



**Ser mujer en la Policía Nacional de Colombia:
Relatos sobre la profesionalización policial desde un enfoque de género**

Presentado por: María Gabriela Palomino

Dirigido por: Ana Guglielmucci

Tesis de pregrado para optar por el título de: antropóloga.

Escuela de Ciencias Humanas
Programa de Antropología
Universidad del Rosario

Bogotá- Colombia
2023

Agradecimientos

Principalmente a mis padres, José Luis y María Edelmira, quienes gracias a su esfuerzo y dedicación me dieron la posibilidad de llegar hasta acá con mi vida académica y profesional. De igual forma destaco su apoyo incondicional y plena confianza en mis capacidades para lograr mis objetivos, pues durante la construcción de esta investigación, día a día me recordaron la importancia de mi carrera, mi investigación y el aporte a la academia y posiblemente a la institución. Agradezco a mi hermana María José, pues a pesar de no entender mucho sobre mi carrera, estuvo conmigo durante todo este proceso ayudándome con el manejo de mis emociones y salvándome en mis momentos de crisis. Asimismo, a mi novio, por brindarme su apoyo constante y ayudarme a entender muchas de las realidades institucionales que estaba conociendo gracias a la investigación.

También agradezco a todos aquellos conocidos y amigos que hacen parte de la institución, pues de alguna manera me impulsaron a realizar esta investigación con el fin de conocer un poco más sobre su realidad; sobre esto, quiero agradecer principalmente a quienes aportaron en la construcción de esta investigación desde sus experiencias individuales en el proceso de formación policial, específicamente a Amanda, Brigithe, Jenifer y Lina, quienes fueron mis interlocutoras y, a Nicole, por ser un gran apoyo dentro de mis primeros acercamientos al campo a pesar de su corta experiencia en la institución; e incluso agradezco a quienes estuvieron dispuestos a ayudarme y guiarme en mi acceso a los distintos espacios físicos que involucran dicha formación.

A mis compañeras antropólogas, con quienes viví el proceso de construcción de la tesis, lo cual terminó convirtiendo nuestra amistad en un soporte emocional e incluso académico cuando nos llegamos sentir perdidas o confundidas con algunas partes del proceso, pues una de las muchas cosas buenas que me ha ofrecido la antropología, son las personas que he conocido gracias al campo y a mis futuras colegas con quienes he crecido académicamente.

A mi directora Ana Guglielmucci, quien me brindó las herramientas necesarias para realizar mi investigación desde cada una de las etapas de construcción de la misma, con quien pude discutir sobre mis hallazgos e incluso sobre mi reflexividad como investigadora al ser parte de la institución que estuve analizando.

Y finalmente al universo, por permitirme estar aquí, haciendo lo que me gusta, rodeada de gente que me aporta para ser una mejor persona, una mejor compañera y una mejor profesional; porque después de momentos de desaliento, hoy estoy llena de fuerza y sintiéndome capaz de lograr todo lo que me propongo.

Listado de siglas

Escuela de posgrados de policía (ESPOL)

Policía nacional de Colombia (PNC)

Escuela de Cadetes de policía General Santander (ECSAN)

Asociación de obras sociales en beneficio de la Policía Nacional (AOS)

Escuadrón móvil antidisturbios (ESMAD)

Centro de atención inmediata (CAI)

Centro de estudios superiores de la policía (CESPO)

Escuela Nacional de Entrenamiento Policial (CENOP)

Centro social de oficiales (CESOF)

Hospital central de la policía (HOCEN)

Policía Nacional (PONAL)

Seccional de investigación criminal (SIJIN)

Tabla de contenido

<i>Introducción</i>	5
La Policía Nacional de Colombia	8
Abordaje del problema de investigación	10
Estructura del trabajo	18
<i>Capítulo 1: La profesionalización de una oficial de policía: carácter y resistencia</i>	<i>20</i>
<i>1.1 La escuela: “Un proceso difícil pero importante”</i>	<i>23</i>
<i>1.1.1 “La familia verde oliva”: construcción de vínculos fraternos en la institución</i>	<i>30</i>
<i>1.2 “Las mujeres somos más exigentes”: particularidades del mando femenino en el servicio</i>	<i>32</i>
<i>1.3 “Nuevas responsabilidades”: características del primer curso de ascenso de la oficialidad</i>	<i>38</i>
<i>Capítulo 2: “Más allá de lo laboral: influencia de la profesionalización policial en la vida civil de las uniformadas”</i>	<i>43</i>
<i>2.1 Ser una “femenina” en la oficialidad: una realidad condicionada</i>	<i>47</i>
<i>2.1.1 “Adaptarse al uniforme”: expresiones de feminidad desde lo institucional</i>	<i>50</i>
<i>2.1.2 La familia bajo la doctrina: inclusión institucional de lo civil</i>	<i>52</i>
<i>2.2 “La soledad del mando”: relatos sobre el poder y la autoridad femenina</i>	<i>56</i>
<i>2.3 “Retomando la esencia policial”: experiencias de hacer el primer curso de ascenso</i>	<i>59</i>
<i>2.3.1 Unidad, experiencias y nuevos retos</i>	<i>61</i>
<i>Conclusiones</i>	<i>65</i>
Bibliografía:	68
Anexos	76

Introducción

Entrar a la Policía Nacional de Colombia (PNC) siendo una mujer “civil” con intereses investigativos en antropología es un proceso complejo. Pues, para empezar, esta es una institución militar jerárquica donde todo está mediado por rangos y por órdenes. Esto abarca desde mi posicionamiento como investigadora hasta los primeros acercamientos a “los uniformados” que, en el caso de este proyecto, son mujeres que llevan a cabo su primer curso de ascenso como oficiales de Policía. Ellas han sido mis principales interlocutoras.

La complejidad en cuanto al ingreso al campo ha jugado un papel importante en el desarrollo de mi investigación. Inicialmente, gracias a la cercanía familiar con la institución, pues varios familiares han hecho parte de la oficialidad en la institución y ocuparon altos cargos dentro de su jerarquía, consideré que sería fácil el acceso a la información necesaria para desarrollar mi investigación. Sin embargo, para ingresar a desarrollar trabajo de campo en la Policía Nacional fueron necesarios algunos trámites burocráticos y diálogos con los comandantes de las instalaciones donde se encontraban las uniformadas. De este modo, si bien mi proximidad social fue un elemento facilitador, al mismo tiempo, fue un factor condicionante sobre la forma de acceder a las mujeres policía a través de canales jerárquicos.

Desde este punto, pude reconocer las limitantes que trae consigo el hecho de ser entendida en el contexto de mi investigación no necesariamente como una investigadora, sino como hija de un oficial jerárquicamente superior a quienes serían mis interlocutoras durante el trabajo de campo. En primera instancia, mi lugar de enunciación inicialmente condicionó las interacciones con las oficiales, ya que ellas estaban mediadas por órdenes. Esto dio lugar a que la investigación se desarrollara en un principio como un diálogo institucional, más que como un acercamiento casual o fluido. En segunda instancia, la proximidad a la institución me permitió acceder más fácilmente a los espacios físicos de formación que involucran el desarrollo del primer curso de ascenso. De otro modo, hubiera sido complejo ingresar a ciertas instalaciones, que se encuentran aisladas y cuentan con un acceso restringido para su personal.

Una vez autorizaron mi acceso al campo, desde la dirección de la Escuela de Posgrados de Policía (ESPOL), gracias a una relación amistosa de mi familia con el comandante, los comandantes identificaron la disponibilidad de las uniformadas desde las aulas y destinaron cuatro mujeres para participar en esta investigación. Es decir, ellas no fueron seleccionadas por mis propios criterios, sino por la decisión de la comandancia. Esto muestra el condicionamiento

institucional jerárquico sobre las oficiales, el cual se vio reflejado desde el desarrollo metodológico inicial de la investigación. Desde ese momento, para mí fue necesario tener consentimientos informados en los cuales constara el carácter voluntario de su participación en el proyecto. De lo contrario, el hecho de ser parte de la investigación sería asumido por ellas como una orden que deben cumplir, lo que condicionaría aún más la información que podrían brindarme.

Una vez que las cuatro mujeres aceptaron dialogar conmigo, les expliqué el proyecto y establecimos algunos momentos para realizar las entrevistas que se tenían planeadas. En esta etapa fue importante reflexionar sobre lo que implicaba tanto para mí como para la investigación tener cierto grado de familiaridad con la institución. Pues, hasta ese momento, se habían presentado situaciones en las que los vínculos familiares habrían sido tanto un facilitador como una limitante para el acceso al campo.

La proximidad con la institución policial no generó un “acceso fácil” al campo, como lo pude haber supuesto en un principio. Por el contrario, ella fue creadora de mayores exigencias burocráticas en cuanto a autorizaciones para realizar la investigación desde los canales jerárquicos de la institución. Pues, mi interacción con las oficiales estaría mediada por órdenes directas de sus comandantes. Es decir, no pude ingresar por canales informales o de manera coloquial a dialogar con las mujeres oficiales, Este hecho se alejaba de mi propósito investigativo, ligado a brindar una perspectiva propia de las mujeres sobre su profesionalización policial, en vez de una visión externa mediada por órdenes sobre quienes pueden hablar y qué deben decir.

A partir de varios encuentros con las oficiales, pude aproximarme a conocer la forma en la que el proceso de profesionalización policial ha generado cambios en sus realidades subjetivas. Dichos cambios mencionados por las oficiales estaban ligados al desarrollo de un carácter fuerte para atender necesidades propias de su labor, como lo es el manejo del público y la capacidad de liderazgo. Esto responde a una serie de hábitos que, según ellas, se habrían generado a partir de los procesos de adoctrinamiento que acompañan su formación inicial y hacen parte de su profesionalización como oficiales.

Mediante la exposición de estas realidades las oficiales trajeron a colación sus limitantes en la institución, lo que desde mi perspectiva responde al condicionamiento de su agencia dentro de la institución. Esto se debe a que se entiende a la formación inicial como un proceso que lleva a una sobreposición de los valores institucionales y la doctrina ante sus creencias o convicciones personales cuando se habla de actos propios del servicio o, incluso, en las decisiones personales de sus vidas (Nota de campo, ESPOL, julio 2022).

Mientras las mujeres comentaban lo que implicaba para ellas mismas “ser una mujer policía” a nivel personal, se mencionó el desarrollo de los procesos de formación, destacando el hecho de estar en la escuela y el tener que adaptarse a ese nuevo régimen. Ante esto, una de ellas afirmó: *“Ese proceso de formación inicial, en la escuela, ya después de tres años hace que uno genere unos hábitos, entonces genera una disciplina que luego uno adopta. Entonces uno ya no concibe el desorden, pues no sé, a diferencia de cuando era civil, más organizada en muchas cosas, se planean las cosas, para mi concepto, la formación policial... sí influye en otros ámbitos de la vida”* (Entrevista a Amanda, julio 2022). Este testimonio presenta un ejemplo de las formas en las que dichos procesos de profesionalización intervienen en sus vidas y no solo en el ejercicio de sus labores profesionales.

De igual forma, en la conversación sobre la vida policial, específicamente respecto a lo que ellas denominan como “las labores propias del servicio”, se destacó el predominio del adoctrinamiento recibido durante los procesos de formación y profesionalización sobre sus creencias personales. Por ejemplo, mediante gestos de resignación, una de mis interlocutoras exclamó:

“Cuando tenemos que proceder y más como mujeres que le queremos meter corazón a todo, hay situaciones en las que toca actuar según la norma y según la doctrina, digamos, cuando hacemos actividades de... recuperación de espacio público, la norma dice que no se debe ocupar el espacio público y hay que proceder que es incautando la mercancía y pues, tu ves que es una abuelita con sus cositas... Pero, si venimos a un operativo y hay diez personas pues, yo tengo que actuar según la norma y tengo que dejar el corazón a un lado porque pues, estoy actuando, bajo mis deberes, entonces hay situaciones donde... en donde... así uno no quiera influye la doctrina” (Entrevista a Amanda, julio 2022).

Esta tensión entre los valores subjetivos y el cumplimiento de la orden recibida, me permitió identificar la importancia de la formación profesional y el adoctrinamiento que este implica en la realidad de mis interlocutoras. Pues, sus formas de interacción con la sociedad han sido modificadas a partir de este proceso de incorporación a la PNC y los cursos de formación y especialización que han desarrollado en la misma institución. Es por esto que, para esta investigación, se deben tener en cuenta los valores que caracterizan a esta institución para ellas, tales como la honestidad, el compromiso, la disciplina y la solidaridad. Todos ellos han sido mencionados por las oficiales como elementos centrales en el desarrollo de su trayectoria profesional. Lo cual no significa, como desarrollaré más adelante, que la valoración por parte

de las mujeres oficiales no esté exenta de contradicciones y ambigüedades. Tal como menciona Amanda en su testimonio.

La Policía Nacional de Colombia

La estrecha relación entre lo profesional y lo personal que describen las oficiales, puede pensarse a través del contexto propio de la institución. La Policía Nacional es una institución organizada a partir del decreto 1000 del 5 de noviembre de 1891. Según su naturaleza jurídica es una entidad pública adscrita al Ministerio de Defensa Nacional. Tal como se afirma en el artículo 218 de la Constitución Política de Colombia, ella 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.”

De acuerdo a este mandato, los integrantes de la institución tienen una formación específica que busca replicar en cada uno de ellos los valores propios de la misma. Dichos valores están ligados, teóricamente hablando, a la protección de la Nación y la ciudadanía. El proceso de profesionalización de los oficiales de policía involucra, por lo tanto, una enseñanza respecto al “deber ser” del policía en el ejercicio de su rol. Pero, dicho proceso también tiene un peso importante en la subjetividad de sus integrantes. En el caso de mi investigación, mi interés radica justamente en analizar cómo la formación policial ha sido adoptada e interpretada subjetivamente por cuatro de las mujeres que integran el cuerpo de oficiales.

En un principio, esta institución estaba conformada exclusivamente por personal masculino, el cual estaba dividido en tres grupos principales. El primero de estos estaba encargado de la vigilancia y la seguridad; el segundo, destinado a una guardia civil de gendarmería y el tercero ligado a la Policía Judicial. Sin embargo, luego de 62 años de la fundación de la institución, las mujeres comenzaron a ser incluidas dentro de la institución. Desde 1891 hasta 1953, el Decreto por medio del cual el Gobierno Nacional genera la organización del cuerpo de Policía Nacional no hace mención alguna sobre el género del personal que ingresa, entendiendo que es una norma implícita el hecho de que dicha fuerza de seguridad estaría constituida sólo por hombres.

El 26 de octubre de 1953, mediante el capítulo primero de la Resolución 3135 de ese mismo año, se dio ingreso a 46 mujeres de Bogotá y distintos departamentos a la institución policial, entre ellas la hija del entonces presidente Gustavo Rojas Pinilla. A pesar de este primer ingreso

de personal femenino a la institución, no existe registro alguno de incorporaciones adicionales entre 1953 hasta 1977. Solo hasta ese año es que la Escuela de Cadetes de policía General Santander (ECSAN) dio acceso al primer curso de oficiales mujeres en la institución, quienes en un principio estuvieron a cargo de las labores de policía sobre bienestar social y temas relacionados con la infancia.

A pesar de la iniciativa de la institución de incluir personal femenino, había múltiples prohibiciones para estas mujeres dentro del servicio. Según el Cuaderno Histórico de la institución para estas mujeres estaba prohibido detenerse a saludar o conversar con hombres en sitios públicos, aunque se tratara de parientes cercanos. Además, su labor dentro de la institución estaba relacionada exclusivamente con temas que involucraran infantes o menores de 15 años. Les era prohibido mantener cualquier tipo de relación o comunicación con oficiales, suboficiales y agentes, tanto de la Policía como del Ejército, fuera de los asuntos del servicio. Estas eran parte de las prohibiciones que denotaban los “reglamentos sociales” de la época hacia las mujeres (Academia de Historia PONAL, 2000).

Ahora, si bien el desarrollo de las labores de las mujeres en la policía estaba limitado y condicionado debido a su género, su permanencia en la institución teóricamente no se veía influenciada por este hecho. Pues, contaban con las mismas posibilidades de reconocimiento institucional que podían llegar a tener los hombres que hacían parte de esta. De este modo, las primeras mujeres que ingresaron a la institución comenzaron su plan de carrera como oficiales de servicios, quienes eran profesionales y estaban encargadas únicamente de actividades administrativas. Así, en 1981 salió el primer curso de mujeres oficiales de policía, el cual permite los ascensos en la jerarquía policial cada determinado tiempo, siendo posible desde entonces el ascenso de las mujeres a todos los rangos de la institución.

Sin embargo, al ser las mujeres una población numéricamente minoritaria, no lograban alcanzar las más altas posiciones jerárquicas, viendo esta igualdad en los ascensos como una posibilidad institucional a la que ninguna mujer había podido llegar. Fue solo hasta el 2009 que una mujer, Luz Marina Bustos, pudo materializar la posibilidad de ascenso en todos los grados para las mujeres al convertirse en “General” de la institución. Luego, en el 2013, pudo alcanzar el más alto cargo administrativo que ha ocupado una mujer en la institución, siendo nombrada como la primera subdirectora de la Policía Nacional.

Siguiendo con lo anterior, respecto a los cursos de ascenso, en la actualidad en el artículo 23 del Decreto 1791 del 2000, se establecen los tiempos mínimos de permanencia en los diferentes grados. Una vez salen los oficiales de la escuela de policía, después de 3 años de permanencia en ella, reciben el rango de subtenientes, donde deben permanecer durante otros 4 años. Posteriormente, son notificados y llamados al curso de ascenso para tenientes y durante 3 meses son formados en los valores institucionales, tales como: la disciplina, la vocación, la honestidad, la solidaridad y el compromiso. Mientras tanto, complementan perfiles y competencias necesarias para asumir el siguiente grado que conlleva mayores responsabilidades en la jerarquía institucional.

Ahora, teniendo presente el contexto histórico e institucional de las mujeres en la Policía Nacional, cabe resaltar que según cifras entregadas en el 2022 por parte del Observatorio del Direccionamiento de Talento Humano de la Policía, en la actualidad, solo el 16,74% de los integrantes de la institución son mujeres, porcentaje que corresponde a 27.813 personas, de las cuales solo dos están actualmente en el rango de Brigadier General, siendo el personal femenino activo más antiguo de la institución.

Abordaje del problema de investigación

A través de mi experiencia personal como familiar de policías con altos puestos jerárquicos, he podido identificar cómo se promueve una forma de vida particular de los integrantes de la institución. Pues, tanto los uniformados como sus familias hacen parte de un contexto específico en el que la institución suple muchas de sus necesidades básicas como familias. Por ejemplo, en cuanto a temas de vivienda, educación, salud y entretenimiento desde los servicios de bienestar, que ofrecen como institución para su personal. Con frecuencia, esta suplencia genera un aislamiento de la realidad externa a la institución, pues todos sus requerimientos son atendidos dentro de esta. De este modo, como lo plantea Mariana Sirimarco en su texto *Los cuerpos replicantes. La elusión del cuerpo legítimo en el proceso de formación policial* (2009), teniendo en cuenta varios matices que serán desarrollados a lo largo de este trabajo, el hecho de “ser policía” se convierte en un proceso excluyente en el que se abandona por completo la condición de “civil” para ser parte de la institución

Ahora, teniendo en cuenta este planteamiento de Sirimarco, la realidad de los policías es excluyente y condicionada. Estas características se replican desde las enseñanzas y el adoctrinamiento que reciben en sus escuelas de formación inicial. Por estas razones, es

necesario problematizar la forma en la que se da la profesionalización de los oficiales de policía en la institución. Pues, este proceso tiende a generar cambios en la realidad propia de los sujetos en lo que respecta a su interacción con un “mundo externo posible”, ya que se encuentran inscritos en una realidad institucional que les provee todos los espacios necesarios para mantener su vida social dentro de la misma.

Para ilustrar este punto es necesario pensar en los diferentes ámbitos en los que se desarrolla la vida de la mayor parte de las personas, como lo económico, profesional, académico, espiritual, así como todo lo que involucra el bienestar físico y mental. Todos estos aspectos de la vida de los uniformados son tenidos en cuenta por la institución, la cual provee a los policías de su propio sistema de salud, régimen laboral especial y sistema de pensiones, servicio religioso, clubes para el tiempo de ocio, instituciones educativas para ellos y sus hijos, entre otros.

Al tomar en consideración estos aspectos de la institución, es importante abordar las realidades propias de las mujeres dentro de esta, la cual se caracteriza por ser un entorno históricamente masculinizado y perpetuador de los roles de género en términos tradicionales. Entonces, atendiendo a que la problemática identificada radica en la influencia de los procesos sociales de los cuales hacen parte las personas, es importante detallar el contexto y su relevancia. En este caso, es necesario analizar los relatos sobre las trayectorias institucionales específicamente de cuatro mujeres oficiales de policía para dar cuenta de su propio punto de vista sobre la forma en la que ellas han percibido y reflexionado, desde sus experiencias profesionales, y cómo esto ha incidido en otros ámbitos de su vida, como su propia subjetividad, la maternidad, las relaciones familiares, la amistad, etc.

A través de este proyecto de investigación, por lo tanto, busco caracterizar y comprender la forma en la que el proceso de profesionalización policial de las mujeres oficiales de policía condiciona no sólo su vida profesional y laboral, sino también su subjetividad y otros ámbitos de su vida personal. Es decir, cómo repercute en lo que refiere a su posicionamiento social como mujeres, desde su propia perspectiva dentro de esta experiencia. De este modo, el interrogante principal que guía mi investigación es el siguiente: ¿De qué manera las mujeres oficiales, que se encuentran en el primer curso de ascenso de su plan de carrera institucional, perciben la influencia del proceso de profesionalización policial en sus diversos ámbitos de vida?

Bajo este cuestionamiento busco analizar la manera en que la profesionalización policial moldea la realidad laboral y trasciende a la vida personal de las mujeres oficiales. Para esto, es necesario, en un primer momento, caracterizar las fases del proceso de profesionalización policial y sus respectivas políticas de género. Luego de esto, identificar en qué espacios y mediante qué mecanismos se da la profesionalización de las mujeres, mientras se analizan los relatos de las trayectorias profesionales de ellas. En tercer lugar, describir analíticamente cómo el proceso de profesionalización ha influido en distintos aspectos de sus vidas personales.

