

Mujer Policía

2^{da}
edición



Pasado - Presente

Futuro

Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano



**SOMOS UNO.
SOMOS TODOS.**



POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

Mujer Policía
“Pasado, Presente y Futuro”
2da Edición

Grupo de Investigación
Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano

Bogotá D. C.

2020

Autoridades de la Policía Nacional

Doctor

Iván Duque Márquez

Presidente de la República

Doctor

Carlos Holmes Trujillo

Ministro de Defensa Nacional

General

Oscar Atehortua Duque

Director General Policía Nacional

Dirección de Talento Humano Policía Nacional

Mayor General

Álvaro Pico Malaver

Director de Talento Humano Policía Nacional

Directora de la investigación

Capitán

Vilma Natalia Dueñas Patarroyo

Jefe Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano DITAH

Especialista en Gestión Humana. Especialista en Servicio de Policía

Dirección de Talento Humano
Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano
Grupo de Investigación COL0213818- Autores



Intendente
Ángel Uriel Hernández González
Psicólogo



Asesora Sector Defensa
Dra. Luce Marina Echeverri Petti
Socióloga.
Especialista en Derecho Laboral y Talento Humano Cidenal
Magíster en Inteligencia Estratégica



Profesional de Seguridad
Dr. Gonzalo Andrés Cortes Olarte
Psicólogo Especialista en Docencia Universitaria
Magíster en Dirección y Gestión de Personas

Colaboradores:

Mayor

Edwin Antonio Díaz Medina

Jefe Planeación DITAH

Teniente

Raúl Eduardo Pérez Arévalo

Jefe Comunicaciones Estratégicas DITAH

Intendente

Wilsón Alexander Sanabria

Responsable Análisis Estadístico

Profesional de Seguridad

Néstor Andrés Beltrán Gómez

Publicista Oficina Comunicaciones Estratégicas DITAH

Asesoría Metodológica

Vicerrectoría de investigación VICIN

Dirección Nacional de Escuelas DINA E

Policía Nacional de Colombia

Dirección de Talento Humano

Carrera 59 No. 26 21, CAN

Teléfono: 5159000 extensión 9014

Bogotá, D.C.

ISBN: 978-958-48-1588-0

2^{da} Edición

Diseño, diagramación e impresión:

Xpress Estudio Gráfico y Digital S. A. S. - Kimpres S. A. S.

PBX: 602 0808

Bogotá D.C.

www.xpress.com.co

CONTENIDO

PRÓLOGO - Director General	13
PRESENTACIÓN - Director de Talento Humano.....	14
INTRODUCCIÓN - Grupo de Investigación OBTAH - DITAH	15
CAPÍTULO 1. PASADO.....	19
Metodología	19
Unidades de análisis (etimología)	20
Inclusión	20
Equidad	22
Igualdad	24
Restricciones y Prejuicios.....	25
Evolución	27
Análisis situacional	28
Identificación de variables - Árbol de Competencias de Marc Giget	28
Mujeres destacadas en la transformación institucional	33
Estereotipos de la mujer policía	37
Estereotipos de género en el proceso de empoderamiento y participación activa	42
CAPÍTULO 2. PRESENTE....	45
El Género Femenino en la Policía Nacional de Colombia	46
Representatividad de la mujer policía en la categoría Oficial	47
Representatividad de la mujer policía en la categoría Suboficial y Mando Ejecutivo	48
Representatividad de la mujer policía en la categoría Patrullero,	
Agente y Auxiliar de Policía	50
Auxiliares de Policía Femeninas	51
Alféreces, Cadetes y Estudiantes del Nivel Ejecutivo	52
La mujer policía del presente	53
Edad	53
Estado civil	54
Número de hijos	55