Sobre este tema existen diversas investigaciones con una perspectiva antropológica y un enfoque etnográfico. Antropólogas como Mariana Galvani, Mariana Sirimarco, Sabina Frederic, Sabrina Calandrón y Tomás Bover, han llevado a cabo investigaciones sobre la formación recibida por los integrantes de fuerzas públicas dándoles distintos enfoques al hecho de ser militar e, incluso, el ser policía. Estos autores han hecho sus aportes académicos sobre el quehacer militar (Frederic, 2014), la formación o proceso de profesionalización policial (Calandrón, 2014; Sirimarco, 2009; Galvani, 2019) y la percepción e interiorización de la labor de los militares con respecto a los riesgos que esta conlleva, específicamente sobre la muerte (Bover, 2017).

Antropólogos como Nicolás Barrera también han contribuido a este campo de estudio desde un análisis en retrospectiva sobre la formación policial y los cambios generacionales que se han presentado en la misma. En sus estudios se destaca la naturalización de ciertas prácticas, que son autorizadas dentro de sus labores por el hecho de ser parte de una institución encargada de ejercer el poder legítimo de la violencia del Estado dentro de la sociedad; al igual que la interiorización de cuestiones institucionales y de doctrina como el respeto a través de jerarquías, antigüedad y disciplina (Barrera, 2015). Ahora, al hablar de cuestiones propias de la formación de los sujetos policiales, es necesario considerar el concepto de individuo o subjetividad dentro de esta institución. Respecto a esta dimensión del proceso analizado, Tomás Bover expone realidades de los sujetos policiales que van más allá de lo que se proyecta ante la sociedad como institución, pues las condiciones socioeconómicas deliberan las oportunidades de acceso a un tipo específico de formación, ya sea institucional o académica (Bover y Chaves 2011). En este sentido, si bien los procesos de formación en este tipo de instituciones son homogeneizantes, esto no puede excluir otro tipo de condicionamientos, como las condiciones de clase, género, étnicos, entre otros.

Asimismo, es relevante traer a colación los estudios sobre la profesionalización, específicamente sobre las nociones e ideales de las profesiones que han sido consideradas como masculinas y su progresiva inclusión o participación de personal femenino dentro de estas. Autoras como Ana Laura Martín, Graciela Queirolo y Karina Ramacciotti (2009) han recopilado distintos análisis sobre dicha temática, destacando los aportes de Andrea Daverio sobre la inserción de las mujeres dentro del cuerpo de policía Bonaerense. Estas autoras muestran cómo este es un proceso complejo y de constante lucha para generar cambios necesarios para lograr su integración y alcanzar una igualdad en cuanto a oportunidades laborales dentro de la institución. A su vez, Florencia Rodríguez (2018) expone la trayectoria de lucha de las mujeres en la policía de Córdoba (Argentina) para alcanzar puesto con mando u operacionales. Pues, inicialmente se les atribuían cargos que tradicionalmente han sido socialmente feminizados. Todos estos análisis son antecedentes importantes porque muestran los desafíos inherentes a los procesos de incorporación del personal femenino a las instituciones que históricamente han sido consideradas como masculinas.

Este campo de estudio ha tenido diversas aproximaciones teóricas sobre los hallazgos propios del campo. Incluso, algunos integrantes de estas fuerzas militares, específicamente del Ejército Nacional de Colombia, han realizado informes académicos sobre la realidad institucional en la que se encuentran desde un enfoque social ligado a la antropología de las instituciones (Betancur, 2018). Con base en este tipo de estudios, desde el ámbito institucional de la policía, se han iniciado procesos de visibilización y reconocimiento a la labor de la mujer en la policía. De hecho, desde las escuelas y los grupos de investigación propios de la institución, se han publicado varios libros, entre ellos *“Mujer policía: pasado, presente y futuro”*, en el que se destaca el rol de la mujer dentro de los distintos órdenes y jerarquías institucionales, haciendo principal énfasis en la historia y evolución de la inclusión del personal femenino al cuerpo policial (Hernández, Echeverri y Cortés, 2020).

Para el desarrollo de mi investigación, me centré en el análisis de las perspectivas y trayectorias personales sobre el proceso de profesionalización de las oficiales mujeres de la Policía Nacional de Colombia. En el marco de mi pregunta general, destaco los debates teóricos sobre la antropología de las instituciones, enfatizando en la influencia de la institucionalidad y el contexto de formación entre las personas que la componen. Para este análisis, por un lado, tengo en cuenta la noción de profesionalización propuesta por Tania Martínez en *“Profesionalización de los funcionarios públicos en el municipio de Atlautla, México en*

periodo: 2013-2015”, quien la define como el “desarrollo progresivo de los conocimientos, habilidades y actitudes que permiten comprender las tareas y competencias que se encuentran en un cargo en específico” (Martínez, 2016).

Esta conceptualización permite entender a los integrantes de la institución como servidores y funcionarios públicos, vinculados al Estado. Asimismo, de acuerdo con este enfoque, se entiende la formación policial como un proceso, el cual en este caso debe ser completado por las oficiales para *ascender* con la profesionalización de sus labores. También permite caracterizar las experiencias individuales de las oficiales dentro de cada uno de los estadios de este proceso, pues cada etapa de formación representa un grado de reconocimiento sobre la oficial, considerando sus habilidades, lo cual se expresa a través de diferentes rangos.

Sin embargo, no se podría limitar la definición de este concepto a un ámbito netamente académico, pues si bien la profesionalización suele relacionarse con la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades que pueden ser otorgados desde la academia; los procesos de profesionalización, específicamente la profesionalización policial en el contexto de esta investigación, está ampliamente influenciada por los contextos sociales y condiciones laborales en las cuales se encuentran las oficiales luego de su formación inicial. De este modo es importante reconocer este proceso como un continuo aprendizaje sin un enfoque limitante hacia la academia.

Otra vertiente importante para mi análisis ha sido la antropología de las instituciones y, más específicamente, los planteamientos de Ignacio Alcalde Sánchez en *Antropología de las Instituciones. Estudio etnográfico del internamiento en un centro de menores infractores* (2017). Este autor entiende a la institución como una estructura social “que comprime las ideas de todos para darle una forma común, con la que establecer el comportamiento socialmente aceptado, con la finalidad de pautar, enseñar, mantener y reproducir los valores culturales del grupo” (Sánchez, 2017, p. 30).

Esta perspectiva de la antropología de las instituciones funciona como una base conceptual para analizar las dinámicas llevadas a cabo por las oficiales dentro de sus procesos de profesionalización como integrantes de la institución y, sobre las nociones personales e institucionales, que terminan por fusionarse en ese proceso de “comprimir ideas de todos para darle una común” (Sánchez, 2017, p. 30). Las nociones personales e institucionales influyen y

se relacionan directamente entre sí en otros ámbitos de la vida de las uniformadas fuera de lo profesional.

En la misma línea del trabajo de Sánchez, los planteamientos de Paul Rabinow en *The Body of the Condemned* (1984) acerca de la relación existente entre el poder político e institucional proveniente del Estado y la construcción social del ser de los individuos que se someten ante dichas relaciones de poder, destacan que el ser parte de un contexto o institución determinada hace parte de la constitución de los sujetos. Estos planteos permiten dar cuenta de que “el cuerpo también está directamente involucrado en un campo político. Las relaciones de poder tienen un control inmediato sobre él; lo invisten, lo marcan, lo entrenan, lo torturan, lo obligan a realizar tareas, a realizar ceremonias, a emitir señales.” (Traducción propia de Rabinow, 1984, p. 173). Esta noción sobre la constitución de los sujetos a partir de sus contextos, retrata el enfoque analítico que pretendo abordar sobre la influencia del proceso de profesionalización policial en la realidad de quienes componen esta institución. Esto me permite abordar la relación entre las características de la formación policial y la interiorización de esta por las personas inscritas en dicho contexto, como las mujeres oficiales.

Con base en esta perspectiva, es necesario cuestionarse sobre la capacidad de expresar valores personales o individuales dentro de un contexto que exige un comportamiento y pensamiento determinado en la población que lo compone. Siguiendo los planteos de Shery Ortner, sistematizados por Rocío Fatyass y Laura Frasco Zuker (2017), es fundamental tener en cuenta que “la vida social se juega activamente desde estados del cuerpo, pensamiento y sentimiento (construidos culturalmente) que integran prácticas de rutina y acciones intencionalizadas” (Fatyass y Frasco Zuker, 2017, p. 174) Este enfoque permite pensar en la construcción de las subjetividad desde las interacciones sociales, recayendo en una realidad compleja debido a que, las subjetividades “involucran un estado particular de las conciencias que regula la relación del yo con el mundo” (p. 174). Asimismo, hablar de agencia refiere a la capacidad que tiene un individuo o una persona de cambiar activamente o hacerles frente a las condiciones estructurales en las cuales está inscrito, las cuales, en algunas ocasiones, como en el caso de la formación policial, termina siendo minimizada por la interiorización de los valores institucionales.

Un antecedente relevante para la antropología y la sociología de las instituciones, ha sido el trabajo de Erving Goffman sobre las *Instituciones totales* (2001). Su trabajo aporta a la descripción y caracterización de instituciones en las que se genera cierta limitación en el

desarrollo o la expresión de las subjetividades y donde es poca la agencia de sus integrantes, gracias a la imposición de valores específicos (Goffman, E. 2001), como suele suceder en los procesos de formación policial. Este trabajo me llevó a preguntarme por la profesionalización policial, considerando las características del espacio físico en el que se encuentran las oficiales durante sus procesos de formación. Desde esta perspectiva, la ECSAN puede ser entendida como una institución total. Pues, a través de la estadía de los cadetes en ella, es posible la enseñanza e interiorización de valores específicos de la institución. Además, su carácter restrictivo contribuye al proceso de adoctrinamiento de sus integrantes, pues estos deben permanecer en las instalaciones de la escuela y solo tienen autorización de salida o “franquicias”, como ellos lo llaman, durante 24 horas cada 15 días (Nota de campo, ECSAN, junio 2022)

No obstante, durante mi trabajo de campo, consideré que la noción de las *instituciones totales* no podía ser tomada en un sentido estricto. Pues, si bien la institución policial comparte algunas características específicas en lo que respecta a un “condicionamiento” de los individuos, es necesario aclarar que dentro de las instituciones policiales se mantiene la capacidad de agencia teniendo en cuenta consideraciones éticas y morales, las cuales traen consigo un abanico de espacios para la expresión de la subjetividad y la interpretación de las órdenes. Así, es relevante conocer dichas particularidades y matices que logran distinguir de cierto modo a las instituciones policiales de la noción de *instituciones totales*.

De igual forma, esta perspectiva sobre las instituciones totales puede matizarse desde la capacidad de agencia de los individuos que componen la institución. Pues, como afirman Rocío Fatyass y Laura Frasco Zuker (2017) “el poder nunca anula la agencia como red de relaciones, capacidades, intenciones, según las cuales los sujetos imprimen una dirección a sus prácticas” (p. 175). Esto puede ser ilustrado con la posibilidad de una abstención del personal policial frente a una obediencia debida. Los oficiales de policía cuentan con la capacidad de refutar o negarse a cumplir una orden por diversos factores, entre ellos, la evaluación de su legalidad o ilegalidad.

Siguiendo con esta misma línea y teniendo en cuenta que muchos de los principales trabajos investigativos sobre los sujetos policiales están ampliamente relacionados con sus procesos de incorporación y formación en la institución; es necesario tener presentes los planteamientos de Mariana Sirimarco sobre la inexistencia de un único momento en el que el sujeto policial está en formación. El policía no se forma única y exclusivamente por las asignaturas que cursa

dentro de la escuela, ya que hay cuestiones institucionales que determinan dicha formación y no necesariamente hacen parte de un curso. La formación del policía no se limita a su estancia en la escuela, pues toda su trayectoria institucional hace parte de un proceso de formación (Sirimarco, 2009).

Por este motivo, los años de servicio y el primer curso de ascenso de las uniformadas hacen parte de los límites de la investigación, pues las realidades propias de cada uno de estos contextos conforman la formación policial y asimismo la profesionalización. Como me dijo una de mis interlocutoras: *“no todo se aprende en la escuela... estando en la escuela solo se da un barniz de la realidad institucional, el resto uno lo aprende es cuando sale, cuando se enfrenta a la realidad”* (Entrevista a Amanda, 2022).

Respecto a mi enfoque, también es importante aclarar también que la perspectiva de género es una categoría transversal a esta investigación. Teniendo en cuenta los postulados de Joan Scott en *El género: una categoría útil para el análisis histórico* (2018), el género es entendido aquí como “un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género [...]. Es una forma primaria de relaciones significantes de poder”, en tanto es parte de construcciones sociales que terminan por generar “la creación totalmente social de ideas sobre los roles apropiados para mujeres y hombres” (Scott, 2018, p. 271). Esto permite entender las realidades de las oficiales teniendo en cuenta que el género implica relaciones de poder y la asignación de roles diferenciales dentro de diversos contextos.

Analizar la profesionalización policial desde una perspectiva de género es importante debido a la realidad histórica de la institución. Pues, como mencionamos previamente, esta estuvo inmersa en un entorno completamente masculinizado en el que no se consideraba necesaria, ni oportuna por cuestiones de restricción social, la vinculación de las mujeres en la institución. De este modo, el enfoque de género, me permite abordar realidades específicas sobre el proceso de profesionalización de algunas de las integrantes de un grupo poblacional que ha sido considerado históricamente como una minoría simbólica y que institucionalmente representan una minoría numérica.

Mediante las categorías anteriormente mencionadas pude concretar los principales ejes teóricos de esta investigación. Primero, a partir de los planteamientos de Sirimarco (2009) con respecto a la formación policial. Segundo, a partir de la noción de *Instituciones Totales* acuñada por Goffman (2001) y la perspectiva sobre la *agencia* desarrollada por Ortner y sistematizada por

Rocío Fatyass y Laura Frasco Zuker (2017). Sus estudios y perspectivas me han servido como base teórica general en relación al tema principal de mi investigación sobre los procesos de profesionalización policial en contextos excluyentes y condicionantes, y la agencia de los sujetos dentro de los mismos.

Ahora, en cuanto a la perspectiva metodológica y al diseño metodológico que me permitieron realizar esta investigación, estas se caracterizan por ser de tipo cualitativo, ya que el trabajo se orientó a reconstruir la perspectiva de las mujeres oficiales sobre su proceso de profesionalización. El abordaje metodológico enfatizó un enfoque etnográfico, el cual incluyó distintas herramientas, tales como: la realización de una serie de entrevistas semiestructuradas a cuatro mujeres oficiales de policía en curso de ascenso, teniendo en cuenta el método biográfico narrativo (Clandinin y Connelly 2000, citado en Bolívar, 2012), y el desarrollo de observación participante en los cursos de ascenso.

Como lo mencioné anteriormente, el acceso a campo fue un proceso lento, pues lo atravesaron múltiples trámites burocráticos. Ante la dificultad de acceso al campo por la gestión de las autorizaciones para el ingreso, fue necesaria la comunicación e intervención de las directivas de la ESPOL. Luego de hablar con el coronel encargado y explicarle detenidamente el proyecto, fue él quien dio la orden de que cuatro mujeres subtenientes salieran de la clase para que yo pudiera comentarles sobre el proyecto e iniciar el campo de mi investigación. Ellas diligenciaron los consentimientos informados sobre su participación en la investigación y decidieron no solicitar el anonimato o el uso de seudónimos para la exposición y el tratamiento de los datos recolectados. Estar vinculada a miembros de la institución y tener varios conocidos dentro de la misma, de este modo, me ayudó a conocer y seleccionar a las mujeres oficiales y realizar las primeras entrevistas.

Luego de este primer encuentro junto con las oficiales se creó un grupo de WhatsApp para mantener la comunicación y poder agendar algunas fechas específicas para la realización de las entrevistas. Sin embargo, estas entrevistas se vieron constantemente aplazadas por varios eventos que sucedieron en la época, incluyendo la semana de entregas de trabajos en el curso, los ensayos para el desfile del 20 de julio y varios servicios de apoyo.

Posterior a las distintas responsabilidades de las uniformadas, las cuales impedían nuestros encuentros presenciales, las oficiales tuvieron que viajar al Tolima para llevar a cabo parte de su curso de ascenso en la Escuela Nacional de Entrenamiento Policial (CENOP), lugar en el

que iban a permanecer por los siguientes 15 días. Teniendo en cuenta lo anterior me comuniqué con el coronel director de la ESPOL y le comenté las dificultades que había presentado para realizar las entrevistas. Ante esto, se me permitió el acceso a las instalaciones del CENOP para ir a observar y hacer las entrevistas, momento en el que mi metodología inicial cambió, pues ahora también podía hacer observación participante en sus cursos.

Cabe resaltar que la observación participante fue realizada bajo ciertas instancias impulsadas desde la dirección de la escuela, pues mi presencia en los distintos espacios estuvo mediada por órdenes, autorizaciones y el acompañamiento de un superior encargado en el desarrollo de las actividades. La accesibilidad a estos espacios, es entendida por lo tanto como una dualidad entre permitir el ingreso y limitar la participación dentro de algunas actividades, dados los intereses investigativos por los cuales estaba allí.

Desde los primeros acercamientos al campo, llevé a cabo un diario de campo en el que registraba diariamente las experiencias de las uniformadas sobre su entrenamiento en el CENOP y, a su vez, sobre sus trayectorias tanto personales como profesionales. De este modo fue posible notar datos importantes con respecto al funcionamiento de la institución, entre ellos cuestiones sobre las acciones e interacciones de los subalternos en la jerarquía policial, las cuales estaban mediadas e incluso condicionadas por órdenes de los mandos superiores. De hecho, gran parte del acceso al campo estuvo ligado a la intervención de estos mandos por medio de órdenes precisas, destacando la selección de las cuatro oficiales y los momentos de interacción y diálogo con ellas.

Estructura del trabajo

Para responder a mi pregunta de investigación, teniendo en cuenta los hallazgos durante el trabajo de campo, organizo los principales argumentos en dos capítulos. En el primero, titulado “La profesionalización de una oficial de policía: carácter y resistencia” expongo los requisitos institucionales para iniciar el proceso de profesionalización policial, y caracterizo las perspectivas de las mujeres sobre las tres fases principales por las cuales han atravesado las oficiales. Estas fases son: los tres años en la escuela, los años en el servicio y el hecho de estar en el primer curso de ascenso, mostrando así las pruebas y aprendizajes esperados desde sus propias nociones sobre este proceso.

En el segundo capítulo, titulado “Más allá de lo laboral: influencia de la profesionalización policial en la vida civil de las uniformada”, ahondo mediante siete apartados en la descripción analítica de la influencia de los procesos de profesionalización policial sobre el desarrollo de la vida civil de las oficiales desde sus propios relatos. Para esto, tengo en cuenta un enfoque de género sobre lo que significa “ser mujer policía”, lo cual incluye: los cambios físicos sobre la apariencia para cumplir con la uniformidad esperada y las transformaciones actitudinales que deben adoptar durante sus procesos de formación e, incluso, durante los servicios institucionales. Sobre todo, para que el género (femenino) no sea considerado como un factor de subordinación ante su poder por el rango que ocupan. De esta manera, presento la forma en la que ellas incorporan los aprendizajes del proceso de profesionalización en su vida cotidiana y la mediación que producen entre lo que deben ser institucionalmente y lo ellas consideran como su propia agencia en un contexto condicionante y excluyente como la Policía Nacional.

El interés de este proyecto investigativo nace a partir del contexto tenso y conflictivo que atravesó el país entre 2019 y 2022, el cual estuvo marcado por altos índices de violencia relacionada, en muy buena parte, con el ejercicio de la represión estatal ejercida por parte de los integrantes de la Policía Nacional hacia la población civil en el marco de la protesta social. Esto ha puesto en tela de juicio el papel de los sujetos policiales, no precisamente como individuos, sino como una institución que representa el poder del Estado. De este modo, la mirada pública ha estado puesta sobre la totalidad de una institución compleja y no sobre la particularidad de sus integrantes, pues éstos se configuran como la representación material de la misma. A partir de comunicaciones personales con los integrantes del Escuadrón Móvil Antidisturbios (ESMAD), quienes han intervenido en la protesta social, pude visualizar la influencia del proceso de formación policial como una justificación para su accionar, destacando cuestiones como el cumplimiento de órdenes y el *deber ser* del policía, sin tener en cuenta sus perspectivas personales sobre la realidad a la que se enfrentan.

De esta inquietud personal surgió la necesidad de indagar sobre la forma en la que el proceso de profesionalización policial se sobrepone a las creencias individuales de los uniformados y se adapta a una realidad institucional propia de los servicios de policía. A partir de este cuestionamiento inicial, me propuse refinar el tema de la presente investigación sobre cómo las uniformadas concilian las contradicciones entre sus posicionamientos personales y los posicionamientos y acciones institucionales que se les exigen, no solamente en el servicio, sino también en sus vidas tanto profesionales como personales. Con el resultado de esta

investigación busco mostrar, desde una perspectiva etnográfica centrada en la trayectoria de vida de mis interlocutoras, cómo es para ellas ser mujer y policía en esta institución.

Los antecedentes de investigación sobre las fuerzas militares y policiales mencionados previamente, muchos de ellos realizados con un enfoque etnográfico, analizan los procesos de formación o el proceso de transición entre “ser civil” y “ser policía”. Sin embargo, ellos no indagan a profundidad acerca de las realidades de vida personal de las mujeres oficiales de policía y la manera en la que los procesos de profesionalización son interiorizados o comprendidos por ellas. Esta relativa falta de estudios antropológicos sobre este grupo puede deberse al menos a dos cuestiones. Primero, teniendo en cuenta la población abordada, es importante resaltar la dificultad metodológica para el acceso al campo. La Policía Nacional es un contexto cerrado y caracterizado por el ejercicio del poder y la dominación sobre la población civil. Este contexto convierte a los sujetos que hacen parte de la institución en una población restringida, en parte por el hecho de pretender mantener un estatus imponente frente a la población. En segundo lugar, hablar precisamente de las mujeres que pertenecen a la institución, hace parte de un proceso de visibilización de una actual minoría numérica dentro de la misma. En este sentido, es necesario entender la forma en la que se expresa y entiende lo femenino en un contexto que privilegia las cualidades de lo masculino desde sus inicios.

Con base en la identificación de estas dos cuestiones centrales, se distingue el aporte de mi investigación, donde realizo un análisis de la realidad institucional vivida por las mujeres desde una perspectiva que privilegia las características propias de las oficiales dentro de una institución homogeneizante.

Capítulo 1: La profesionalización de una oficial de policía: carácter y resistencia

Para las mujeres que he entrevistado, el interés por ser parte de la Policía Nacional suele ser visto como producto de una tradición familiar. Muchos de los oficiales que hoy en día hacen parte de la institución tuvieron sus primeros acercamientos a esta mediante el ejercicio de la profesión por parte de algún familiar o amigo cercano. En la mayoría de los casos, con anterioridad a este interés, se genera un ideal a partir de un integrante de la institución sobre la profesión, específicamente sobre la noción de servir y el estilo de vida que pueden llegar a tener los oficiales. Además de ser una salida laboral con estabilidad y otros beneficios.

De acuerdo con una de mis interlocutoras, su interés por ser parte de la institución se desarrolló de manera incipiente sin saber incluso en qué consistía la profesión: *“Yo solo sabía que quería ser policía, no sabía de jerarquías, no sabía cuál era la diferencia entre un oficial y un suboficial, yo solo quería ser como mi tío que siempre llegaba a la casa y era visto como ese héroe, siempre con sus anécdotas y demás”* (Entrevista a Brigitte, 2022). La referencia a una tradición familiar no siempre implica un conocimiento certero de la realidad de las labores propias de la profesión, pues dichos saberes tanto prácticos como teóricos se conocen cuando se enfrentan por primera vez ellas mismas a todo lo que implica *ser policía*.

Ser un oficial de la Policía implica atravesar una serie de procesos formativos específicos que permiten la profesionalización de la labor del oficial. De acuerdo a lo que plantea Martínez (2016), esta profesionalización es un proceso de cambio constante en el que se adquieren nuevos conocimientos y asimismo se “incrementa el reconocimiento individual y profesional” (pp. 31-32). Con base en esta conceptualización, a continuación, describo cada una de las etapas de ingreso y profesionalización policial por las cuales han atravesado mis interlocutoras.

Inicialmente, gracias a mi proximidad a la institución he podido conocer de cerca los procesos de incorporación. Ello me ha permitido tener las suficientes herramientas para describir de manera detallada el desarrollo de este proceso profesionalizante dentro de la institución. En primer lugar, actualmente para ser oficial, se debe revisar la convocatoria a través del sitio web de la institución, cumplir con unos requisitos de incorporación, realizar una preinscripción y

luego acercarse a las oficinas de incorporación a realizar la compra de la carpeta¹. Posterior a esto, las personas deben llenar la documentación requerida en el formato para dar inicio al proceso de incorporación.

Una vez adquieren la carpeta y proporcionan la información personal básica que se le exige, les asignan una fecha para recibir una inducción sobre las generalidades de la institución y les piden quedar atentos al correo de las nuevas fechas para comenzar por grupos a realizar los exámenes propios de la valoración médica. Los aspirantes deben cancelar un valor específico para poder efectuar esta fase del proceso de incorporación, en el caso de las mujeres, el valor a cancelar es superior debido a que deben realizarse exámenes adicionales como la prueba de embarazo, la citología y la revisión de los senos, pues en caso de embarazo, la aspirante no podrá continuar con el proceso de incorporación debido a la formación inicial implica un gran desgaste físico que pondría en riesgo la gestación.

Durante este proceso, la carpeta es administrada por los distintos especialistas médicos externos a la institución a fin de poder registrar los resultados de cada uno de los análisis, pues los aspirantes deben anexar su historia clínica y someterse a exámenes de sangre, radiografías y análisis para conocer el estado de los pulmones, corazón y cartas dentales. Luego de estas valoraciones clínicas, los resultados son enviados al personal médico de incorporación de la institución para una nueva revisión, en el que se realiza un chequeo oftalmológico, audiométrico, revisión de las articulaciones, los genitales, la columna, entre otros. En este punto de la incorporación, muchos de los aspirantes quedan aplazados hasta que logren solucionar las condiciones de salud que les impiden estar completamente sanos y aptos para el servicio.

Luego de esto, se realizan las pruebas físicas, en las cuales se manejan unos tiempos preestablecidos para cada uno de los ejercicios que las componen, mediante estos es posible percibir el estado físico de los aspirantes y las capacidades de estos. Dentro de las pruebas se realizan ejercicios de *trote*,² flexiones de brazo, *barras*, abdominales, prueba de natación, entre otros. Es importante destacar que, si bien existe una diferenciación sexual binaria dentro de la institución, para el proceso de incorporación todas las personas deben hacer una serie de ejercicios específicos. Solo que, en el caso de las mujeres, se tienen en cuenta variaciones para

¹ Son una serie de documentos en los que cada aspirante debe proporcionar inicialmente datos personales y posteriormente ir nutriendo la carpeta con resultados de pruebas médicas, odontológicas, psicotécnicas, físicas y conclusiones de la visita socio-familiar que hacen parte del proceso de incorporación.

² El uso de cursivas en algunas palabras responde a los términos nativos de la población.

la ejecución de estos, haciéndolos más “sencillos”, pues se hacen mediante técnicas distintas, que suponen menos repeticiones o un menor tiempo.

Posteriormente se hace la prueba psicotécnica y la visita socioeconómica, en la primera se lleva a cabo una entrevista con un profesional adicional a una prueba escrita. Una vez aprobadas estas pruebas, se continúa con la visita socioeconómica. Esta visita es realizada en el lugar de residencia del aspirante por una profesional en psicología que hace parte de la institución y el comandante de la jurisdicción a la que corresponda la de vivienda (Nota de campo, ESPOL, junio 2022). Ellos son quienes observan las generalidades en cuanto a las condiciones del lugar en el que se habita, incluyendo la percepción de sus vecinos sobre su comportamiento residencial.

Finalmente, luego de haber aprobado las diferentes fases del proceso de incorporación, los aspirantes que no fueron aplazados³ en ninguna de las pruebas, pasan al consejo de admisión. Dicho consejo suele estar integrado por los comandantes compañía de la escuela, quienes son oficiales usualmente en el rango de capitán, que representan un liderazgo sobre tres grupos (llamados secciones), conformados cada uno de estos por al menos 33 cadetes. En esta etapa, los aspirantes ingresan en pequeños grupos y se les hacen preguntas sobre cultura general, incluyendo cuestiones básicas sobre la institución, para poder notar la capacidad de oralidad y expresión de quienes han llegado a dicha etapa.

En este punto, las carpetas que han venido acompañando a los aspirantes durante todo el proceso, sirven a los jurados del consejo de admisión como una guía de revisión del personal que se está presentando. De este modo los jurados son el último filtro del proceso de incorporación para ser parte de la institución, pues son ellos quienes mediante las respuestas recibidas deciden quiénes ingresan y quiénes no. Luego del consejo, se les notifica a los aspirantes que fueron admitidos mediante un correo electrónico su ingreso a la institución y las fechas en las que se deben presentar en la escuela de formación.

Todo este proceso de incorporación demuestra ciertas realidades vinculadas al capacitismo⁴, ya que muchos de los aspirantes al ser aplazados durante la revisión médica, deben someterse a procedimientos quirúrgicos para mejorar aspectos específicos sobre sus condiciones de salud que restringen el acceso a ser parte del personal de la institución. En este punto es importante pensar en las situaciones socio-económicas y contextos individuales de los y las aspirantes,

³ Condición en la que un aspirante no aprueba alguna fase y debe detener el proceso de incorporación, en algunas pruebas es posible mejorar el rendimiento y presentarla nuevamente. Sin embargo, en el caso de las pruebas psicotécnicas esta opción de “mejora” no se presenta.

⁴ Se refiere a un tipo de discriminación excluyente hacia las personas con algún tipo de discapacidad, pues se piensa que no cuentan con las capacidades necesarias o habilidades para ejercer ciertas labores.

quienes en muchas ocasiones no cuentan con grandes privilegios. Esto me llevó a retomar los postulados de Bover (2011) con respecto a la accesibilidad que brinda el poder adquisitivo en lo que respecta a la decisión profesional. De hecho, Bover afirma que, en el caso de los policías, existe una limitante socioeconómica con respecto a las posibilidades de acceso de los individuos a determinados contextos educativos y de profesionalización (Bover & Chaves, 2011, p. 123). De igual forma, muchos problemas de salud no pueden ser solucionados por medio de una intervención quirúrgica o la ingesta de medicamentos. Enfermedades como el asma únicamente pueden ser tratadas o controladas, impidiendo así la incorporación del personal con este tipo de afección.

Continuando con la descripción, luego de haber terminado el proceso de incorporación, comienza el desarrollo de la formación inicial de quienes ingresaron. Desde ese momento, serán nombrados como “cadetes” para comenzar el proceso formativo y de profesionalización de las personas que harán parte de la oficialidad de la Policía Nacional de Colombia, después de tres años de estudio en la ECSAN.

1.1 La escuela: “Un proceso difícil pero importante”

“Eso es difícil, los primeros días en la escuela no se olvidan... cuando se apagan las luces de los alojamientos uno se pone a pensar ‘¿yo qué estoy haciendo acá?’; los primeros cinco días se escucha cómo varias compañeras lloran en las noches, es fuerte ese cambio, estar lejos de la familia, no tener las comodidades que uno siempre tiene en la casa, adaptarse es difícil” (Entrevista a Brigitte, 2022).

El día que las personas admitidas en el proceso de incorporación deben presentarse en la escuela se llevan a cabo ciertos actos por parte de las familias, como es el hecho de acompañar a sus hijos hasta la entrada del lugar y de manera simbólica “entregar” a su hijo o hija a la institución “*Eso es algo fuerte, cuando uno va a entrar a la escuela y los papás lo acompañan a uno y literalmente lo entregan a uno, le dan su hijo, la vida de su hijo a la institución*” (Entrevista a Brigitte, 2022).

La ECSAN es un recinto cerrado y de acceso restringido, el cual está mediado por una serie de mecanismos de control y revisión de los vehículos y las personas que pretenden ingresar. La entrada del establecimiento en el ingreso vehicular está conformada por pequeñas vallas para

llegar a una talanquera de seguridad con pincha llantas en el suelo, en la que tres o en algunas ocasiones más uniformados se encargan de registrar e inspeccionar el vehículo y pedir la documentación necesaria de las personas que se encuentran dentro del mismo.

Al frente de este filtro de seguridad se encuentra una puerta blanca de gran tamaño que permanece cerrada y custodiada por otro uniformado, pues únicamente es abierta cuando los uniformados que realizaron previamente el registro del vehículo autorizan la entrada del mismo. Al momento de ingresar, existen vías específicas de movilización vehicular, excluyendo la parte central del establecimiento pues, gracias al atentado que recibió la ECSAN en el año 2019 por la explosión de un carro bomba, se tomaron ciertas medidas extra de seguridad en cuanto al ingreso y restricción de movilidad.

De este modo podemos notar las barreras físicas que caracterizan a las instituciones totales. Como señala Goffman (2001), “la tendencia absorbente o totalizadora está simbolizada por los obstáculos que se oponen a la interacción social con el exterior y al éxodo de los miembros, y que suelen adquirir forma material: puertas cerradas, altos muros, alambre de púa” (p. 18)

Dentro de la escuela, se encuentran distintos bloques con funcionalidades específicas para las personas que se encuentran en este proceso formativo. Inicialmente, en la parte derecha de la infraestructura se encuentra la capilla, de manera seguida está el primer bloque, el edificio coronel (Cr) Valdemar Flankin Quintero, donde los cadetes reciben clases acerca del uso de la fuerza. Luego de este bloque se encuentra el “estadero de cadetes”. Este lugar consta de dos pisos, en el primero hay dos piscinas, una tienda militar, una papelería y una cancha múltiple de voleibol y baloncesto; en el segundo piso, otras dos cafeterías, un pequeño comedor y un café. A este lugar suelen asistir los integrantes de la escuela para recibir clases de natación, cumplir órdenes con respecto al acondicionamiento físico o en sus momentos de descanso para consumir alimentos y bebidas.

Posteriormente, se encuentran las canchas de fútbol, las cuales, al igual que las canchas del estadero, son utilizadas bajo órdenes de los superiores para cumplir con los espacios deportivos desde los requerimientos de la formación y adoctrinamiento de los cadetes. Por otro lado, también está la pista de pentatlón. Ellas se usan únicamente para pruebas propias de la asignatura “cultura física”. Al lado de estos dos espacios se encuentra el campo de paradas o campo de ceremonias, en el que se realizan distintas actividades: como es el caso de las ceremonias de ascensos, algunos eventos religiosos y ensayos por parte del personal de la escuela para ser parte de estas actividades (Nota de campo, ESPOL, junio 2022). Con esto, es posible denotar la particularidad del bloque derecho de la escuela mediante los espacios físicos

dados para satisfacción de necesidades espirituales, alimenticias y deportivas, lo que muestra la suplencia de necesidades básicas del personal desde las instalaciones de la ECSAN.

Estas descripciones cobran relevancia teniendo en cuenta los postulados de Goffman (2001) sobre una de las características principales de las instituciones totales. Esta característica es que ella “puede describirse como una ruptura de las barreras que separan de lo ordinario estos tres ámbitos de la vida (dormir, jugar y trabajar). Primero, todos los aspectos de la vida se desarrollan en el mismo lugar y bajo la misma autoridad única” (p.19). Esta característica permite entender la forma en la que la infraestructura de la ECSAN otorga todos los espacios necesarios para llevar a cabo las actividades tanto de formación profesional como de ocio, incluyendo espacios para la alimentación y ceremonias religiosas.

Ahora, en el bloque central se encuentran algunos alojamientos, un comedor, tres bloques de aulas en las que los integrantes reciben las clases teóricas propias de su formación y las oficinas de la dirección y la subdirección de la ECSAN, entendiendo la vinculación de las características de este bloque con cuestiones académicas, de descanso, alimentación y temas administrativos. Finalmente, en el bloque izquierdo se encuentra otro bloque de alojamientos, el centro cultural en el que se realizan eventos sociales propios de la escuela; el teatro, que es usado para realizar las “exposiciones de comandantes de compañía” en las que se explicitan las reglas de cada uno de los encargados de las compañías para que los cadetes estén enterados y alineados acorde a estos parámetros; el casino de oficiales y la remonta, este último es un espacio en el que se realiza la preparación de actividades de equitación y guía de caninos.

Todos estos espacios están agrupados por unas cercas metálicas que rodean la totalidad de la escuela. En algunos sectores estas cercas están reforzadas con alambres electrificados mostrando el carácter totalizador de las instituciones, del cual habla Goffman (2001). Las cercas manifiestan el aislamiento que se genera con el mundo externo, en este caso con lo civil. La materialización de dichas barreras expone las restricciones de acceso a personal externo y las condiciones físicas de permanencia de los integrantes dentro de la ECSAN.

Ahora, en cuanto al ingreso de los aspirantes a la escuela, estos comienzan a ser llamados como “cadetes”. Este es el primer rango que adquiere un estudiante en su proceso de formación como oficial de policía. Los alumnos deben permanecer en la escuela durante 3 años, en los cuales deben cursar nueve (9) períodos académicos para obtener el título profesional de administrador policial, lo cual implica cursar tres periodos académicos anualmente, los cuales cuentan con ciertos cursos divididos en dos componentes principales, los disciplinares y los de fundamentación; dichas asignaturas son evaluadas mediante exposiciones, trabajos y talleres.

Durante el primer año en la escuela, los cadetes ven asignaturas como: Historia y filosofía policial, Adaptación policial, Cultura física I y II, Administración pública, Lógica y matemática fundamental, Comunicación oral, Tiro I y II, Fundamentos de economía, Derechos humanos, Estadística, comunicación escrita, Psicología para el desarrollo humano, servicio de policía I, Liderazgo policial, Contabilidad y gestión financiera, Derecho disciplinario y matemática aplicada. Esto teniendo en cuenta que en cada uno de los periodos académicos se tiene una carga máxima de 16 créditos.

Luego de este primer año, si bien los cadetes continúan siendo llamados de la misma forma, se piensan bajo una lógica jerárquica, pues ya son considerados como “cadetes antiguos” o “cadetes de segundo año”. Esta forma de denominación implica cierto grado de responsabilidad con quienes van a ingresar a la escuela, debido a que comienzan a tener mando en una relación vertical gracias a su antigüedad.

También, a partir de esta etapa en la formación de los cadetes, teniendo en cuenta sus desempeños académicos, se comienzan a designar “brigadieres”. Estos son cadetes encargados de supervisar las labores de los cadetes menos antiguos, brindarles algunas enseñanzas en cuanto a cuestiones teóricas o propiamente disciplinares y de doctrina institucional. Visto de otro modo, ellos son unos guías para los nuevos cadetes, mientras se les colabora a los oficiales comandantes de las compañías en lo que respecta a la organización de los novatos. De igual forma, los brigadieres pueden generar un tipo de control sobre sus compañeros, pues poseen mayor antigüedad y por ende mayor mando.

A lo largo de este nuevo año, los cadetes asisten a sus aulas para recibir clases de Servicio policial II y III, Seguridad integral, Prácticas especiales de tiro, Derecho penal y procedimiento penal, Derecho penal militar, Lengua extranjera I, II y III, Sistema táctico básico policial I y II, Investigación criminal y actuaciones de policía judicial I y II, Cultura física III, Derecho de policía, Sociología aplicada al servicio, Procedimientos policiales, Prácticas de observación I y Diseño de proyectos de investigación; continuando así con la secuencia de algunos de los cursos vistos en el año anterior y profundizando en nuestros aspectos policiales.

Finalmente, en el tercer año, los cadetes mediante una ceremonia ascienden al grado de “alférez”, quienes se deben encargar del orden y el mando de la escuela. Esto trae consigo la responsabilidad sobre la generalidad de los cadetes en cuanto a sus actuaciones y, de ser necesario, imponer el correctivo pertinente ante el llamado de atención. Estos correctivos o sanciones varían entre realizar algún trabajo, escuadrón aurora (levantarse a las 3:00 am para regar las plantas de la escuela) e, incluso, solicitarle a un superior la imposición de una negativa en el formulario de seguimiento de la persona implicada. Entendiéndose esto como una medida

correctiva sobre alguna falta en el servicio, que no incurra en una falta grave que afecte el desarrollo del mismo. Pues, esta última requiere una sanción institucional e incluso legal.

En este último año, los alférez reciben clases de Gestión territorial de la seguridad ciudadana, Sistema táctico básico policial III, Cultura física VI, Gestión del talento humano, Derecho administrativo, Métodos de análisis e interpretación de datos, inteligencia policial, Tiro policial, Administración de recursos físicos y financieros, Legislación especial, Ética pública, Comunicación pública y estratégica, Formulación de proyectos, Procedimientos para el servicio de policía urbano y rural, Prácticas de observación II y Conducción aplicada al servicio. Mediante estos cursos, los alférez terminan de formarse como administradores policiales, pues en este último año experimentan realidades específicas del servicio de policía, destacándose el mando y el control del personal.

Finalmente, los alférez luego de terminar con su pensum académico deben enfrentarse a una nueva etapa de formación llamada “preparatorios”, las cuales son pruebas que se llevan a cabo durante una semana, en las que se evalúan dos aspectos principales. Estos son: los conocimientos y las destrezas necesarias para la labor policial. Para la primera de estas capacidades, se realizan pruebas individuales sobre el conocimiento y entendimientos de leyes, normatividad policial y competencias ciudadanas mediante una prueba de selección múltiple; para luego ser evaluados por un oficial superior y un abogado en temas de casuística. Para la segunda de estas, vinculada a las destrezas, se realizan pruebas físicas de natación, trote y fuerza (flexiones de brazo, dominadas y abdominales) y luego, llevan a cabo la prueba de tiro en la que se evalúa la puntería con respecto al disparo a ciertos objetivos.

Teniendo en cuenta lo anterior, es importante analizar las situaciones específicas que se pueden presentar en cualquier contexto educativo, ya que puede haber dificultades en lo que respecta al hecho de aprobar las distintas asignaturas. En estos casos, los alumnos de la ECSAN tendrán la oportunidad de presentar una validación de la materia que no fue aprobada luego de la cancelación del valor total de los créditos de la misma. En esta oportunidad, el alumno deberá presentar un examen acumulativo en el cual debe conseguir un puntaje suficiente para que la computación de la nota anterior, junto con la de la prueba, dé un total superior a 3.5. De no ser alcanzado dicho puntaje, el alumno dejará de ser parte de este proceso de formación profesional.

Cabe destacar que esta formación tiene un costo semestral para los estudiantes, el cual incluye la formación teórica y práctica necesaria para el proceso de profesionalización policial, el alojamiento y tres comidas diarias en la ECSAN. Sin embargo, el último año en la escuela,

teniendo el grado de alférez, los alumnos comienzan a recibir una bonificación mensual sin ser un sueldo en sí mismo.

Dicho esto, el proceso de profesionalización policial cumple con unos parámetros académicos precisos de enseñanza. Sin embargo, la formación policial no se limita a la educación teórico-práctica brindada en las aulas, pues de manera conjunta a sus actividades académicas, los integrantes de la escuela realizan diariamente el aseo a las instalaciones, hacen parte de distintos ensayos de ceremonias, tienen horarios y formas específicas de acceder a los comedores e, incluso, formación doctrinal enseñada y aprendida a través del *curriculum oculto*. Desde el primer día en la escuela, se les enseña a realizar la formación de una manera empírica y práctica, denotando desde entonces las relaciones jerárquicas de poder mediadas por la antigüedad y el rango, reconociendo mediante la “cortesía policial” el respeto por las mismas a través del lenguaje, específicamente con el uso del término “mi” seguido del rango del superior al que se dirige. Por ejemplo, “mi General”.

De este modo, considerando la carga académica de los alumnos y las condiciones de vivienda de los mismos, el desarrollo de la formación policial de carácter holístico es percibido por quienes ya culminaron esta etapa como un proceso “difícil pero importante”. Pues, se torna complejo en tanto los estudiantes que ingresan deben adaptarse a una rutina diaria bastante exigente, que genera agotamiento físico y desgaste mental y emocional por el hecho de estar lejos de sus familias y aislados espacial y socialmente.

Sin embargo, quienes participan en esta forma de profesionalización destacan la importancia y la necesidad de vivir las exigencias propias de ese momento, pues son pequeñas preparaciones a la realidad a la que se enfrentan cuando están en el servicio como oficiales. Ante esta cuestión, una de mis interlocutoras afirmaba que:

“Ahorita por todo el tema de modernización y transformación institucional las escuelas son un poco más flexibles en cuanto a exigencia de los estudiantes como al trato; yo considero que pasar por la escuela es importante, pues independientemente que si, que la edad que uno tenía y los compañeros, pero se debe, bueno sí se debería mantener la exigencia porque afuera uno se da cuenta que se requiere [...] En la escuela últimamente se exige menos por el tema de la humanización, pero cuando sales a la calle la gente no es humana contigo” (Entrevista a Lina, 2022).