Mujeres uniformadas cabeza de familia.....	55
Niveles de gestión donde laboran las uniformadas	57
Cargos directivos desempeñados por mujeres	58
Jefaturas femeninas	58
Cargos de comandante desempeñados por mujeres	60
Mujeres en otros cargos que aportan al servicio de policía	62
Sanciones	63
Empoderamiento Policial Femenino	65
 CAPÍTULO 3. FUTURO...	 67
De la sociedad de la información a la sociedad del conocimiento	67
Entornos VICA el nuevo espacio de trabajo para la mujer policía	68
Volatilidad	69
Incertidumbre	70
Complejidad	71
Ambigüedad	71
El mundo VICA y las Instituciones Policiales	72
La mujer policía en el mundo VICA	75
Sociedad y principios de la Policía	75
Referenciación internacional	76
Organización de Naciones Unidas	76
Países europeos	78
Mujer policía en Suecia	78
Inglaterra y Gales	80
España	81
Estados Unidos	83
Países de América Latina	86
México	86
Perú	88
Chile	89
Colombia	90
Estrategia de retención y vinculación de las mujeres a la Policía Nacional	90

Competencias profesionales de la mujer policía del futuro	92
Prospectiva del perfil de la mujer policía	93
Sostenibilidad institucional en tiempos de crisis	95
Perspectivas de la mujer policía	96
Mujer causa y efecto de modernización y transformación institucional	101
Consideraciones finales	106
 ANEXOS	 109
 Tabla 7. Identificación de variables - Árbol de Competencias de Marc Giget	 110
Tabla 8. Agrupación de factores por familia	113
Tabla 9. Descripción de factores	115
Tabla 10. Estereotipos	122
Tabla 11. Cambios esperados	124
Tabla 13. DOFA	125
Tabla 14. Factores de cambio	126
Tabla 15. Matriz de cambio	128
Tabla 16. Identificación de actores	129
Entrevistas a algunas mujeres destacadas de la Policía Nacional	131
 BIBLIOGRAFÍA	 159