Si tenemos en cuenta el plan de estudios de los oficiales, es importante volver a reflexionar sobre el concepto de *instituciones totales*, que se había mencionado anteriormente. Pues, estas particularidades totalizadoras no se encuentran exclusivamente en relación a las características de los espacios físicos o la infraestructura de la escuela. Las interacciones propias de la

formación en la ECSAN implican una serie de dinámicas estrictas para cada uno de los rangos y jerarquías que pueden alcanzar los alumnos en dicho proceso formativo. Incluso, esto puede ser visto en las rutinas diarias que los integrantes de la escuela deben cumplir fuera de lo académico, entendiéndose esto como las diferentes órdenes que reciben los menos antiguos fuera de lo académico, que de igual forma hace parte de la formación institucional en la cual están inscritos. Estas interacciones convierten al espacio físico y social de la ECSAN en lo que describe Goffman (2001) como “un lugar de residencia y trabajo, donde un gran número de individuos en igual situación, aislados de la sociedad por un periodo apreciable de tiempo, comparten en su encierro una rutina diaria, administrada formalmente” (p. 13).

Con esto en mente, de todos modos, es relevante matizar el carácter totalizador de la institución. Ya que, si bien la ECSAN comparte ciertas características asociadas a las instituciones totales, es necesario mencionar algunos componentes básicos que también distinguen a la ECSAN respecto a tales instituciones, entendidas en un sentido estricto. En primer lugar, si bien los individuos que hacen parte de la escuela deben someterse al cumplimiento de las órdenes emitidas por los superiores y la rutina diaria impuesta de manera generalizada; de acuerdo a su posición dentro de la jerarquía policial, también cuentan con la capacidad de agencia suficiente para dar órdenes a los subalternos e igualmente cuestionar las órdenes de los superiores si no cumplen con unos criterios básicos para la ejecución de la misma. Como me señalaba una de mis interlocutoras: *“la orden debe ser lógica, concisa y de posible cumplimiento”* (Entrevista a Jenifer 2022).

En segundo lugar, el personal de la escuela no se encuentra completamente aislado de la interacción con el mundo social (civil) externo. Pues, dentro de sus actividades de formación, los cadetes participan en distintos eventos, como lo es la feria del libro, actividades en universidades, entre otros, prestando servicio de vigilancia y control en dichos lugares. De igual forma, los alumnos cuentan con turnos de descanso quincenales de un día, llamados “franquicias”, en los cuales pueden salir de las instalaciones, pero permanecer en la ciudad. Luego de dicho tiempo, deben retornar a las instalaciones de la ECSAN para continuar con sus actividades diarias.

De este modo, es posible percibir las realidades a través de las cuales se representa o pone de manifiesto la agencia dentro del contexto formativo, jerárquico y condicionante, que caracteriza a la escuela de formación inicial. Si retomamos los planteamientos de Ortner, sistematizados por Fatyass y Frasco Zuker (2017), de que no existe un poder absoluto que logre anular la agencia de los individuos, entendida como una red de relación, capacidades e intenciones que permiten la acción dentro de un contexto específico (p. 175), podemos percibir

los márgenes de acción de los sujetos, aunque estos sean acotados en una institución que comparte rasgos con las *instituciones totales*.

1.1.1 “La familia verde oliva”: construcción de vínculos fraternos en la institución

“Estar en la escuela es tener conocimiento sobre su realidad fuera de la familia, es asimilar que usted ya salió de su casa, que ya no va a despertar al lado de su mamá, su papá o incluso sus hermanos, ya usted se va a despertar al lado de sus cursos que desde ahí van a ser sus hermanos institucionales” (Entrevista a Brigitte 2022)

Compartir el encierro o aislamiento propio del proceso de profesionalización policial con cierto grupo de personas hace que las relaciones allí establecidas se piensen como las de una familia. Pues, los cadetes viven, comen, estudian y, en la mayoría de los casos, pasan sus tiempos libres todos juntos. De este modo, el hecho de estar en la escuela de formación genera vínculos fraternos entre los integrantes del curso, los cuales se van fortaleciendo a lo largo de los tres años de aprendizajes y convivencia en la ECSAN. Esta realidad es forjada mediante el sentimiento de compañerismo y empatía que surge mediante los diferentes retos o dificultades que puedan presentarse durante el proceso formativo, siendo esta una etapa que se experimente como “vívada y superada en grupo”.

Sin embargo, hablar de convivir con personas completamente desconocidas en un entorno cerrado, dentro del cual deben compartir una rutina diaria, puede ser abrumador. Ya que, cada una de las personas que integran el curso cuentan con una serie de costumbres específicas que guían la forma de ser y hacer las cosas dentro de su espacio de vivienda. Un espacio que es compartido y, por ende, puede llegar a ser causa de desacuerdos y conflictos en el grupo.

A pesar de esto, los integrantes de la escuela comparten experiencias de formación que hacen que los lazos de amistad se fortalezcan y se pueda hablar de una construcción de vínculos fraternos como parte del proceso de profesionalización. Algunos ejemplos de esto están ligados a la idea de ayuda recíproca entre los compañeros y el acompañamiento en la rutina, destacando el “volteo”. Esto hace parte del acondicionamiento físico, incluido el hecho de madrugar. Durante estos momentos formativos, se refuerza la perspectiva de la camaradería, procurando el bienestar del otro frente a las exigencias que se les presentan.

Asimismo, la manera en la que se llevan a cabo los procesos de formación de los oficiales está pensada bajo la noción de “familia” y el supuesto apoyo mutuo que debe existir al interior de ella. En los entrenamientos policiales del curso de ascenso, tema que será profundizado más adelante, se habla de la unidad y la importancia de realizar la actividad todos juntos. Dado el caso de estar en el servicio, la prioridad es regresar todos a la base, completos, sin algún herido o compañero dado de baja.

De igual forma, desde una perspectiva institucional alejada de las experiencias individuales de los alumnos, se fomenta la noción de empatía sobre las realidades complejas que viven los uniformados, estando en la escuela o incluso dentro del servicio. Esto debido a que los oficiales comparten ciertas características en cuanto a riesgo y vocación, lo cual permite pensarse de manera colectiva y brindar apoyo a quien lo necesite gracias a situaciones específicas de riesgo. De este modo, es pertinente pensar en la construcción de un tipo de “parentesco ficticio” entre los integrantes de la institución, e incluso, para situarlo mejor en el contexto de esta investigación, de los compañeros o *cursos* de la escuela. Dicha noción, desde la perspectiva de Javier González y Pier Paolo Viazzo (2016), representa una contraposición a los lazos de parentesco por consanguinidad, ya que estos pueden surgir por distintos relacionamientos sociales, como lo es el compadrazgo, el padrinazgo e incluso por afinidad (p. 91-93). Este último tipo de relacionamiento, por afinidad, es el modo por el cual se podría hablar de parentesco ficticio cuando se aborda la categoría nativa de *la familia verde oliva*.

Hablar de estos lazos fraternos por afinidad, permite analizar la formación policial como un proceso conjunto, desligado de intereses individualistas, a partir del cual se comienza a ser parte de un grupo más extenso, que no solo involucra al uniformado sino a su núcleo familiar. Es por esto que incluso las esposas de los oficiales (también los esposos de las oficiales, pero suele ser visto como una labor más que todo femenina) llegan a ser parte de la Asociación de Obras Sociales en Beneficio de la Policía Nacional (AOS). Esta es una labor voluntaria que ofrece ayudas económicas y materiales para las familias de los policías, desde las donaciones de grandes o medianas empresas, y los aportes del personal civil en las actividades propuestas para este fin, como es el caso del “café por un futuro”, el bingo, conciertos, entre otros.

Ser parte de la institución policial, desde las nociones de sus integrantes, implica entrar a conformar un grupo familiar amplio que abarca todo el territorio nacional, en el que siempre se tendrá en cuenta la condición humana de los integrantes. Estas características fraternas de ayuda mutua, sin embargo, suelen estar mediadas por la forma de ser en cuanto al liderazgo de los mandos superiores. En tanto estos, mediante la preocupación por el cumplimiento de las labores o la efectividad y eficiencia de los uniformados, pueden dejar de lado las realidades

individuales complicadas de cada uno de ellos. Esto puede llegar a afectar el desempeño de la ejecución de las órdenes en el servicio, fomentando percepciones negativas sobre el principio de la ayuda mutua y la atención a las condiciones individuales de cada integrante.

1.2 “Las mujeres somos más exigentes”: particularidades del mando femenino en el servicio

Posterior a la culminación del proceso de profesionalización en la ECSAN, los uniformados reciben “destinaciones”, las cuales indican cuál será el primer servicio institucional al que pertenecerán en el grado de subtenientes y en qué lugar del territorio nacional. Ante esto, los uniformados reciben el mando o la responsabilidad de ciertos grupos de otros uniformados subalternos. En este punto, los oficiales se enfrentan a la realidad del servicio, conociendo lo que implica “ser policía”, a través de lo cual una de las mujeres oficiales destaca que, en la escuela de formación *“se aprende lo básico, se da como un barniz sobre todo lo que es la institución, hablando desde normatividad hasta procedimientos, pero pues ya... Después de que salimos de la escuela de formación pues, empieza ya uno a adquirir bien el conocimiento, más que todo por lo que se aprende del día a día.”* (Entrevista a Brigitte 2022)

Ahora, si bien las uniformadas obtienen su título profesional luego de tres años de formación y adoctrinamiento, ellas continúan recibiendo enseñanzas empíricas de la experiencia de los superiores y de la propia actividad durante los años de servicio. Además, también adquirieron nuevos conocimientos teóricos y prácticos en relación con los cursos internos de las especialidades de la policía, como el Escuadrón Móvil Antidisturbios (ESMAD), la Dirección de Inteligencia Policial o los pilotos. E, incluso, los cursos de ascenso luego de determinado tiempo en cada rango. Dando validez con esto a los matices de la profesionalización como un concepto limitado a una formación netamente académica, pues sus experiencias personales y laborales también forman parte de la realidad del proceso de profesionalización policial.

En este punto, es necesario comenzar a señalar las distinciones binarias entre los hombres y las mujeres oficiales que se hacen dentro de la institución. Pues, en los procesos anteriores (la incorporación o la formación en la escuela), las distinciones entre estos eran mínimas. Por ejemplo, en el caso de la incorporación, si bien todos deben seguir el mismo paso a paso, únicamente exigen exámenes específicos para las mujeres en la revisión de órganos determinados que se consideran “solo tienen las mujeres”. Todo ello pensando en términos binarios de distinción entre sexos. Pues, se revisa específicamente el estado del útero y de las mamas.

De igual forma, en la escuela, todos los integrantes deben realizar las mismas actividades. Aunque estos binarismos se mantengan presentes en la agrupación del personal, donde duermen o se bañan, pues cada uno de estos integrantes tienen alojamientos compartidos con personas de su mismo sexo, alejados de los lugares destinados para el sexo opuesto. Esta separación únicamente representa una forma de organización dentro de las instalaciones, pues la interacción de hombres y mujeres no se ve influenciada por dicho aislamiento. Sin embargo, los lazos de fraternidad entre compañeros suelen ser más fuertes entre personas del mismo sexo, es decir con quienes comparten dormitorios.

Ahora, en cuanto al servicio de policía, estas distinciones se vuelven más notorias. Pues, las mujeres tienden a recibir cargos en oficinas o en lugares que no impliquen un mayor “riesgo” para ellas y su integridad, todo esto considerando sus funciones y capacidades dentro de la institución. Desde la perspectiva de las mujeres a veces estas asignaciones pueden resultar paternalistas y basadas en un criterio poco objetivo. Ahora, en el caso de los hombres, ellos suelen recibir mando en sectores específicos con alto grado de exposición, al igual que en el caso de algún servicio que implique el desplazamiento a una zona rural. En estos casos, se va a referir el acompañamiento del personal masculino antes que el de una *femenina*, según sus propios términos.

Así, es necesario traer a colación el inicio de las trayectorias institucionales de las tenientes entrevistadas⁵ en cuanto a los cargos que desempeñaron durante sus primeros cuatro años de servicio. En primer lugar, uno de los primeros puestos que ocuparon las tenientes luego de salir de la escuela fue ser comandante de un Centro de Atención Inmediata (CAI) y comandante de sección (femenina) en la fuerza disponible⁶. Si bien algunas de ellas permanecieron en la ciudad de Bogotá, donde llevaron a cabo su formación inicial, otras fueron trasladadas a lugares alejados de la escuela y también de sus familias, lo cual implicaba “*no sólo una responsabilidad siendo comandante, sino como mujer independiente, lejos de casa y sin conocer*” (Entrevista a Lina, 2022).

Amanda, una oficial nacida en Cúcuta, Norte de Santander, fue destinada para laborar en un CAI en la ciudad de Cali, lugar donde tuvo que aprender a desempeñarse como comandante y enfrentarse a un “choque cultural” con respecto a la forma de ser de los caleños: “*la cultura policial, los hábitos de los compañeros, pues a la corta edad también ejercer todas las*

⁵ Las trayectorias institucionales y relatos de las tenientes serán abordados en profundidad a lo largo del segundo capítulo.

⁶ Grupo policial encargado de apoyar distintos servicios institucionales tales como manifestaciones, eventos masivos, cierre de establecimientos, puestos de control, entre otros.

funciones como tal y asumir la responsabilidad que era ser comandante de CAI” (Entrevista a Amanda, 2022).

De igual forma, Jenifer, una teniente nacida en Barbosa, Santander, quien asumió el cargo de comandante de CAI en la ciudad de Cúcuta, tuvo que enfrentarse a la realidad del servicio de policía denotando particularidades de aprendizaje empírico en el desarrollo de sus funciones, ya que *“es otro mundo, es muy diferente lo que enseñan en la escuela a lo que uno va a aplicar afuera, entonces el cambio es fuerte y uno va aprendiendo día a día nuevas cosas como oficial”* (Entrevista a Jenifer, 2022).

Ahora, Brigitte y Lina, oficiales nacidas en Villavicencio y Bogotá respectivamente, recibieron cargos en Bogotá. Lina, al igual que Amanda y Jenifer, recibió la comandancia de un CAI, con la particularidad de continuar establecida en su ciudad natal; mientras que Brigitte fue designada como comandante de la fuerza disponible. En su caso fue asignada a la compañía “González”, conformada únicamente por mujeres. Esta fue su sección asignada al mando. Si bien las destinaciones de las tenientes fueron completamente diferentes en cuanto a la ciudad y un poco variadas sobre el servicio del cual debían hacer parte, hablar de una memoria sobre ese primer cargo luego de salir de la ECSAN generó la misma reacción y respuesta, a pesar de las distintas trayectorias personales y laborales de las tenientes. Todas ellas catalogaron este proceso como algo *“difícil, toca tener el mando y eso implica responsabilidad, tener carácter y más como mujeres en la institución”* (Entrevista a Brigitte, 2022).

Este último punto mencionado por Brigitte fue crucial para el desarrollo del enfoque de género en la investigación. Pues, el cuestionamiento sobre qué implica a nivel individual ser una mujer oficial de policía se tornaba más relevante no sólo en lo académico de la investigación, sino también en el análisis de los datos construidos durante el trabajo de campo. De este modo, la diferenciación binaria anteriormente mencionada, se representa por parte de ellas mediante una forma específica y considerada “difícil”, en tanto “ser mujer oficial de policía”.

Amanda, quien era la comandante de un CAI en Cali y estaba a cargo de treinta y seis uniformados subalternos, tuvo distintas situaciones de violencia machista por parte del personal masculino que se encontraban en su servicio. Ella enfatizaba, durante nuestros encuentros, que *“se llegó a cambiar muchas cosas, cosas que ellos consideraban como normales en cuanto al trato a los superiores, pero no debe ser así, al principio fue difícil para ellos tener una comandante mujer, pero ya después se fortaleció mucho el equipo de trabajo”* (Entrevista a Amanda, 2022).

En cuanto a las particularidades del mando de las oficiales, se destaca el desarrollo de un carácter “fuerte” en el servicio para demostrar las relaciones verticales de poder entre su

mando/antigüedad y los subalternos independientemente del sexo o género. Esto debido a que las oficiales deben adoptar algunas características de personalidad muy específicas para hacer respetar su posicionamiento dentro de la institución. Pues, al ser un contexto históricamente masculinizado, la relación entre los hombres tiende a ser ambigua entre el mando y la amistad o la confianza. Como describe Amanda: *“[la relación] es más accesible entre ellos mismos y se da más bien como una confianza que conlleva a mal interpretarse cuando se da una orden y se pide un favor. Ellos generan más cercanía y a veces creen que con nosotras va a ser igual... Las cosas no son así, cuando se da una orden la debe cumplir, no porque sea mujer o sea buena gente va a dejar de lado la doctrina institucional”* (Entrevista a Amanda, 2022).

Las tenientes, mediante relatos de situaciones específicas, argumentaban una realidad que tiende a ser generalizada por las distintas acciones que llevan a cabo las oficiales dentro del mando: “las mujeres somos más exigentes”. Entendiendo esa exigencia desde la seriedad, rigurosidad y respeto mutuo en el servicio, lo cual termina siendo un método para “hacerse respetar” como mujeres portadoras de poder, autoridad y mando.

De igual forma, estas características del mando de las mujeres oficiales se dan a raíz del contexto machista y masculinizado de la institución. Pues, si bien los procesos académicos y de profesionalización de los oficiales no tienen mayor distinción binaria (en tanto los uniformados son entendidos bajo la homogeneidad que implica el uniforme), en la ejecución de las labores propias del servicio, las trayectorias de aprendizaje de cada uno de los géneros se ramifican de acuerdo a sus experiencias. Como menciona Lina: *“Cuando se sale al servicio, el subalterno que lleva mucho más tiempo que tú en la calle, que conoce, siempre tiende como a montártela, como se dice coloquialmente, y aparte el hecho de ser mujer, en la policía todavía hay mucho machismo y al policía le duele que lo mande una mujer [...] a veces uno tiende a igualarse a los hombres, uno se vuelve muy grosero como por estar a la defensiva y más como un instinto de supervivencia”* (entrevista a Lina, 2022).

Esta realidad desafiante de las mujeres en la institución responde a las relaciones desiguales de poder entre los sexos y los géneros establecidas directamente desde construcciones sociales propias de los contextos (Scott, 2018, p. 274), en donde se subordina la participación de las mujeres y lo femenino en ciertas labores, debido a los ideales sobre los roles de género que se imponen sobre cada individuo en la Policía. Desde la realidad institucional, el papel del hombre como portador de poder o mando es completamente legitimado por sus subalternos, mientras que el rol de la mujer es confrontado e incluso cuestionado sin tener en cuenta el respeto doctrinal que se les impone a los uniformados por la jerarquía en la institución.

Ahora bien, las experiencias de las oficiales comprenden realidades que ellas asocian a una “cultura colombiana” pues, el machismo presente dentro de la misma suele entender a las mujeres como seres débiles que necesitan cuidado, específicamente un cuidado otorgado por parte de figuras masculinas. Esto, al ser considerado como un hecho social, no se desliga de la realidad institucional debido a que, las oficiales afirmaron que “como mujeres” estamos expuestas a miradas que sexualizan nuestros cuerpos. Esto implica para ellas la necesidad de tener una mayor contundencia con la autoridad en el mando para mantener las relaciones laborales dentro del respeto y el reconocimiento, entendiendo que: *“ese es el gran reto que tenemos como mujeres en la institución, lograr ese respeto desde el ámbito del orden aplicando la disciplina, ese respeto se gana por la disciplina que usted tenga como mujer”* (Entrevista a Lina, 2022).

Así mismo, las tenientes aluden a la noción de “igualdad” en el ejercicio de la labor policial, destacando la rigurosidad del mando que debe tener un oficial frente a su personal. Pues, ellas deben continuar con una formación y actualización de conocimientos, ya sea por necesidad u obligación de la especialidad del cargo que ocupe o por voluntad propia. En el caso de las mujeres, como se mencionó con anterioridad, tener el respeto de los subalternos hombres representa cierto grado de dificultad, por lo que ellas consideran la formación y capacitación profesional como un medio a través del cual pueden llegar a ejercer su poder y autoridad sobre su personal. Todo ello dejando de lado que, desde su punto de vista, el respeto por la jerarquía es una cuestión doctrinal, que debería ser aplicada sin tener una diferenciación binaria en el servicio.

Respecto a los señalamientos que realizan las mujeres sobre estas distinciones de género en el ejercicio de su profesión, es pertinente abordar las cuatro dimensiones propuestas por Joan Scott para el análisis del género. La primera de estas está relacionada con lo simbólico, lo cual mediante una representación ejemplifica las realidades e incluso contextos más amplios, que evocan la aplicación e interiorización de ciertos valores institucionales. En el caso de las oficiales, estas representaciones simbólicas están ligadas, de manera ambigua, a visualizar a las mujeres como portadoras de poder y autoridad sobre un grupo determinado. Pero, a su vez, ellas suelen ser percibidas simbólicamente como personas débiles, que necesitan cuidado y ayuda por parte de un hombre dentro de su ejercicio profesional.

La segunda dimensión representa los conceptos normativos, que dotan de significado los símbolos presentados. En nuestro caso, estos conceptos van más allá de un proceso de adoctrinamiento propio de una institución, pues se inscriben dentro de la formación personal y el contexto familiar de cada uniformada, en el que según las propias palabras de una de mis

interlocutoras: *“siempre se pinta a la mujer como débil, el machismo de la sociedad hace pensar a los hombres como fuertes y capaces de todo, pero la mujer no, la mujer si necesita ayuda, a la mujer si toca ponerle más cuidado porque ella sola no es capaz”* (Entrevista a Brigitte, 2022).

La tercera dimensión representa a las instituciones y organizaciones sociales, mediante las cuales los individuos adoptan y replican ciertas nociones específicas que categorizan el género y lo construyen desde sus conceptos. Entendiendo esto desde el proceso de profesionalización de las oficiales, implica para ellas adaptarse a una realidad determinada sobre lo que significa (o pretende significar) ser una oficial en la policía, guiada en su mayoría bajo unos patrones específicos de apariencia y comportamiento. Estos patrones suponen, entre otras cuestiones, cualidades consideradas masculinas como, por ejemplo, en cuanto al comportamiento, la fuerza, la rudeza y la resistencia, mientras que en cuestiones de apariencia se mantiene la diferenciación física binaria sobre algunos uniformes y la forma específica de tener el cabello, llevar accesorios, usar maquillaje y tonalidades de esmalte para las uñas.

Por último, la cuarta dimensión, aborda la identidad subjetiva, a través de la cual es posible generar un reconocimiento de sí mismo a partir de las construcciones sociales del género que rodean mi contexto inmediato. A partir de esta dimensión, es posible entender los cambios comportamentales de las mujeres oficiales al momento de dar a conocer su posicionamiento jerárquico en la institución y, asimismo, su mando dentro de esta, los cuales terminan siendo parte de su realidad personal y no solo una realidad del servicio, como es el caso del condicionamiento recibido durante su formación inicial y la interiorización de unas nociones básicas sobre sí mismo al ser parte de la oficialidad de la institución.

De este modo, la trayectoria institucional de las mujeres juega un rol fundamental en el proceso de profesionalización posterior a la escuela de formación. Pues, de acuerdo a los contextos y realidades propios de cada uno de los servicios y mandos de los que hicieron parte, es posible establecer distintas adquisiciones de conocimiento o enfoque en el desarrollo individual e interseccional de su profesión, este último con respecto a los contextos personales de los cuales provienen las uniformadas y su forma de afrontar, entender e interiorizar su nueva realidad dentro de la institución.

Ahora, a partir de esas experiencias, aprendizajes y méritos o buenas gestiones logradas en el servicio respectivo de los diferentes cargos que ocuparon las tenientes durante cuatro años, las oficiales (al igual que todos los integrantes del curso que permanecen activos en la institución) son calificadas mediante una junta en la que se “evalúan, califican y clasifican” las trayectorias de los oficiales y se establece si cumple (o no) con los criterios mínimos para el ascenso.

Para ser llamadas a realizar el curso de ascenso, se habla de tres criterios de evaluación importantes en la revisión de los folios de vida. El primero de estos consiste en que las posibles oficiales llamadas al curso no deben tener investigaciones penales o disciplinarias en curso. Dentro de este ítem, también se verifica que no haya habido sanciones disciplinarias (como algún tipo de suspensión del servicio) durante los últimos años. En el caso de tener algún tipo de investigación o sanción disciplinaria, idealmente las oficiales en cuestión no serán tenidas en cuenta para hacer parte del curso y posteriormente ascender.

El segundo criterio es el cumplimiento del tiempo mínimo para el ascenso, el cual debe ser de cuatro años de antigüedad en la institución independientemente de los cargos que haya ocupado durante ese tiempo. Sin embargo, el desempeño de las oficiales en cada uno de sus puestos juega un papel fundamental al momento de la selección del personal que hará parte del curso de ascenso, pues esto culmina en el tercer criterio de evaluación.

Este último criterio se basa en una calificación cuantitativa que reciben todos los oficiales cada año, según sus habilidades como comandante de cada unidad. En el caso de las subtenientes, esto se trata de las unidades a las que permanecieron en sus primeros años de servicio. Teniendo en cuenta lo anterior, a principio de cada año, los oficiales cuentan con 1200 puntos registrados en el Portal de Servicios Internos (PSI), mediante los cuales se evalúa la calidad del servicio en cuanto a la responsabilidad y liderazgo del uniformado. En consideración a esto, los oficiales deben mantener un promedio no menor a 970 puntos. Este promedio depende de las anotaciones positiva (felicitación por méritos) y negativas (faltas en el servicio), que incrementan o disminuyen respectivamente la puntuación entre 50 y 100 puntos.

Este puntaje no solo es útil para la junta que determina los ascensos mediante la selección del personal a través de esta calificación, sino que también es un método de jerarquización entre el personal del curso. Pues, de acuerdo a la puntuación de cada oficial, se establecen los puestos de antigüedad dentro de las compañías, lo que representa de algún modo una competitividad por alcanzar los primeros puestos y tener cierta autoridad sobre los compañeros.

Finalmente, estos requerimientos básicos para poder hacer parte del curso de ascenso terminan siendo vistos como prerrequisitos para continuar en un proceso de actualización dentro de la formación profesional como oficiales de policía, el cual brinda estrategias teóricas y prácticas para asumir de manera competente las responsabilidades que implica el nuevo posicionamiento jerárquico dentro de la institución.

1.3 “Nuevas responsabilidades”: características del primer curso de ascenso de la oficialidad

Cumplir cuatro años de servicio para las oficiales de la policía implica un cambio en las dinámicas cotidianas que llevaban a cabo en sus respectivos puestos de trabajo pues, quienes cumplen con los requisitos para ascender, reciben una notificación por medio de un correo electrónico en la que se les informa su inscripción y participación en el curso de capacitación para el ascenso. Esto último supone dirigirse a la ciudad de Bogotá para dar inicio al proceso formativo, el cual tras su aprobación les otorgará un nuevo estatus institucional.

Este curso tiene una duración de tres meses, en los cuales las oficiales deben asistir a la Escuela de posgrados de policía (ESPOL) para recibir clases de manera presencial sobre actualización en temas de policía y, durante quince (15) días, deben permanecer en la Escuela Nacional de Entrenamiento Policial (CENOP). Allí, además de continuar con la formación académica, también se realizan actividades específicas para reforzar los conocimientos prácticos sobre defensa personal y resistencia a actividades propias del servicio de policía, como es el caso de portar la armadura del Escuadrón Móvil Antidisturbios (ESMAD) y simular realidades propias de este grupo en los contextos de manifestación o protesta social.

Dentro de este entorno académico, se presenta nuevamente la realidad uniforme y homogénea que se mostraba en la ECSAN. Pues, las actividades propias del curso de ascenso, ya sea en la ESPOL o en el CENOP, no tienen una diferenciación binaria. Todas las personas que hacen parte del curso deben cumplir con las exigencias académicas y hacer parte de los ejercicios prácticos que se establecen (a menos que tengan algún tipo de dificultad o problema de salud que sea un impedimento en la participación de las mismas).

Por un lado, en las clases que reciben en la ESPOL, las oficiales retoman lo que ellas denominan *la esencia de la doctrina policial* y la disciplina enfocada a lo que representan las relaciones jerárquicas y verticales propias de la institución. Esto es considerado por ellas mismas como una recordación sobre el mando y el respeto por el mismo, porque *“a veces uno se termina... no igualando, pero si ... nosotras le decíamos ‘ser una patrulla más’ y es que terminábamos cumpliendo las funciones del subalterno junto con las del comandante, en el afán de querer que las cosas salgan bien. Pero, pues, hay límites que toca establecer, yo soy tu jefe y tu debes cumplir ciertas cosas, no las tengo que hacer yo”* (Entrevista a Lina, 2022). De igual forma, las oficiales reciben capacitaciones sobre la manera de actuar frente a las situaciones y procedimientos que se deben llevar a cabo en el servicio o, como ellas lo llaman, “en la calle”, donde a partir de estos nuevos conocimientos se reconocen fortalezas y debilidades individuales del mando.

Dentro de la escuela, las oficiales deben cumplir con un horario determinado que va de lunes a viernes, algunos días va desde las 6:00 AM hasta las 5:00 PM y otros días desde las 8:00 AM hasta las 7:00 PM, en el que llevan a cabo sus actividades académicas con respecto a las asignaturas del curso. Durante el curso, deben realizar distintas entregas de talleres, trabajos, evaluaciones y al final de este proceso presentar un proyecto de investigación sobre algún tema institucional (Nota de campo, ESPOL, junio 2022)

Por otro lado, la estadía en el CENOP representa para las oficiales un refuerzo al acondicionamiento físico para el servicio de manera holística. Esto se dio, en el caso aquí estudiado, mediante la división del curso en tres secciones: 43 oficiales se encontraban en el grupo de defensa personal, 42 restantes se encontraban recibiendo clases en el aula y los otros 43 en el ejercicio del ESMAD. Estos grupos rotaban entre las actividades cada cinco días para poder hacer parte de los espacios que se tenían establecidos para ese curso de ascenso.

En primer lugar, las oficiales que se encontraban realizando el ejercicio de defensa personal debían estar en parejas y ejecutar maniobras de “reducción” para aplicar en el servicio cuando sea necesario sobre el personal civil. En el CENOP todo está ligado a la simulación. Es decir que, se plantean escenarios específicos en los que los oficiales deben actuar según sus conocimientos de acción, tanto intelectuales como físicos. En segundo lugar, el grupo que estaba en las aulas, recibía capacitaciones sobre procedimientos de policía, reglamentos, conocimientos básicos sobre explosivos, entre otros.

Por último, el grupo que estaba realizando el ejercicio-entrenamiento del ESMAD debía portar el uniforme respectivo del escuadrón y someterse a una exposición al gas lacrimógeno o, como lo llamaban los instructores, al “agente químico”. Dentro de esta actividad, los uniformados respetaban un tipo de formación en dos filas. Cuando se situaron frente a los instructores, estos comenzaron a explicarles con un tono contundente el proceder de la actividad: “vamos a tener exposición al agente químico, nada de salirse de la cortina de humo, todos dentro de la cortina” (Nota de campo, CENOP, julio 2022). Mientras uno de los instructores daba estas explicaciones con tinte de órdenes, el otro instructor accionó el gas y lo dispersó por el camino que debían seguir los oficiales.

La estancia del grupo en el CENOP responde a las mismas dinámicas que en la ECSAN. Pues, si bien no existe una diferenciación binaria dentro del desarrollo de las actividades, o los uniformes que deben portar, sí se replica la separación sexogénica dentro de los alojamientos. En ellos se desarrollan dinámicas distintas caracterizadas por la misma diferenciación de género, las cuales son relacionadas por las oficiales con “las actitudes propias de las mujeres”, las cuales serán abordadas a lo largo del siguiente capítulo.

Para avanzar en este punto, es necesario realizar una descripción de los entornos a los cuales deben asistir las tenientes en el curso de ascenso (la ESPOL y el CENOP). Al inicio de este trabajo, la escuela de formación fue caracterizada con distintos matices como una institución totalizadora. Por este motivo, analizar los espacios de actualización y continuación de la formación profesional de las oficiales se convierte en un factor fundamental para determinar el carácter totalizador que hace parte del proceso de profesionalización policial.

En el caso de la ESPOL, esta se encuentra dentro de un complejo amplio llamado el Centro de Estudios Superiores de la Policía Nacional (CESPO), que contiene estructuras específicas que responden a las necesidades de los oficiales y sus familias. Dentro de este, se encuentra la Dirección de Inteligencia Policial, la cual es una especialidad de la institución. También está la institución educativa para los hijo/as de los oficiales, el Colegio San Luis de la Policía; el Centro Social de Oficiales (CESOF); una cancha de golf; los apartamentos fiscales; la Iglesia de la Sagrada Familia; un kiosco para eventos; canchas de tenis; cancha de fútbol; campo de parada, donde llevan algunas ceremonias; la remonta, donde están los caballos y los caninos; las canchas de squash; el picadero; el polígono; la ESPOL y la unidad de sanidad de la policía. Teniendo en cuenta esta caracterización del espacio, es posible cuestionar el carácter totalizador de la institución sobre las personas que cumplen allí sus funciones como policías. Pues, ellas no se encuentran obligadas a tener un aislamiento del mundo externo, pero su lugar de trabajo o estudio, en algunos casos puede ser también el lugar de residencia (al vivir en las viviendas fiscales) y el lugar de juego o diversión. De hecho, el club cuenta con distintos lugares para el ocio de los oficiales y sus familias, tales como una piscina, un parque, una discoteca, varios restaurantes de distintas temáticas, salones para eventos y una bolera. Como ya mencionamos antes, y a partir de esta descripción, es posible identificar un punto de tensión en la categoría de institución total ya que, si bien las uniformadas no son obligadas desde cuestiones institucionales a permanecer en las instalaciones, sí existe un aislamiento voluntario del mundo civil por *“tenerlo todo en CESPO”* (Nota de campo, ESPOL, julio 2022).

Ahora, en el caso de las instalaciones del CENOP, estas se encuentran en San Luis, Tolima, las cuales están ampliamente aisladas del pueblo o como tal del contacto con la población civil. Este centro se encuentra en un punto específico en el que es necesario atravesar cierto tramo de carretera destapada, un pequeño río y luego de esto, una serie de vallas gruesas de metal que obligaban a zigzaguear en el camino para finalmente tener de frente una talanquera bastante grande cubriendo todo el acceso de los vehículos (Nota de campo, CENOP, 2022). Luego se debe continuar por al menos 10 minutos por una vía estrecha y destapada, donde el ambiente es de tipo selvático para tener un contexto apropiado para los ejercicios de las simulaciones.

Una vez se llega a las instalaciones, es posible percibir un espacio amplio al aire libre donde llevan a cabo algunos entrenamientos. Más allá se ubican los alojamientos, los restaurantes, cafeterías, comedores y, en la parte baja de las instalaciones, se encuentra la zona administrativa. En la parte alta, están otros espacios abiertos de entrenamiento, algunas tiendas de mercado, un lago para entrenamientos y viviendas fiscales. Todo esto se encuentra dividido en las 1.700 hectáreas con las que cuenta este centro de entrenamiento (Nota de campo, CENOP, julio 2022).

Dentro de estas instalaciones ocurre algo similar que en CESPO pues, quienes llegan a hacer sus respectivos cursos de entrenamiento necesarios para el ascenso cuentan con espacios específicos para el entretenimiento, el trabajo y descanso dentro de un mismo complejo. Sin embargo, el carácter totalizador de la institución del cual habla Goffman (2001) se muestra fuertemente en el CENOP. Pues, estas son instalaciones aisladas, con múltiples barreras de acceso específicamente de personal civil al entorno policial. Esto pone de manifiesto nuevamente las barreras físicas que aíslan al personal de la institución. Además, en estos espacios, se busca replicar una formación práctica determinada para los procesos policiales a los cuales se pueden ver enfrentadas las personas que están en el curso.

Ahora bien, continuando con las implicancias del proceso académico del curso de ascenso, al momento de terminar y aprobar los requerimientos del curso, las oficiales reciben un diploma de grado. Posterior a esto se da la ceremonia con el decreto constitucional que autoriza el ascenso del personal. Pasar de “subteniente” a “teniente efectivo” implica asumir durante el curso de ascenso *“las nuevas responsabilidades. Ser teniente implica una mayor responsabilidad, a veces siendo subteniente los jefes no asignan ciertas labores por ser tan nuevos, por ese miedo a que no se sepan hacer las cosas”* (Entrevista a Lina, 2022).

Desde lo institucional, el ascenso responde a una serie de capacidades de mando, liderazgo y conocimiento de las oficiales, lo que termina en confianza por parte de los superiores al momento de asignar responsabilidades o cargos sobre la óptima ejecución de las labores que competen al mismo. De igual forma, ser teniente representa una promoción en los escalafones jerárquicos de la institución, por ende, refleja un mayor respeto por parte de los subalternos y nuevas experiencias profesionales desde este nuevo posicionamiento.

Ahora, a nivel personal, la satisfacción de haber alcanzado un nuevo logro en la carrera y estar más arriba en la jerarquía institucional, es destacado por algunas de mis interlocutoras de la siguiente manera: *“no es lo mismo decir soy subteniente a decir soy teniente, las cosas cambian con eso”* (Entrevista a Lina, 2022). A lo largo del proceso formativo, las uniformadas establecen metas individuales sobre su formación y crecimiento profesional y laboral. Ser

mujeres policías, implica desenvolverse y especializarse en alguno de los ámbitos institucionales. Ya sea directamente con algún grupo especializado o, estando en la vigilancia, enfocándose en temas de seguridad y ayuda comunitaria. Todo esto termina por representar un mayor conocimiento sobre cierto ámbito y, tal como lo explica Rodney Coe (1973), supone un mayor reconocimiento por parte de sus colegas, debido a la especialización y dominio de técnicas o conocimientos sobre su labor (p. 219).

Llevar a cabo el proceso de profesionalización policial siendo mujer representa un reto significativo. Pues, aun teniendo el pleno convencimiento de querer ser parte de la institución, la realidad de este proceso trae consigo distintos matices que suelen ser romantizados por los mismos integrantes de la oficialidad y, en algunas ocasiones, suele causar un desánimo en la misma. Por este motivo, no solo es importante conocer a manera detallada la forma en la que se lleva a cabo la profesionalización de las oficiales, sino también comprender las realidades de este proceso, a través de las experiencias y los relatos individuales de las mujeres con capacidad de mando sobre los subalternos y con cierto grado de autonomía o agencia dentro de la institución. A continuación, desarrollaremos esta dimensión subjetiva sobre el “ser mujer policía” en Colombia.

Capítulo 2: “Más allá de lo laboral: influencia de la profesionalización policial en la vida civil de las uniformada”

“Ser policía no es para cualquiera, esto es de resistencia... de mucho aguante, no cualquiera está dispuesto a dar su vida por cumplir su labor y mucho menos a cambiar cosas de su vida, de su rutina, asumir una doctrina para poder cumplir” (Entrevista a una teniente, 2022).

Pensar en el desarrollo y la expresión de la subjetividad en una institución homogeneizante implica pensar en la dicotomía enunciada por Mariana Sirimarco (2009) entre ser civil y ser policía (p. 96). Mediante los procesos formativos descritos a lo largo del capítulo anterior, la institución busca replicar los valores institucionales en cada uno de los integrantes de esta, para que simbolicen el poder estatal en la sociedad desde su accionar en el servicio. Estos valores trascienden del ámbito profesional y se alojan en la vida personal de las uniformadas, lo que permite cuestionar el abandono de la condición de “ser civil” para pasar a “ser policía”.

De este modo, es importante identificar los matices de la noción sobre “ser policía” como el “abandono irrecuperable de lo civil como condición imprescindible para el devenir policía” (Sirimarco, 2009, p. 96). Pues, inicialmente, la institución tiene una naturaleza civil, la cual le impide alejarse o “abandonar” dicha condición dentro de sus integrantes. En este sentido, si bien las uniformadas renuncian a algunos de sus derechos propios de esta condición, como es el caso del voto, no se puede hablar de un abandono irrecuperable del mismo. Ya que, cuando el personal se retira de la institución adquiere nuevamente su condición de civil y el derecho anteriormente mencionado.

Ahora bien, teniendo en cuenta los relatos individuales sobre los procesos de profesionalización y actualización policial vivenciados por las tenientes en los primeros años de su plan de carrera institucional, se observa que ellas no hicieron una ruptura tajante o una discontinuidad total entre la condición civil y el ámbito policial. A pesar de que ellas sí mencionan una transformación personal luego de hacer parte del proceso de formación inicial de los oficiales. A partir de las descripciones de las vivencias en los procesos formativos de las oficiales, es posible identificar su influencia en el desarrollo de su vida fuera de lo institucional, fuera de lo laboral. Esto permite entender el hecho de ser policía como una realidad continua y no

excluyente a la de ser civil. A su vez, es significativo ahondar en la realidad propia de las mujeres, pues desde la institución se perpetúa la diferenciación binaria sexogenérica, y desde las experiencias de cada uno de estos, los roles y dinámicas propias de su desarrollo profesional y laboral.

De este modo, teniendo en cuenta las tres fases principales de formación/profesionalización de las tenientes (el ingreso a la escuela, los años de servicio y el primer curso de ascenso), he logrado crear un contexto importante sobre las realidades institucionales vividas por mis interlocutoras. La reconstrucción de sus trayectorias da cuenta de un desarrollo profesional progresivo, que vincula la formación desde la academia y sus experiencias laborales de acuerdo a sus interacciones sociales e institucionales. Dichas interacciones están relacionadas con las enseñanzas que pueden brindar sus superiores desde su posición jerárquica y antigüedad en el servicio. A su vez, esto brinda una perspectiva de género sobre lo que significa “ser mujer policía”. Sobre esto, dentro de las entrevistas con las oficiales, se destacó que el rol de las mujeres dentro de la Policía Nacional ha estado ligado al papel de las mismas en la sociedad, según los contextos históricos que han caracterizado la actuación de los individuos desde su asignación de género. Es por esto que la mayoría de las reglas sociales sobre las prohibiciones o limitantes de acción de las mujeres, fueron acogidas en su momento por la institución dadas las primeras incorporaciones de personal femenino (Academia de Historia de la Policía Nacional, 2000).

En este sentido, pensar desde una perspectiva de género las dinámicas de formación en la institución, entendiendo esta como un espacio masculinizado, representa un reto analítico. Pues, el rol de las mujeres oficiales de policía y su desarrollo laboral ha estado transformándose de manera constante. Ya que, la forma en la que son leídas (como mujeres) está condicionada por las especificidades que les otorga en el contexto social y cultural que se encuentran. Por este motivo, es importante pensar en la influencia de las realidades contextuales como una cuestión vinculada a la interiorización de los valores propios de la institución dentro del proceso formativo, debido a que cuentan con características generizadas que llegan a moldear las experiencias individuales que viven las uniformadas dentro del ejercicio de sus funciones policiales.

Ahora, atendiendo a estos procesos sociales e institucionales, las mujeres han tenido que tomar una posición contundente frente a las realidades consideradas machistas, sexistas y paternalistas que permean la institución. Ellas han afrontado cambios tanto físicos como actitudinales durante los años que llevan en la institución, desde el proceso de incorporación,

hasta el primer curso de ascenso. Esto con el fin de ser tratadas con *igualdad*, respeto, y sin ser menospreciadas profesionalmente hablando por el hecho de ser mujeres.

De este modo, para dar cuenta de las realidades continuas (entre ser civil y ser policía) en el proceso de profesionalización policial es importante tener en cuenta las experiencias individuales e interseccionales (en este caso específicamente sobre el género y la clase social) de cada una de las oficiales. Ya que, desde el proceso para el ingreso a la escuela, durante la incorporación, las particularidades sobre la trayectoria de vida de las aspirantes se hacen notorias.

En el caso de Brigitte, a pesar de tener familiares en la institución y ser influenciada en gran medida por esa proximidad para ser policía, no tenía conocimiento sobre el proceso de incorporación. Al momento de hacer la compra de la carpeta para la inscripción, Brigitte no tenía mayor conocimiento sobre la institución. Cuando fue su turno en la fila le dijeron que no había más carpetas. Sin embargo, ella observó que quedaban algunos oficios sobre los escritorios y preguntó cuáles eran esas carpetas. Respecto esta situación me relató lo siguiente:

“yo pregunte que entonces esas carpetas que quedaban de que eran, en ese momento yo no sabía de rangos, ahora que ya se de la institución, sé que quien me atendió fue una señora comisario, ella me dijo que esas carpetas no me las podía vender porque eran más costosas... yo en mi afán de querer entrar le dije que no importaba, igual la diferencia no era mucha, eran como 25.000 (COP) más, yo la compré, lo importante era irme con la carpeta, y ya después de que la adquirí me enteré de que era para hacer el curso de oficial” (Entrevista a Brigitte, 2022).

Un punto importante en esto es el contexto familiar en el que se desarrolló Brigitte pues, al tener un pariente cercano que pertenecía a la policía, pudo tener conocimiento sobre el servicio de policía y generar *admiración* por la profesión y la labor propia de los integrantes de la institución. Por este motivo, ella quería ser parte de la institución. En un primer momento, su acercamiento a la misma fue por medio de sus pasantías profesionales: *“yo soy técnica profesional en investigación judicial, estaba haciendo mis prácticas en la policía, con la SIJIN (Seccional de Investigación Criminal), que es la unidad donde actualmente laboro... cosas del destino”* (Entrevista a Brigitte, 2022). Mediante este primer contacto personal con el mundo laboral de la institución, ella decidió iniciar el proceso de profesionalización policial teniendo una formación académica previa, que está muy asociada a algunas de las labores institucionales ligadas a la investigación criminal.

Algo muy similar ocurre en el caso de Amanda, Jenifer y Lina. En el primer caso, ella tiene un primo (con un parentesco de afinidad y no consanguinidad) que pertenece a la institución y ha

sido visto como un ejemplo en la familia. Ante esto, hubo un constante impulso familiar por hacer parte de la institución: *“Mi mamá nos hablaba mucho de la institución, de sus beneficios, de... de... las cosas buenas... ella no es uniformada, pero siempre nos mostró esa opción y pues ahí empezamos a revisar porque mi hermano también es policía”* (Entrevista a Amanda, 2022). Ella estudió criminalística por la afinidad de temática con la labor policial y posterior a esto decidió ingresar a la institución.

En el segundo caso, Jenifer cuenta con distintos familiares consanguíneos que hicieron parte de la institución: *“entré a la policía porque vengo de familia policía, tengo varios tíos, primos, yo comencé a estudiar ingeniería industrial pero me retiré, eso no era lo mío, desde pequeña siempre me había llamado la atención el tema de ayudar a las personas y pues tener familiares policías ayudaba porque ya uno sabía cómo era el tema del trabajo, yo estuve cuando estaban en sus procesos de formación, ya uno sabía algunas cosas”* (Entrevista a Jenifer, 2022). Ante esta situación, es posible resaltar la forma en la que el proceso formativo previo a la formación policial motivó aún más la decisión de Jenifer de ser parte de la institución. De manera disímil ocurrió en la situación de Brigithe y Amanda, quienes realizaron sus estudios universitarios sobre temas específicos que podían llegar a desarrollar en la institución.

Finalmente, en el caso de Lina, si bien tiene familia policía, no fue el vínculo familiar el que motivó su ingreso a la institución, pues fue una amiga de la familia que hacía parte de la oficialidad quien le comentaba algunas cosas sobre la labor del policía y a su vez le cuestionaba si verdaderamente ella quería ingresar a la escuela: *“fue muy sincera, ella me preguntaba que, si estaba segura, para que después no me fuera a arrepentir”* (Entrevista a Lina, 2022).

De igual forma, el ingreso de Lina a la escuela estuvo mediado por una cuestión de estabilidad, pues ella es profesional en administración turística y si bien podía llegar a vincular su profesión inicial con alguna función institucional, esta no era su prioridad: *“yo verdaderamente quise ser policía por un tema de estabilidad económica y laboral, yo soy profesional pero mi campo es muy cerrado, entonces vi en la policía la posibilidad de tener un sueldo fijo y unas prebendas... estando fuera de la policía uno ve una alta calidad de vida, ya desde adentro cambia un poquito esa perspectiva, pero fue más que todo por estabilidad”* (Entrevista a Lina, 2022).

Ante estas realidades de ingreso a la institución, se puede notar la gran influencia de las familias que hacen parte del personal de la policía sobre las decisiones profesionales de quienes hoy en día componen la oficialidad de la misma. También se destaca la noción de la *vocación* para el servicio, como una forma de justificar la elección profesional. La mayoría de las tenientes afirman haber ingresado a la escuela por la motivación de servir, ya sea desde sus profesiones iniciales o desde la formación policial. De este modo, la decisión de comenzar el proceso de

profesionalización policial se convierte en una tradición en su mayoría familiar y da cuenta de la interiorización de la doctrina incorporada en este núcleo social. Pues, la persona que ingresa no solo termina siendo parte o conociendo de la institución solo para ella, sino también todo su círculo familiar. Este punto será abordado con mayor profundidad en el apartado 2.1.2, “la familia bajo la doctrina”.

Con lo desarrollado anteriormente, busco resaltar que el hecho de ser policía termina influyendo de algún modo en el núcleo familiar de las uniformadas. Por este motivo, es importante pensar en la profesionalización policial no necesariamente como un proceso completamente excluyente de la condición de ser civil, como lo entiende Sirimarco (2009, p. 96), sino como un proceso que incluye y adopta cuestiones propias del hecho de ser civil dentro de sus realidades y servicios institucionales. Este es el caso, por ejemplo, de las familias del personal de la institución, quienes no han atravesado ningún tipo de formación policial y terminan teniendo acceso a distintos servicios y beneficios otorgados por la institución. asimismo, la inclusión del personal civil dentro de algunas de las funciones de los policías, como es el caso de los frentes de seguridad⁷, los cuales aportan a la construcción y el mejoramiento de la seguridad en los sectores gracias al pronto aviso y atención de los casos, entre otros.

2.1 Ser una “femenina” en la oficialidad: una realidad condicionada

Ser una mujer policía, como se expuso en el capítulo anterior, representa un reto para ellas mismas, pues en la institución aún se perpetúan nociones machistas y sexistas sobre la inferioridad de las mujeres ante las capacidades de los hombres. Si bien la percepción institucional sobre las *femeninas*⁸ es de igualdad e inclusión, la realidad sobre la experiencia vivida por ellas es una cuestión que, en la mayoría de los casos, se presenta como aislada a estas nociones. De hecho, ello puede terminar por interiorizarse y pensarse como un contexto normal y aceptable entre las mismas mujeres.

Por este motivo, dentro del proceso de formación inicial, en la ECSAN se trata de mantener ese régimen guiado hacia la igualdad, sin mayores distinciones capacitistas ligadas al género binario. Las mujeres hacen las mismas actividades tanto académicas como físicas que los hombres, mostrando así un buen entorno formativo. Sin embargo, las realidades machistas

⁷ Es una estrategia usada por la policía para incluir a la comunidad en el mejoramiento de la seguridad de los sectores, pues mediante visitas al sector, los policías les mencionan a los habitantes en qué consisten los frentes de seguridad y se establecen personas específicas que van a tener contacto directo con el policial de la zona para informar acciones que consideren que afectan la seguridad del sector.

⁸ Término utilizado por los integrantes de la institución para referirse a las mujeres.

suelen aparecer a lo largo de ese proceso, por lo que las mujeres deben enfrentarse a esto, como comentaba una mujer en la ESPOL: “la misma mujer es la que debe darse su papel, exigirse física y mentalmente, es por eso por lo que las mujeres nos damos más duro entre nosotras mismas” (Nota de campo, ESPOL, julio 2022).

Dichas exigencias individuales apuntan a demostrar la capacidad de disciplina y orden que tienen las mujeres, pues estando en la ECSAN “se trata de cambiar ese concepto, esa mala tradición de pensar en la mujer como el sexo débil” (Nota de campo, ESPOL, julio 2022). De este modo, dentro de estos esfuerzos por desmontar el sexismo en la institución, las mujeres adoptan un concepto muy específico sobre la igualdad, pues en un sentido estricto ellas buscan igualarse a los hombres. Esto termina siendo una realidad que hace parte de ser una mujer en la oficialidad: “*a veces toca igualarse a los hombres, incluso las mujeres se vuelven muy groseras porque se igualan al hombre, como estando a la defensiva... más como un instinto de supervivencia de ‘yo no me la voy a dejar montar’*” (Entrevista a Lina, 2022).

Algunas de las cuestiones más básicas que comenzaron a influir en el hecho de ser una mujer en la institución y en el condicionamiento de la expresión de la feminidad, fueron las dinámicas propias de la escuela. Pues, ellas debían someterse, por un lado, a estándares específicos sobre la apariencia de una mujer policía (este tema será profundizado en el siguiente apartado) y, por otro lado, al régimen de adoctrinamiento y profesionalización policial, destacando el abandono de la vanidad como era expresada desde su subjetividad antes de ingresar a la institución y, a su vez, asumir y perpetuar algunos estereotipos sobre la expresión de una feminidad determinada desde contextos institucionales.

Desde la experiencia de las cuatro tenientes, el verdadero cambio en la institución por el hecho de ser mujeres se da en el momento de enfrentarse al mundo real desde lo laboral. Ahí es donde se encuentran con actitudes que demeritan su posicionamiento por el hecho de ser mujeres. Si bien no existen consideraciones institucionales sobre las labores que deben ejercer las mujeres, en la realidad del servicio sí se dan. Caso contrario a sus experiencias en la escuela, donde tuvieron que atravesar un proceso de cambio con distintas dificultades, no se trató aquí de problemáticas según ellas “culturales”, que permean la sociedad y asimismo la institución como lo es el machismo y el sexismo.

En este sentido, la percepción de lo femenino dentro del personal de la institución tiene distintas aristas, las cuales en gran parte se presentan desde una dicotomía. Pues, en el caso del personal masculino, es usada la feminización como medio de desprestigio y ofensa, pero en el caso de las mujeres, se destaca lo femenino como símbolo de admiración por la misma condición de ser mujer y lo que ello implica en términos binarios (menstruación y embarazos). Como decía

un policía hombre: “ellas son guerreritas, ya mucha gente no se aguanta estar en la institución” (Nota de campo, CENOP, julio 2022).

Entonces, desde las realidades y trayectorias particulares de las tenientes me fue posible entender lo que significa ser una mujer policía desde la experiencia empírica y no desde las publicaciones institucionales que aluden a la valentía y la delicadeza femenina. Un punto inicial de dicha experiencia es el vínculo de las oficiales con los jefes o los superiores, los cuales en su mayoría fueron demasiado estrictos con las personas nuevas en el servicio. Esto terminó generando un entorno laboral hostil e incluso poco confiable: “a nosotras nos toca muy duro en la policía, los jefes no siempre son buenos, no saben corregir de buena manera y algunos buscan siempre dejarnos en oficinas porque no nos creen capaces de estar afuera... bueno ellos dicen que es por protegernos” (Nota de campo, CENOP, julio 2022).

El trato hostil de algunos jefes con las oficiales, no es la única situación que caracteriza la realidad institucional de las mujeres en el servicio (e incluso de todo el personal), ya que también se presentan casos de acoso laboral, mostrando con esto lo que Scott (2018) desglosa desde la categoría del género. Ella termina por ser una forma primaria de relaciones significantes de poder (Scott, 2018, p. 289) y asimismo la supremacía de lo masculino sobre lo femenino. En este sentido, una de mis interlocutoras afirmaba: “*Ser una oficial es difícil por dos cosas, primero pues el machismo, eso de no me voy a dejar mandar de una mujer, pero también está el tema de que seas una mujer con alguna gracia física, entonces también se interpreta para que te estén coqueteando e incluso ejercer alguna presión para que tu hagas algo...*” (Entrevista a Lina, 2022).

Ante estas situaciones, existen mayoritariamente dos posibilidades de acción. La primera es acceder a esas presiones por un pensamiento ligado a la estabilidad laboral, pues en algunos casos las subalternas buscan entablar relaciones afectivas con los superiores para tener un contacto directo con el mando y así mismo “beneficiarse” por algunos favores.

Sin embargo, otras mujeres rechazan completamente este hecho como una forma de alcanzar una estabilidad en el servicio, lo que responde a la segunda posibilidad de acción de las mismas ante los casos de acoso. Para ellas es en estos momentos en los que se puede demostrar la seriedad, disciplina y capacidad, sin necesidad de usar el cuerpo o los atributos físicos para alcanzar buenos cargos (Nota de campo, ESPOL, julio 2022), teniendo en cuenta las realidades machistas propias del contexto institucional. Como exponía una de mis interlocutoras: “*usted como mujer debe formarse profesionalmente, capacitarse, adquirir conocimientos para usted poder demostrar ese conocimiento frente a su personal [...] Si usted no impone orden desde el principio, eso se le vuelve un desorden siempre, yo no pienso victimizarme y decir ‘ay es que*

en la policía me siento así no, el acoso se ve en todo lado y al final la decisión es suya, entonces usted se da a respetar en la institución o no se da a respetar en la institución” (Entrevista a Brigitte, 2022).

De este modo, la decisión de cada mujer que se encuentre en este tipo de situaciones es completamente diferente. Pues, dicha acción está relacionada con su formación y creencias individuales. De igual forma, estos hechos no son aceptados abiertamente desde la institución, esto debido a que existen las instancias institucionales para que las mujeres sean escuchadas en estos casos y, a su vez, llevar adelante ciertas acciones oficiales de denuncia:

“Usted debe buscar qué hacer, uno no puede dejarse doblegar, ¿por mando? ni por el chiras, usted tiene que actuar como corresponde, si cometieron algo con usted, algo sexual, usted tiene que denunciar, en las situaciones que he estado me he sabido parar, no es fácil, pero eso es de mi formación, no aprovecharme de mi condición como mujer para victimizarme o que me pongan en mejores cargos utilizando mis atributos de mujer... Eso lamentablemente existe mucho en la institución” (Entrevista a Brigitte, 2022).

Finalmente, en este tipo de contextos, las mujeres deben asumir un posicionamiento claro, el cual es demostrado mediante los cambios actitudinales y de personalidad de las uniformadas. Pues, el hecho de ser mujer, oficial de policía, no solo representa una realidad profesional o laboral, sino también una constante lucha ante el machismo, el sexismo y el acoso en un entorno masculinizado. Estos cambios se dan a lo largo del proceso de profesionalización y toman una mayor contundencia al momento de enfrentarse a las realidades de lo que, desde la experiencia generizada, implica ser una mujer en la policía. Pues, tal como lo plantea Florencia Rodríguez (2018), las mujeres en la policía entran en un constante debate contra del sistema patriarcal opresivo sobre sus capacidades, el cual tiende a limitarlas desde una perspectiva binaria ampliamente influenciada por los roles de género socialmente impuestos.

2.1.1 “Adaptarse al uniforme”: expresiones de feminidad desde lo institucional

Estar en la Policía representa un cambio significativo en las dinámicas diarias de las personas desde el ingreso a la ECSAN. Pues, ellas deben someterse a un régimen estricto para el acondicionamiento físico y formación profesional de lo que implica ser oficial de policía. En el caso de las mujeres, aparte de la formación académica y entrenamiento que reciben sin distinciones binarias, la expresión de lo femenino está condicionado de acuerdo a cuestiones institucionales estipuladas en el *reglamento de uniformes, insignias, condecoraciones y distintivos para el personal de la policía Nacional*. En este instructivo se expone la forma en

la que debe portarse cada uniforme y la apariencia física de los policiales, según diferenciaciones binarias e, incluso, las jerarquías.

Si bien la institución desde el año 1953 permitió el ingreso de las mujeres a ser parte de la Policía Nacional, a través el reglamento anteriormente mencionado se establece qué tipo de mujeres deben representar a la institución. Este genera unas disposiciones específicas sobre el porte del uniforme y la presentación personal que deben cumplirse al pie de la letra, de lo contrario “su inobservancia acarreará las sanciones de ley” (Reglamento de uniformes e insignias, 2009).

En este reglamento, se especifican las obligaciones y restricciones del porte del uniforme y la apariencia física de los integrantes de la institución. Se destaca que el personal femenino deberá usar siempre el cabello recogido en forma de moño o si se llevaba suelto, su corte no deberá sobrepasar el contorno de su rostro. También en cuanto a maquillaje y arreglo de las uñas, las uniformadas deben tener un maquillaje en tonalidades tierra y en las uñas tonos pastel “enmarcado dentro del contraste de la sencillez y la elegancia” (Reglamento de uniformes e insignias, 2009). Dentro de este, también se mencionan las limitaciones y condiciones para el uso de aretes y anillos, otorgando especificaciones de la cantidad, el color y el diámetro de dichos accesorios.

Desde el primer día en la escuela, las mujeres deben aprender a vestirse, peinarse y maquillarse como se estipula institucionalmente. En este proceso, los brigadieres transmiten estos conocimientos mientras ejecutan su poder por antigüedad sobre *las femeninas*. Es decir que se les enseña bajo órdenes esperando a que lo hagan de manera correcta, lo cual se termina aprendiendo día a día, de manera empírica y colectiva, pues toda la compañía debe someterse a este reglamento de lo femenino.

La colectividad del hecho es lo que para algunas mujeres implica la dificultad de adaptarse al uniforme. Porque ellas deben dejar de lado las particularidades individuales de sus formas de expresar la feminidad, incluso se podría pensar en una cuestión de gustos, y someterse a una expresión y representación de lo femenino desde la institución. Ello simboliza un tipo de mujer considerado como el adecuado para encarnar los valores institucionales. Como destacaba Amanda: “*es aceptar que todas vamos a estar vestidas igual, con el mismo peinado; es cambiar ciertas cosas que uno ya había generado como cierta costumbre*” (Entrevista a Amanda, 2022). En este proceso de aceptación y adaptación, las tenientes resaltan la necesidad de tener que ceñirse a la norma y dejar atrás muchas cuestiones que por gusto se utilizaban. Un momento simbólicamente importante para algunas mujeres es cuando ingresan a la escuela y es obligatorio cortarse el cabello. En el caso de Lina, su cabello era su máxima expresión de

feminidad y autocuidado, por este motivo, el hecho de tener que cortarlo simbolizó un abandono de la autonomía sobre su manera de expresar la feminidad y aceptar un sometimiento a su nueva realidad institucional.

Vivir esta realidad trae consigo un abandono de actitudes que se asocian (desde una noción machista) a las mujeres. Cuestiones como el pudor y la delicadeza se terminan dejando de lado por la rutina que se les exige en el proceso formativo. Lina lo expone de la siguiente manera: *“cuando te levantan, te tienes que bañar, cambiar delante de todo el mundo, ya ese pudor que tenías de no desnudarte ya después no importaba y pues tu tampoco te ponías a mirar al resto porque tu estabas concentrada en lo tuyo”* (Entrevista a Lina, 2022).

Este hecho representa uno de los primeros cambios y condicionamientos de la individualidad dentro del proceso de profesionalización, debido a que hacer parte de una institución armada, de naturaleza civil como lo es la policía, implica someterse a una uniformidad en los procesos formativos. Si bien esto está ligado a un carácter homogeneizador dentro de unos cuerpos replicantes (Sirimarco, 2009), el proceso de adaptación al régimen es una realidad importante que vale la pena resaltar como parte del desarrollo profesional de las oficiales de policía.

Desde la situación de Lina, se generó como un primer intento de adaptación, un entrenamiento físico previo y el reconocimiento y asimilación de algunos de las realidades institucionales, por este motivo, el proceso de adaptarse a ese nuevo régimen no representó mayores inconvenientes. Sin embargo, los primeros días sometida a esa homogeneización y relaciones jerárquicas fueron complejos, pues la rutina para ella era exigente: *“todo se hace bajo presión, el problema no era madrugar, lo feo era que te levantaban los brigadieres con gritos y uno se asustaba, todo es rápido, todo es presionando”* (Entrevista a Lina, 2022).

De este modo, Lina comparaba su realidad como una civil, estudiante universitaria, y todo lo que estaba viviendo en este nuevo proceso de formación. En estos relatos resaltaba el trato y la autonomía que se tiene estando fuera de la institución sobre las decisiones de gustos personales: *“estando en la casa a ti te tratan bien, tú puedes escoger que quieres comer, en la escuela tu no puede escoger lo que quieres, sino que te tienes que someter a lo que te toca, y ya por necesidad del cuerpo terminas comiendo”* (Entrevista a Lina, 2022).

De igual forma, no es un hecho aislado la resistencia física que deben adquirir las oficiales desde el primer día que están en la escuela. Esto representaba una dificultad, a pesar de haber tenido un entrenamiento previo. Pues, el *trote* las lleva a su máxima *aguante* y se convierte en una rutina diaria, lo cual *“no solo aporta físico sino también carácter”* (Nota de campo, ESPOL, julio 2022). En este sentido, la ejecución y adaptación a las rutinas, tanto mentales como físicas, responden a una aceptación y reconocimiento de la norma a la cual está sometida (Sirimarco,

2009). Las mujeres aceptan su posicionamiento jerárquico dentro de la institución, mientras interiorizan la disciplina necesaria para permanecer en la misma.

Así, el hecho de tener que adaptarse al uniforme trae consigo la necesidad de interiorizar unas dinámicas institucionales específicas que moldean la manera en la que se expresa la feminidad desde las individualidades de sus integrantes. Dentro de la institución se replican unos estándares precisos sobre el hecho de *ser mujer* y la forma en la que deberían verse desde el esencialismo binario de lo femenino. Esto termina siendo asumido y perpetuado por las mismas uniformadas hacia las subalternas, destacando la importancia de esto como parte de la *doctrina* necesaria para el quehacer institucional.

2.1.2 La familia bajo la doctrina: inclusión institucional de lo civil

Un factor importante en el proceso de profesionalización policial que está ligado al desarrollo personal, es el aislamiento que deben tener las oficiales de sus familias. Desde el ingreso a la escuela, en algunos casos los aspirantes deben viajar a Bogotá para comenzar sus procesos formativos y dejar atrás a su núcleo familiar que se encuentra en su ciudad natal. Si bien los integrantes de la escuela tienen permisos de salida quincenalmente, quienes se encuentran lejos de su familia son muy pocas las oportunidades que tienen para visitarlos. Pues, en esos permisos no pueden salir de la ciudad y el tiempo de descanso o esparcimiento individual es muy limitado.

Este aislamiento de la familia, sin embargo, juega un doble proceso de sujeción. Siguiendo el planteo de Emilio Quevedo (2013), que sostiene que “la medida en que un sujeto se construye en un proceso histórico-social específico, simultáneamente va quedando sujetado por la sociedad en la cual se construye” (p. 312), se pueden identificar dos cuestiones significativas respecto a este aislamiento de la familia nuclear. En la formación inicial, el aislamiento se ve como un proceso excluyente. Pero, en el desarrollo profesional opera de manera contraria ya que, desde lo institucional, las familias de las uniformadas hacen parte activa y fundamental de la institución. Sus núcleos familiares reciben beneficios institucionales, como es el caso de la afiliación al sistema de salud, los clubes, los centros vacacionales, entre otros. Asimismo, en el caso de las uniformadas reciben una bonificación económica por la conformación de su propia familia, pues se aumenta el 30% del sueldo cuando contraen matrimonio y un porcentaje adicional hasta por los tres primeros hijos, 5% más por el primero, el 4% por el segundo y el 3% por el tercero.

De este modo, la institución reconoce e incluye a la familia (civil) dentro de la misma y, a su vez, genera ciertos condicionamientos sobre su desarrollo. Desde las familias, además, se

asumen e interiorizan algunas realidades y dinámicas institucionales, ya sean propias de las labores de sus familiares o incluso sobre su papel como civil dentro de la institución. En este sentido, un hecho relevante es la forma en la que familiarmente se apropia el lenguaje policial en cuanto a las jerarquías, pues se reproducen estas dinámicas de respeto propias de la institución desde lo civil. Las familias reconocen las jerarquías, los mandos y, en algunas ocasiones, los códigos policiales⁹ y funciones de los cargos. De este modo, cuando alguno de los integrantes de la familia de la oficial se comunica con otro policía, se dirige a este por su rango, “Buenas tardes, coronel”, “¿Cómo está, Capitán?”, lo que demuestra la fuerte influencia de la profesionalización policial. Este proceso de profesionalización no involucra únicamente a la oficial que hace parte del personal uniformado de la institución, sino que también influye de manera pasiva en los cuerpos civiles que acompañan a las oficiales.

En este sentido, las familias hacen parte activa de las dinámicas institucionales que giran en torno a la doctrina policial, pues de manera indirecta las perpetúan y normalizan. Esta dinámica permite comprender y cuestionar el abandono de la condición de lo civil al momento de ingresar a ser parte de la institución (Sirimarco, 2009, p. 96). Sobre todo, debido a la inclusión de lo civil anteriormente mencionada y la forma en la que se replican cuestiones policiales desde los civiles gracias a su cercanía y familiaridad con la institución. Pues, hace falta ser parte de un proceso estricto de profesionalización y adoctrinamiento para comprender dichas realidades.

De igual forma, las familias no solo son necesariamente reconocidas desde lo institucional, sino que como lo expuse en el capítulo anterior, el núcleo familiar de las oficiales juega un papel importante en la decisión de incorporación a la institución. En la mayoría de los casos, es gracias a que un pariente o amigo hizo parte de esa inclusión institucional lo que permitió interiorizar y replicar los beneficios que ofrece la misma para sus funcionarios y familias. Son muy pocas las oficiales que ingresan a ser policías sin tener un conocimiento previo sobre su labor por alguien próximo.

De este modo, los parientes cercanos de las uniformadas comienzan a ser fundamentales en sus procesos de formación y profesionalización, dado que se convierten en un apoyo importante y necesario: *“la familia lo es todo, uno muchas veces piensa en rendirse, pero todo se hace por ellos, para ellos, para ser su orgullo y eso es motivación para seguir, ellos son un apoyo*

⁹ Responde a una serie de palabras codificadas mediante números que expresan situaciones, lugares, necesidades, entre otros.

importantísimo” (Entrevista a Lina, 2022). Es así como, desde la incorporación y la formación inicial, se comienza a ver ese proceso incluyente de lo civil desde las familias.

Ahora, una realidad que viven las mujeres uniformadas en algún momento de su trayectoria profesional, en la mayoría de los casos dentro de los primeros años de servicio, es el hecho de ser mamás y conformar su propio núcleo familiar. En este momento de sus vidas (específicamente en el proceso de ser madres), la institución cobija a las uniformadas desde sus beneficios sobre el sistema de salud y los servicios necesarios para ellas durante el proceso de gestación, como los controles prenatales y el parto en sí mismo.

Si bien la naturaleza del personal médico no es un tema principal en mi investigación, es necesario resaltar que quienes hacen parte del Hospital Central de la Policía (HOCEN) son profesionales de la salud que, por un lado, algunos son contratados directamente mediante un proceso de incorporación de personal “no uniformado” de la policía y son nombrados por la misma institución para prestar sus servicios según las especialidades. Pero, por otro lado, existe personal contratado directamente por el Ministerio de Defensa y asignado a laborar en la institución, lo cual muestra otro medio de inclusión de lo civil dentro de lo institucional de la policía.

Continuando con el tema del proceso de gestación, las uniformadas fuera del tema médico viven una realidad condicionada sobre la forma en la que llevan a cabo su maternidad. Pues, estando en la condición de embarazo, las oficiales deben seguir trabajando y en algunos casos cuando no se tiene un conocimiento temprano de la gestación, son asignadas en servicios complicados de contacto físico conflictivo con los civiles, como los servicios de apoyo en protestas: *“cuando estaba lo del paro, que Cali estaba complejo y necesitaban apoyo, a una compañera la mandaron a apoyar con tres meses de embarazo, ella se enteró del embarazo estando allá pero igual la dejaron en el servicio”* (Nota de campo, CENOP, julio 2022). Esta descripción, permite cuestionar la hostilidad y particularidad de la realidad laboral que experimentan las uniformadas en la institución.

Luego de esto, a partir de dos semanas previas al momento del parto, las uniformadas son respaldadas por la licencia de maternidad que debe ser otorgada según la ley 1822 del 2017, la cual brinda a las madres 18 semanas para el cuidado del recién nacido. Luego de este tiempo, las oficiales deben retomar sus actividades laborales. En este momento, las familias, específicamente y en su mayoría, las madres, vuelven a ser fundamentales y necesarias en la vida de las uniformadas. Pues, son ellas quienes llegan a representar un soporte de cuidado y atención para el recién nacido desde su cuarto mes. Como menciona Jenifer: *“pues yo ya soy mamá y verdaderamente quien cuida al niño y siempre está con él es mi mami, ella me ha sido*

de mucha ayuda porque pues yo casi siempre estoy de servicio y no puedo estar mucho tiempo pendiente de él” (Entrevista a Jenifer, 2022).

Con este testimonio presente, puedo abordar otro hecho importante sobre la forma en la que es condicionada la maternidad de las oficiales de policía desde cuestiones institucionales, lo cual responde al tiempo que pueden dedicar las uniformadas a sus hijos. Este tiempo es limitado y condicionado de acuerdo a sus funciones, según los cargos que ocupan dentro de la institución. En este sentido, ser mamá y ser oficial de policía son dos realidades que no van fácilmente de la mano, ya que ambas son cuestiones que demandan tiempo y esfuerzo por parte de las madres/oficiales. Sin embargo, el proceso de profesionalización y adoctrinamiento tiene tanta influencia dentro del personal de la policía que, ellas llegan a sobreponer su profesión y la doctrina sobre su individualidad y desarrollo personal, en este caso, la maternidad: *“siempre que voy a salir de la casa a trabajar, él se pone bravo, me dice que yo no lo quiero porque prefiero a la policía que a él... eso me rompe el corazón, pero igual me toca trabajar”* (Nota de campo, CENOP, julio 2022).

Con esto en mente, las dinámicas familiares están condicionadas por las dinámicas institucionales del servicio y los turnos de descanso que se les asignan a los oficiales, según las necesidades propias del momento y el cargo. Es así como se percibe una de las formas en la que la doctrina y la formación profesional se sobrepone a la individualidad de las oficiales, pues condicionan el desarrollo de su vida personal, en este caso familiar, a los requerimientos propios de la labor institucional. Esto representa una realidad de las uniformadas en el desarrollo de su profesión.

2.2 “La soledad del mando”: relatos sobre el poder y la autoridad femenina

Parte de la experiencia de ser una oficial mujer en la institución, son sus perspectivas sobre lo que esta labor implica para ellas. Pues, no solo es adaptarse a lo que se exige desde lo institucional, como se explicó en el apartado 2.1.1: *“Adaptarse al uniforme”*: *expresiones de feminidad desde lo institucional*, sino también requiere apropiarse de una serie de dinámicas específicas que, abordan la realidad del servicio de una mujer oficial. Sobre todo, teniendo en cuenta que este hecho implica asumir autoridad y mando sobre los subalternos, y una buena relación con los superiores.

Lina, a lo largo de sus primeros cuatro años de servicio como oficial de policía, vivió situaciones complejas que estaban muy vinculadas al hecho de ser mujer:

“El servicio es difícil, a pesar de que yo salí siendo de las mayores de mi compañía... yo tenía... 23 años, mmm, pues yo tengo un carácter fuerte entonces eso me ayudaba un poquito, a mí siempre me ha gustado ser muy exigente y eso me trajo problemas, me gane unos policías por eso, entonces ahí tú empiezas a sentir que no tienes a nadie, te comienzas a sentir sola, no puedes confiar en nadie, ahí se siente lo que llaman la soledad del mando, tú estás rodeada de gente pero en nadie puedes confiar” (Entrevista a Lina, 2022).

Estas confrontaciones mencionadas por Lina son generadas principalmente por el género de la oficial. Pues, como lo he venido explicando, el machismo de los integrantes de la institución no acepta de la mejor manera que la orden o la exigencia venga de una identidad femenina.

De igual forma, las uniformadas consideran que muchas de estas situaciones pasan por su propia inexperiencia en el servicio, ya que se habla de intentar ser amable y empática con el personal que está a su cargo. Especialmente, debido a la misma exigencia que notan en el desarrollo de sus actividades laborales, por la necesidad de dar resultados positivos desde la unidad a la que pertenecen. Así, las oficiales inicialmente son muy comprensivas con las fallas que se pueden presentar en la cotidianidad de los quehaceres del personal: *“en un momento unos policías cometieron una falta que era para ser... digamos que sancionable y yo dije no, ellos tienen hijos, tienen familia, solo cometieron un error, y lo dejé pasar, pero cuando yo cometí un error por inexperiencia si me la capitalizaron”* (Entrevista a Lina, 2022).

Sin embargo, estas situaciones son las que fortalecen de manera empírica las enseñanzas de la doctrina aprendida durante la formación inicial y la firmeza que se debe tener como mando. Pues, ellas son consideradas como un aprendizaje de la realidad institucional, la cual no da lugar para los errores sin recibir una debida sanción: *“si tú quieres hacer las cosas bien y exigir, es peor, porque si tú fallas en algo como ser humano o como comandante a ti sí te capitalizan lo que haces así tu hayas rebajado, o hayas sido amable con los demás”* (Entrevista a Lina, 2022). De este modo, las uniformadas con el pasar del tiempo dentro de la institución, van aprendiendo de manera empírica lo que implica ser una mujer con mando y poder en un contexto masculinizado y machista que tiende a ser hostil con la autoridad femenina.

Continuando con lo anterior, en algunas situaciones del servicio, las uniformadas reconocen un conflicto de intereses entre sus principios individuales y los valores institucionales, que interiorizaron mediante el adoctrinamiento dado en su proceso de profesionalización: *“uno no se las sabe todas, obviamente uno evalúa las situaciones y trata de tomar la mejor decisión, uno tiene que medir las cosas de tal forma que si es un error, este no conlleve a cosas complicadas, uno no es perfecto y uno en esto aprende cosas nuevas todos los días”* (Entrevista

a Jenifer, 2022). Estas acciones responden a una búsqueda de la mínima equivocación en el ejercicio de sus labores policiales.

Así, esta realidad del servicio hace parte de afrontar la verdadera dinámica del hecho de ser policía en el mundo real externo a la institución y al ámbito educativo o de formación: “es diferente lo que enseñan en la escuela a lo que uno va a aplicar afuera” (Nota de campo, ESPOL, julio 2022). Desde estos últimos contextos mencionados, las oficiales son formadas desde la noción de compañerismo, familiaridad y ayuda mutua, lo cual se contrapone a lo que deben ejercer como mandos sobre sus unidades. Pues, estando dentro de estas, es cuando perciben la soledad del mando que implica dos escenarios algo dicotómicos.

Siguiendo con lo anterior, dicha soledad trae consigo características individualistas sobre la toma de decisiones desde el mando. Pues, es solo la oficial superior, en este caso la oficial, quien debe tener la determinación de exigir el cumplimiento de una orden o gestionar métodos para dar resultados positivos con su personal desde la unidad en la que se encuentran. Sin embargo, este individualismo llega hasta cierto punto, pues es el mando el que debe velar por el bienestar colectivo de los funcionarios que laboran dentro de la unidad.

Asimismo, este sentimiento de soledad perpetuado por el mando se contrapone, y a la vez refuerza, la noción de la *familia verde oliva* sobre ese sentimiento de soledad. Pues, en primer lugar, la idea de una unidad fraterna entre los integrantes de la institución debería verse reflejada en la ejecución de las labores del servicio de las oficiales. Sin embargo, el sentimiento de soledad y desconfianza que expresan las uniformadas no responde a los ideales sobre la unión y el apoyo.

En segundo lugar, se refuerza esta idea a partir de la búsqueda del bienestar colectivo mediante las decisiones tomadas por el mando. Ya que, se debe pensar desde la complejidad y particularidad de cada integrante del grupo para que puedan llevar a cabo de manera adecuada y segura sus funciones. Pues, no solo se tiene en cuenta al subalterno “como una unidad policial más, sino como una persona con familia” (Nota de campo, ESPOL, julio 2022). Esto representa una forma de compromiso y unidad no solo con el servicio, sino también con los subalternos que están bajo su mando, pues se procura la comodidad y la seguridad para ellos.

Continuando con el tema, las oficiales mencionan otro aspecto de lo que aborda esa soledad que supone el mando de la oficialidad, destacando el aislamiento que tienen de sus familias desde el proceso de formación hasta las grandes distancias que los pueden separar por los traslados a nivel nacional: “*ser policía implica perderse de muchos momentos, en estos momentos tengo que ser policía o bueno, yo soy policía y eso implica dejar a mi hijo solo, también perderme de momentos en familia, de fechas especiales... eso implica... podría decirse*”

que esos son sacrificios que uno hace por la institución, uno al final siempre termina estando solo” (Entrevista a Jenifer, 2022).

Además, un hecho importante sobre este aislamiento es el sentimiento de depresión que atraviesan las oficiales durante sus años de servicio. Son muy pocas las oportunidades de volver a estar con el núcleo familiar si son solteras, ya que el personal que no está casado, ya sea mediante una ceremonia religiosa, acta de matrimonio o unión marital de hecho, debe vivir dentro de las instalaciones de las unidades en las que se encuentran: *“pues, mi familia es de acá de Bogotá pero, pues, la carga laboral es muy fuerte, no hay mucho tiempo, siendo soltera tenía que vivir en las unidades, y ya cuando pasé a la especialidad de inteligencia, pues tenía que vivir cerca del trabajo y eso me mantenía lejos de mi familia” (Entrevista a Lina, 2022)*

De este modo, se puede hablar de la soledad que trae consigo el hecho de ser parte de la oficialidad como una realidad no generalizada, es decir, una experiencia característica del hecho de tener mando sobre un grupo de personas en la institución y no únicamente por el hecho de ser mujer: *“si tú me preguntas si la policía ha cumplido las expectativas que tenía... no, siento que uno sacrifica más de lo que recibe o puede estar ganando” (Entrevista a Lina, 2022).* Debido a que todas las personas que hacen parte de este grupo de la institución atraviesan este tipo de situaciones, las cuales terminan siendo naturalizadas y asumidas con *“valentía y carácter porque simplemente son cosas que se viven siendo policía” (Nota de campo, ESPOL, julio 2022).*

2.3 “Retomando la esencia policial”: experiencias de hacer el primer curso de ascenso

Luego de los cuatro años de experiencias y aprendizajes fuera de lo teórico, las uniformadas regresan a un proceso formativo que las hace enfrentarse a una nueva realidad. Si bien ya tienen conocimiento de cómo es la profesionalización policial por su tiempo en la escuela, y también saben cómo es la realidad policial fuera de lo educativo por los años que han tenido de servicio; iniciar el curso de ascenso implica atravesar una serie de instrucciones educativas más especializadas. Esto les permite tener las capacidades necesarias para asumir los nuevos cargos, a los cuales podrán ser destinadas según su nueva posición jerárquica y antigüedad en la institución.

De este modo, durante este proceso de profundización y especialización de sus labores como policías, las oficiales participan en unas dinámicas académicas que les ofrece, según ellas, una mayor disponibilidad y tranquilidad, teniendo en cuenta sus compromisos institucionales previos al curso: *“yo lo que tanto esperaba del curso de ascenso era tener un respiro, porque*

siendo subteniente para que te respeten unas vacaciones... terrible, también el tema de la pandemia no permitía que te respetaran vacaciones, entonces el curso de ascenso era como esa salida, yo aquí estoy feliz, para todos fue un respiro de esas grandes responsabilidades, bueno a pesar de los que tienen buenos cargos... pero para la mayoría si es un respiro” (Entrevista a Lina, 2022).

Asimismo, las oficiales mencionan la resistencia de las mujeres durante los años previos al curso de ascenso. Destacan que 47 mujeres ingresaron a la escuela, de las cuales únicamente dos se retiraron: *“porque se enamoraron o porque quedaron embarazadas”* (Entrevista a Lina, 2022). Además, siendo subtenientes y ninguna se había retirado por voluntad propia, ya que quienes no estaban en el curso se habrían retirado a causa de lesiones que les impedirían continuar ejerciendo sus labores en la institución.

Las experiencias de las uniformadas en este curso fueron caracterizadas bajo tres principales hechos sobre el proceso de formación que atraviesan: la forma en la que es brindada, como es percibida y como termina siendo interiorizada por las oficiales. El primero de estos es la forma en la que es brindada la formación que reciben. Pues, se habla de que, desde las aulas de la ESPOL, se promueve un refuerzo sobre la doctrina, los procedimientos que pueden llegar a ponerse en práctica en el servicio, una profundización en temas de liderazgo y como tal un diálogo holístico sobre las funciones y el deber ser del policía.

De este modo, las uniformadas caracterizan este proceso formativo como la necesidad de: *“retomar la esencia policial sobre la doctrina, porque si no se está constantemente en eso, eso se olvida, también a nosotras nos están enseñando mucho sobre... pues como somos la nueva generación y con todo el tema del nuevo gobierno... se nos refuerza esa esencia pero también se nos deja muy abiertos a la espera de cualquier tipo de cambios”* (Entrevista a Lina, 2022), Este testimonio resalta un enfoque importante sobre los vínculos que tiene la policía como institución, la formación brindada dentro de la misma y el contexto político del país.

El segundo hecho es sobre la forma en la que es percibido el proceso de formación y actualización dado a lo largo del curso de ascenso. Las oficiales mencionan ante esto que, a pesar de las exigencias académicas, es un tiempo feliz por el hecho de volverse a reunir con todos los compañeros tras haberse separado por los diferentes traslados de ciudad y unidades que tuvo cada quien. Es por esto que resaltan el entusiasmo por compartir y saber que todos están bien.

Sobre esta situación recae nuevamente el tema de la construcción de vínculos fraternos con los compañeros del curso. Pues, estos fueron alejados entre sí durante cuatro años, mientras cumplían diferentes funciones institucionales. Pero, aun así, se mantenía el sentimiento de

emoción por volverse a ver, compartir sus anécdotas laborales o personales e incluso la preocupación por el bienestar físico de todos sus compañeros. Ya que, la situación actual del país concebida como un contexto violento que condena a los integrantes de las instituciones ligadas al Estado, les obliga a pensar y reconocer la dificultad y riesgo que implica su labor: “es por esto que las palabras de algunos superiores para las tenientes en los tiempos de descanso mientras estaban realizando alguna actividad física, hablaban sobre la importancia de aprovechar ese momento en el que todos estaban juntos, pues más adelante algunos se podrían retirar, no ser llamados al próximo curso de ascenso, tener comisiones al exterior que les impidieran hacer el curso de ascenso de manera presencial, o incluso algunos podrían no estar vivos para la próxima oportunidad” (Nota de campo, CENOP, julio 2022).

Por último, el tercer hecho, refiere a la forma en la que es interiorizada dicha formación; respecto a este tema, puedo recalcar que las oficiales asumen estos nuevos conocimientos teóricos necesarios para sus labores policiales, gracias al reconocimiento de sí mismas como un orgullo (personal y familiar) por el hecho de ser parte de la oficialidad de la institución y estar ascendiendo dentro de su posición jerárquica. De igual forma, el proceso de adoctrinamiento previo (desde la escuela) influye para que las oficiales consideren como una verdad indiscutible su formación profesional e incluso su labor como policías como una necesidad social.

De este modo, desde el primer curso de ascenso se reconoce la importancia y la necesidad de la doctrina dentro de la institución. No solo por establecer un orden vertical de relaciones de poder, sino porque en el caso de las mujeres también es considerado un método para argumentar y exigir respeto hacia ellas. Este método pretende no estar influenciado por una distinción binaria de género en la que se asocia a lo femenino como inferior o incluso como incapaz. Pues, desde la doctrina se debe respetar la antigüedad del mando y la jerarquía del mismo independientemente de su género.

2.3.1 Unidad, experiencias y nuevos retos

En general, la experiencia de estar haciendo el curso de ascenso y la rutina que este implica, representa una satisfacción y descanso para las uniformadas. De igual forma, las actividades prácticas que hacen parte de este significan un alto grado de esfuerzo para las oficiales. Pues, estas ofrecen la posibilidad de adquirir unas nuevas capacidades y conocimientos mediante las experiencias simuladas, que se recrean durante los 15 días que deben permanecer las oficiales dentro de las instalaciones del CENOP como parte del desarrollo de su curso de ascenso.

De este modo, las oficiales caracterizan este proceso bajo tres elementos claves que viven desde su experiencia en las diferentes actividades de entrenamiento en el curso de ascenso: la unidad, la experiencia y los nuevos retos. El primero de estos, *la unidad*, se refleja dentro de los ejercicios prácticos de defensa personal y entrenamiento ESMAD. Dentro del primero, una de las cosas importantes fueron las actitudes como reacciones, interacciones y en sí el lenguaje corporal de quienes se encontraban observando la situación. Pues, se hacían chistes sobre cuestiones personales de las personas que estaban en frente. Ello generaba un contexto sociable, que se veía interrumpido por la voz de orden del instructor. En ese momento, el espacio no es percibido como un entorno de educación o formación estricta, sino como un ambiente más pasivo en el que se destaca el compañerismo entre los oficiales.

Esta actividad fue entendida y vivida desde el punto de vista de las oficiales como un juego de roles entre “policía-detenido”, a través del cual aprenden movimientos defensivos para protegerse y controlar algunas situaciones que pueden presentarse durante el servicio, mientras disfrutaban de momentos de gracia junto con sus compañeros en el proceso de actualización profesional. Pues, no se ve un respeto institucional jerárquico entre los compañeros durante esta actividad. Por el contrario, se llaman por sus apodos e interactúan de una manera muy calmada e informal (Nota de campo, CENOP, julio 2022).

Ahora, en cuanto a la actividad de simulación de ESMAD, los integrantes de este grupo hablaban entre ellos de una manera amistosa durante el desarrollo del ejercicio. Se escuchaban historias sobre sus experiencias en el servicio y sus sentires tanto emocionales como físicos al tener puesto el uniforme del ESMAD, mientras se tienen en cuenta las exigencias de disciplina y orden que exige el mismo. Se respetaba un tipo de formación determinado, primeramente, en dos filas y luego en forma de escuadrón siguiendo atentamente las órdenes de los instructores para cada momento de la actividad.

De igual forma, algo importante que se vio durante este ejercicio fue la agencia de las uniformadas con respecto a las exigencias físicas que implica el mismo. Ya que, cuando debían atravesar la cortina de gas lacrimógeno siguiendo la formación, las uniformadas terminaban dispersándose lejos del humo para poder respirar mejor, haciendo caso omiso a las órdenes iniciales de los instructores, que estaban guiadas a atravesar el gas mediante la formación establecida.

Asimismo, durante la formación en forma de escuadra, los instructores activaban el *agente químico* y los oficiales debían soportar los efectos de este en sus cuerpos, quienes dependían de su resistencia al gas para poder cumplir la orden del entrenamiento. Sin embargo, muchos oficiales abandonaban la formación porque no soportaban seguir respirando dentro del humo,

recibiendo comentarios por parte de los instructores, tales como: “no son capaces de aguantar la respiración 30 segundos que es lo que dura el efecto del lacrimógeno” (Nota de campo, CENOP, julio 2022) en forma de reproche. Pero, en ese momento, las voces de aliento entre las uniformadas eran importantes para *resistir y cumplir*.

Varias uniformadas en las pausas que se hacían entre los ejercicios de resistencia al gas, hablaban entre sí sobre la técnica de respiración que debía adoptarse al momento de entrar a la cortina de humo: “antes de entrar inhale profundo, aguante la respiración y trate de no desesperarse, lo mejor es estar calmada” (Nota de campo, CENOP, julio 2022), mostrando nuevamente el compañerismo y la intención de ayuda mutua presente entre la mayoría de las integrantes del curso y de la actividad.

Igualmente, las condiciones de salud física de las uniformadas son tenidas en cuenta en el desarrollo de los ejercicios. Dentro del curso, se presentaron dos eventos en los que la salud fue un impedimento para llevar a cabo la actividad. El primero de estos se presentó sobre una teniente que luego del parto de su primer hijo habría sido afectada por la preeclampsia uterina, la cual es condición que le impide realizar actividades con alto esfuerzo físico o recibir de manera directa el gas lacrimógeno porque se pone en riesgo su bienestar. Ante esta situación, la uniformada era la encargada de cuidar los elementos personales de sus compañeros y al momento de entregarlos nuevamente, cuando ya habían terminado los ejercicios, recibía comentarios como: “¿Pero usted sí está haciendo el curso de ascenso o vino solo a cuidar celulares?” por parte de sus compañeros, a manera de chiste como forma habitual de entablar una conversación (Nota de campo, CENOP, julio 2022).

El segundo evento, fue sobre una teniente que sufrió un ataque de pánico segundos antes de comenzar el ejercicio con el gas lacrimógeno en la formación de escuadra: “no se si era el calor, el uniforme o la psicosis, pero me sentía ahogada, no podía respirar bien y me comencé a asustar porque se me comenzaron a dormir los brazos” (Nota de campo, CENOP, julio 2022) Ante esta situación, uno de los instructores la ayudó quitándole la armadura y acostándola en el pasto, lejos del lugar donde podía llegar a afectar el gas. Sin embargo, luego de unos minutos, sus compañeras más cercanas fueron a hablar con ella para darle ánimo y que así pudiera continuar con la actividad.

Ahora, sobre las *experiencias* como elemento clave en el CENOP se resalta la preparación y ejecución de las diferentes actividades, especialmente en la semana de entrenamiento y simulación de ESMAD. Pues, para el último día de este ejercicio, las oficiales reciben la orden de presentarse en la mañana siguiente con dos botellas llenas de tierra/arena y una con agua, lo

que implica que en la noche anterior deban buscar botellas vacías para poder llevar a cabo el ejercicio según lo planeado.

Gracias a esta situación las conversaciones del día anterior entre las oficiales aluden a la experiencia y las emociones que van a vivir con la utilización de esos elementos: “¿mañana tenemos que estar con el uniforme impecable o podemos ponernos el viejo? Es que solo traje dos y yo sé que vamos a quedar vueltos nada... agua con tierra... y con ese sol de las mañanas” (Nota de campo, CENOP, julio 2022). Con esto se destaca la disposición y la preparación mental para la actividad.

Posterior a esto, en el momento de comenzar el ejercicio, las uniformadas deben descender hasta la parte más baja de las instalaciones a través de un espacio con las características de la jungla en cuanto a la vegetación y el terreno siguiendo una formación en fila. Cuando llegan al punto establecido comienzan a realizar un calentamiento de las articulaciones supervisado por los instructores para que, minutos después, ordenen a las oficiales ponerse la armadura para comenzar la simulación de la protesta social y, asimismo, entrenar a los uniformados sobre la manera correcta de proceder y protegerse en dichos contextos de confrontación.

Una cuestión relevante en el desarrollo de este ejercicio fue las condiciones bajo las cuales se realiza el mismo. Las uniformadas reciben comentarios por parte de los instructores con el fin de presionar y agilizar la postura de la armadura, destacando a través de este ejercicio la noción de familia y la unidad entre los policiales, mediante la empatía con los compañeros a los cuales debían apoyar según la simulación.

“Como no son ustedes los que están allí”, “como no son ustedes los que están golpeando”, “como no es su familia la que está en riesgo entonces me demoro poniéndome la armadura, la vida de ellos no importa”. Estas eran algunas de las frases con las que presionaban los instructores a las uniformadas, además de ir lanzándoles tierra y agua caracterizando con esto un entorno hostil y complejo para muchas uniformadas que vivían por primera vez la experiencia de estar portando dicho uniforme, justificando que cuando se encuentren en un servicio de este tipo, no estarían en calma ni en las mejores condiciones para actuar y por esto debían estar preparadas.

Mientras las oficiales se preparan para el ejercicio, los instructores ordenan a los auxiliares asumir un rol específico para realizar una acción durante el entrenamiento, pues son ellos quienes deben lanzar las botellas con tierra y agua contra los oficiales que se encuentran formados en escuadrón realizando la actividad de simulación de una protesta, presentando nuevamente un juego de roles como entrenamiento. De este modo, las uniformadas comienzan a ascender por el terreno dentro de una formación específica mientras son rociadas con gas

lacrimógeno e intentan evitar los golpes de las botellas para poder llegar rápidamente a la cima del terreno.

Así, las oficiales llegan a un terreno abierto en el que continúa la participación de los auxiliares y el agente químico, para finalmente tener la intervención de los instructores tratando de dispersar la formación y atacar a algunos integrantes de la misma. Con esto se busca reforzar la noción de unidad necesaria en el escuadrón al momento de realizar las intervenciones que suelen terminar en confrontación. Pues, el ejercicio se enfoca en la responsabilidad del comandante del escuadrón sobre la vida y la integridad de cada uno de los uniformados: “van juntos”, “se les quedó uno”, “¿van a dejar a uno tirado? ¡devuélvanse!”. Estos eran algunos de los comentarios de los uniformados e instructores que estaban observando el ejercicio.

Finalmente, luego del ejercicio, las uniformadas conversan sobre la dificultad del entrenamiento vivido mientras resaltan la admiración y empatía que tienen sobre las uniformadas que hacen parte del ESMAD y deben enfrentarse a este tipo de situaciones de manera habitual. Esta era la primera vez que muchas de las oficiales portaban ese uniforme: “nunca me había puesto la armadura, eso pesa mucho y es incómodo” (Nota de campo, CENOP, julio 2022) Adicionalmente, hablan del ejercicio como una experiencia necesaria, así sus servicios no estén dentro del escuadrón, ya que se debe vivir esta simulación para entender desde una mínima parte la forma en la que funciona este tipo de intervención.

Ahora, con los *nuevos retos*, como último elemento característico de este primer curso de ascenso, las uniformadas expresaban diversas realidades tanto laborales como personales que estaban vinculadas con el hecho de ascender. Pues, como lo había mencionado anteriormente, ser teniente implica tener una mayor responsabilidad laboral: “*institucionalmente es el tema de la responsabilidad, ya al ser teniente te dan cargos con mayor responsabilidad*” (Entrevista a Lina, 2022). El cargo trae consigo una exigencia superior a la que se traía siendo subteniente, lo que hace pensar a las oficiales en el hecho de enfrentarse con nuevos retos institucionales según sus áreas.

Este ascenso en la jerarquía institucional, además, trae cambios que afectan la realidad fuera de lo institucional de las uniformadas. En primer lugar, al terminar el curso, reciben nuevas destinaciones. Es decir, un cambio ya sea de ciudad o de unidad para laborar. Ello representa una desestabilización de lo habitual y una necesidad de resiliencia por parte de la uniformada, y su familia si es el caso, al momento de asumir el nuevo cargo asignado. En segundo lugar, las uniformadas reciben un aumento en sus salarios mensuales, de acuerdo con la unidad en la que trabajen y a su rango institucional: “*yo diría que lo más importante fuera de la*

gratificación de ascender es la mejora de las condiciones económicas” (Entrevista a Lina, 2022).

Todo esto para finalmente analizar algunas de las reflexiones de las uniformadas sobre la realidad vivenciada como mujeres oficiales de policía, dentro de las cuales destacan este hecho como un proceso complejo, a través del cual logran aprender, capacitarse profesionalmente, formar un carácter determinado y vivir experiencias que solo siendo policía se pueden experimentar: *“yo digo que el primer paso para ser policía es estar loco, esto es difícil pero uno es masoquista y le coge cariño, ser policía es muy bonito pero muy difícil y más para uno como mujer, porque te obliga a cambiar muchas cosas, te obliga a ser más ruda y a dejarte a ti en un segundo plano” (Entrevista a Lina, 2022).*

Conclusiones

Mi propósito principal con esta investigación fue analizar la forma en la que se da el proceso de profesionalización policial, destacando la manera en la que este moldea no sólo la realidad laboral y profesional de las mujeres oficiales de policía, sino también su desarrollo personal o individual teniendo en cuenta sus distintas experiencias de aprendizaje en el contexto de formación institucional. Este análisis fue posible mediante un trabajo etnográfico que tuvo presente las particularidades de las experiencias de las mujeres como oficiales. Mediante esta metodología, específicamente desde un análisis cualitativo, es posible entender las dinámicas de ciertos grupos a partir de sus propios contextos. Este enfoque metodológico me permitió como investigadora tener la capacidad de narrar situaciones concretas que están vinculadas a una problemática específica.

Desde el enfoque etnográfico, me fue posible identificar una serie de realidades que responden a mi pregunta problema sobre la influencia del proceso de profesionalización policial en la vida de las mujeres oficiales de policía. Más específicamente, sobre quienes se encontraban haciendo su primer curso de ascenso en su carrera institucional. Asimismo, este acercamiento me permitió cuestionar y problematizar dinámicas determinadas que terminan siendo naturalizadas por las oficiales gracias al contexto masculinizado, machista y paternalista del cual hacen parte. Así, mediante las entrevistas a las uniformadas, pude comprender desde sus propias vivencias lo que para ellas y para la institución significa ser una mujer policía. A su vez, el análisis de sus experiencias me permitió brindar al lector descripciones precisas sobre las situaciones abordadas para posicionarlo de manera cercana dentro del contexto de la investigación.

Ahora, teniendo en cuenta los debates que giran en torno a la problemática identificada, decidí dividir la investigación en dos capítulos que abordaran ciertos debates principales. En el primero de ellos, expuse la forma en la que se da el proceso de profesionalización policial, dando una descripción detallada de los espacios físicos y las dinámicas que se llevan a cabo y sus similitudes y matices con lo que Goffman (2001) denomina como *instituciones totales*. Luego, explico que no existe un único momento o espacio de formación o educación, sino que por el contrario la profesionalización de los oficiales de policía consiste en un proceso progresivo, vinculado con su trayectoria dentro de la institución. Pues, desde las experiencias laborales y académicas que exige la antigüedad como oficial, se asume una mayor especialización y conocimiento sobre las competencias necesaria para el deber ser del policía,

y se espera el reconocimiento por parte de sus colegas y subalternos sobre las capacidades que se tienen (Coe, 1973, p. 219).

Asimismo, mencioné los contextos sociales que han influido y aportado en la inclusión de las mujeres en la institución. A través de los cuales se puede destacar la transformación que ha tenido la policía como una institución masculinizada y jerárquica, teniendo en cuenta sus matices frente a un enfoque totalizador en la formación de sus profesionales. En este punto cabe destacar que la institución policial, al igual que la sociedad, se encuentra en constante cambio, sobre todo en lo que respecta al ámbito formativo y las grandes exigencias físicas y mentales que trae consigo este hecho. Por lo que, las realidades descritas en esta investigación son cambiantes, debido a la necesidad de lo que ellos denominan como transformación policial y “humanización” de la institución.

A lo largo de este proceso de profesionalización, tuve en cuenta la realidad propia de las mujeres, la cual está atravesada por múltiples relaciones de poder que denotan la jerarquización del género y su reconocimiento dentro de espacios históricamente masculinizados. Esto me permitió describir y analizar los cambios de carácter que deben tener las oficiales para hacerse respetar tanto como mujeres, así como portadoras de poder y mando institucional, y los condicionamientos a la expresión de su feminidad y sus actividades de la vida cotidiana. Esta descripción me permitió entender la influencia de la profesionalización policial en el desarrollo y desenvolvimiento de la vida de las mujeres.

En el segundo capítulo, desarrollé una descripción y análisis de las experiencias de las mujeres desde las trayectorias institucionales de las que están en el primer curso de ascenso, haciendo énfasis en la forma en la que su feminidad es percibida por los mismos integrantes de la institución y, asimismo, por la población civil. Además, caractericé las realidades condicionadas de las mujeres por el proceso de profesionalización desde sus propias perspectivas, dejando de lado la institucionalidad y expresándose no como oficiales sino como madres, hijas, o hermanas de civiles.

Finalmente, abordé el debate teórico sobre la realidad de *ser policía* como un proceso excluyente hacia un mundo externo a la vida institucional, que tiende a destacar el abandono irrecuperable de la condición de ser civil (Sirimarco, 2009). Frente a este presupuesto, presenté una realidad institucional que incluye “lo civil” dentro del desarrollo de sus funciones y en los servicios de bienestar ofrecidos hacia el personal no uniformado y civil que de alguna forma hace parte de la institución, como es en este caso las familias de las oficiales.

De esta manera, pude resolver el interrogante sobre la percepción propia de las mujeres acerca de la influencia del proceso de profesionalización policial en sus vidas fuera de lo profesional.

Estas percepciones permitieron destacar la transformación de sus subjetividades y nociones personales y los condicionamientos en su estilo de vida, debidos a un proceso de formación y adoctrinamiento a través del cual se replican los valores institucionales que terminan siendo parte de su día a día.

De igual forma, este proceso de interiorización de los valores institucionales da cuenta de los análisis propios de la antropología de las instituciones, los cuales destacan el poder institucional sobre la capacidad de formar y moldear a los sujetos que hacen parte de estas (Sánchez, 2017, p. 30). Esta realidad puede ser vista desde los condicionamientos y limitantes en la agencia de las mujeres dentro del cumplimiento de la orden y los servicios que se les son asignados, dada la interacción del cuerpo con el contexto y las actividades que lo moldean (Rabinow, 1984, p. 173).

Gracias al desarrollo de esta investigación pude acercarme a una realidad institucional propia de quienes hacen parte de ella. Esta aproximación me permitió tener en cuenta nociones propias de la experiencia y no de la expectativa o de una fachada que muchas veces se suele presentar sobre la institución policial a la que es difícil tener acceso. Este hecho dio lugar al reconocimiento de nuevas problemáticas inherentes a los sujetos policiales a partir de las fases de su profesionalización. Pues, en cada una de estas, de acuerdo a las trayectorias institucionales y personales de cada oficial, los intereses y enfoques cambian.

Por este motivo, planteo como una puerta que se abre a futuros posibles temas investigación, seguir profundizando en el proceso de incorporación desde una perspectiva de género, entendiéndolo desde la realidad institucional binaria y capacitista que lo moldea. Así mismo, es importante continuar el análisis detallado de las dinámicas sociales dadas en la ECSAN, ligadas a la formación inicial, y la paradoja entre las relaciones horizontales que se pueden generar con los compañeros e incluso con los superiores y, el respeto por el mando desde la jerarquía y la antigüedad.

Bibliografía:

- Academia de Historia de la Policía Nacional (Ed.). (2000). La mujer en la policía nacional. En Cuaderno Histórico No. 6 (1.a ed., Vol. 1, pp. 53–55). Policía Nacional de Colombia.
- Alcalde Sánchez, I. (2017). Antropología de las Instituciones. Estudio etnográfico del internamiento en un centro de menores infractores. [Tesis doctoral]. Universidad de Córdoba.
- Betancur, C. P. L. A. (2018). Antropología de las instituciones. Ejército Nacional de Colombia. Recuperado de: <https://revistascedoc.com/index.php/ba/article/download/407/343>
- Bover, T., & Chaves, M. (2011). Vivir a los tumbos o vivir (de) uniforme: biografías de jóvenes policías en Argentina. *Última década*, 19(34), 121-138.
- Bover, T., & Maglia, E. (2017). “¿ Están preparados para morir?”: La muerte en la profesión policial. *Avá*, (30), 159-180.
- Calandrón, S. y Galeano, D. (2013). Mujeres y policías: la cuestión de género en las fuerzas de seguridad. *Cuestiones de Sociología*, nº 9. ISSN 2346-8904 <http://www.cuestionessociologia.fahce.unlp.edu.ar/>
- Coe, M-R. (1973). La profesionalización de la medicina en Sociología de la medicina. Alianza editorial. Recuperado de: https://drive.google.com/file/d/1nQuosnlA8y2RYAjhdHbafdpJ_yNOI_Q8/view
- Decreto 1000 de 1891 [con fuerza de ley]. Por el cual se organiza un Cuerpo de Policía Nacional. 05 de noviembre de 1891. D.O. No. 8609.
- Fatyass y Frasco Zuker. (2017). Análisis sobre Antropología y Teoría Social. Cultura, Poder y Agencia, de Sherry Ortner. La Zaranda de Ideas. *Revista de Jóvenes Investigadores en Arqueología* 15 (2): 172-177.

- Frederic, S; Galvani, M; Garriga, J. y Renoldi, B. (2014). De armas llevar. *Estudios socioantropológicos sobre los quehaceres de policías y de las fuerzas de seguridad*. Facultad de Periodismo y Comunicación Social. Universidad Nacional de La Plata.
- Frederic, S. (2016) De la desmilitarización a la profesionalización. Un estudio etnográfico sobre la formación básica de la Policía Federal Argentina.
- Goffman, E. (2001). Internados: Ensayos Sobre la Situación Social de los Enfermos Mentales. En *Internados: ensayos sobre la situación social de los enfermos mentales* (pp. 9–25). Amorrortu Editores. <https://sociologiaycultura.files.wordpress.com/2014/02/goffmaninternados.pdf>
- González Díez, J., y Viazzo, P. (2016). El parentesco ficticio entre América Latina y Europa: estrategias de respuesta a la desparentalización en perspectiva comparada. *Confluente*, 8(1), 89-104.
- Ley 1822 de 2017. Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones. 4 de enero de 2017. D.O. No. 50.106
- Policía Nacional de Colombia. (2009). Reglamento de uniformes, insignias, condecoraciones y distintivos para el personal de la Policía Nacional. Recuperado de: <https://www.yumpu.com/es/document/read/64663885/reglamento-uniformes-e-insignias-policia-nacional-de-colombia>
- Quevedo E, Hernández M, Cortés C, Esclava JC. Un modelo para armar: Una propuesta metodológica para abordar el estudio comparativo de la historia de la salud pública, de las profesiones de la salud y de sus relaciones de doble vía con la sociedad. *Rev Cienc Salud* 2013; 11 (3): 295-321
- Rabinow, P. (1984). *The Body of the Condemned in The Foucault reader*. Pantheon books, New york.
- Resolución 3135 de 1953 [Ministerio de Defensa Nacional]. Por medio de la cual se crea la policía femenina el 26 de octubre de 1953.
- Rodríguez, F. (2018). Subordinación y autoridad en la profesionalización de las mujeres en la Policía de Córdoba. *11086/14318*.
- Saletti-Cuesta, L. (2020). Ana Laura Martín, Graciela Queirolo y Karina Ramacciotti, coordinadoras. *Mujeres, saberes y profesiones. Un recorrido desde las ciencias sociales*.

Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Biblos; 2009. *Dynamis: Acta Hispanica ad Medicinae Scientiarumque Historiam Illustrandam*, 40(2), 545-548.

- Sirimarco, M. (2009). Los cuerpos replicantes. La elusión del cuerpo legítimo en el proceso de formación policial. *Revista Colombiana de antropología*, 45(1), 95-118
- Scott, Joan. 2018. “El género: una categoría útil para el análisis histórico”, En Lamas, Marta. Recuperado de: <https://bivir.uacj.mx/Reserva/Documentos/rva2006191.pdf>
- Viveros Vigoya, M., y Gregorio Gil, C. (2014). Sexualidades e interseccionalidad en América Latina, el Caribe y su diáspora.

Anexos

Registro fotográfico durante el trabajo de campo

Anexo 1: preparación para el ejercicio de simulación ESMAD.



Anexo 2: Ejercicio de defensa personal (maniobra de reducción).



Anexo 3 y 4: Ejercicio simulación ESMAD con agente químico.