Siglas y abreviaturas

CAI: Centro de Atención Inmediata

CAN: Centro Administrativo Nacional

CIDENAL: Curso Integral de Defensa Nacional

CNSCC: Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana

CONPES: Consejo Nacional de Política Económica y Social

CONST: Constitución Política de Colombia

D.C: Distrito Capital

DD. HH: Derechos Humanos

DECAS: Departamento de Policía Casanare

DEQUI: Departamento de Policía Quindío

DESAP: Departamento de Policía San Andrés, Providencia y Santa Catalina

DEUIL: Departamento de Policía Huila

DIBIE: Dirección de Bienestar Social

DIJIN: Dirección de Investigación Criminal e INTERPOL

DINAE: Dirección Nacional de Escuelas

DINCO: Dirección de Incorporación

DISAN: Dirección de Sanidad

DITAH: Dirección de Talento Humano

DOFA (FODA): Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas

ECSAN: Escuela de Cadetes General Santander

ESJIM: Escuela de Suboficiales y Nivel Ejecutivo Gonzalo Jiménez de Quesada

ESTIC: Escuela de las Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones

f: Fallecida/o

Forpo: Fondo Rotatorio de la Policía

Gecop: Gestor de Contenidos Policiales

Icfes: Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación

Mebog: Policía Metropolitana de Bogotá

MNVCC: Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes

MTI: Modelo de Transformación Institucional

NTC: Norma Técnica de Calidad

OBTAH: Observatorio del Talento Humano

OMS: Organización Mundial de la Salud

ONU: Organización de Naciones Unidas

PONAL: Policía Nacional de Colombia

PSI: Portal de Servicios Internos

r: Retirada/o

SENA: Servicio Nacional de Aprendizaje

SGA: Sistema de Gestión Ambiental

SIATH: Sistema de Información y Administración del Talento Humano

SVE: Suite Visión Empresarial

UNESCO: Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

UVA: Unidad Virtual de Aprendizaje

VICA (VUCA): Volátil, Incierto, Complejo y Ambiguo

VICIN: Vicerrectoría de Investigación

Grados Policiales

Categoría Oficiales

GR: General

MG: Mayor General

BG: Brigadier General

CR: Coronel

TC: Teniente Coronel

MY: Mayor

CT: Capitán

TE: Teniente

ST: Subteniente

AF: Alférez

CD: Cadete

Categoría Suboficiales

SM: Sargento Mayor

SP: Sargento Primero

SV: Sargento Viceprimero

SS: Sargento Segundo

CP: Cabo Primero

CS: Cabo Segundo

Nivel Ejecutivo

CM: Comisario

SC: Subcomisario

IJ: Intendente Jefe

IT: Intendente

SI: Subintendente

PT: Patrullero

Agentes

DG: Dragoneante

AG: Agente

Estudiantes

AF: Alférez

CD: Cadete

ES: Estudiante del nivel ejecutivo

Servicio Militar Obligatorio

AXP: Auxiliar de Policía

Grados Académicos

Dr./Dra: doctor,-a

Mag: magíster

Esp: especialista

Prf: profesional

Tec o Tecn: técnico o tecnólogo

Br: bachiller

PRÓLOGO



Mujer policía, dos palabras que encierran la complejidad de la estructura social tanto individual como colectiva de quienes hacen parte del género femenino y optan por consagrar su vida a la profesión policial, al romper imaginarios y cambiar las formas discursivas y rompen imaginarios y cambian las formas discursivas y los roles que han desempeñado las mujeres en una sociedad que históricamente ha sido desigual e inequitativa. Y los paradigmas se han venido replanteando desde hace algunas décadas y que con el paso del tiempo son una prueba plausible de la evolución conceptual y social del rol de género femenino.

La demostración de competencias responsabiliza a la sociedad contemporánea a trabajar en pro de la equidad, dejando atrás los prejuicios enunciados en términos de debilidad, belleza, vanidad y lo superfluo: y comenzar a medir los resultados a partir del conocimiento, la actitud, la materialización de la ética social y la moral personal.

La desaparición de las brechas de género en lo que respecta a las mujeres y los hombres uniformados es un asunto zanjado, que inició con cambios en el pensamiento y se demostró con avatares en el comportamiento, lo que a lo que hoy en día permite que se proyecte la presencia de la mujer en la Institución.

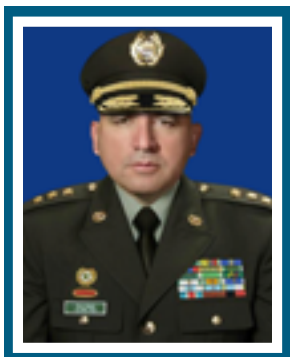
Como Director General de la Policía Nacional de Colombia me permito enaltecer el trabajo que se presentó en el año 2017 titulado *Mujer Policía Pasado, Presente y Futuro*, en el cual se compiló la historia de las primeras uniformadas que ingresaron a la Institución en el año 1953, y fue la base para elaborar esta segunda edición, en la que se presenta la situación actual de estas mujeres y se prospectan las necesidades de incorporación femenina al año 2030.

Para ello se plantea el siguiente interrogante: ¿existe para la Policía Nacional una metodología que permita establecer la diferenciación cuantitativa de las mujeres policías, el perfil requerido y sus expectativas para atender las problemáticas de seguridad y convivencia del país?

La respuesta de la gran mayoría de los administradores policiales a esta pregunta sería volver a mirar al director de Talento Humano sobre quien recae la responsabilidad. Por ello que se realizó este trabajo, analíticamente soportado, para contribuir y facilitar la respuesta al interrogante, el cual le permitirá al mando institucional tomar decisiones de manera acertada, con el fin de enfrentar los desafíos planteados por una sociedad cada vez más convulsionada, ahora desde una óptica más preparada y menos intuitiva.

General Oscar Atehortúa Duque
Director General Policía Nacional

PRESENTACIÓN



En esta segunda edición y con el fin de responder la pregunta planteada por el señor Director General sobre si “¿existe, para la Policía Nacional una metodología que permita establecer la diferenciación cuantitativa de las mujeres policías, el perfil requerido y sus expectativas para atender las problemáticas de seguridad y convivencia del país?” me permito presentarle a la comunidad policial, académica y social esta segunda edición del libro *Mujer Policía Pasado, Presente y Futuro* que se desarrolló en tres capítulos, alineado con el nombre que lleva.

Es así como se inicia con un breve recorrido histórico con el cual el lector se contextualiza en el inicio y desarrollo de la mujer en la Institución, lectura que lo involucrará en momentos histórico-temporales de marcada trascendencia y que hasta hoy definen el porqué de la importancia de este trabajo.

Posteriormente, se presentan las cifras que reflejan la efectividad de la mujer policía en la Institución contemporánea, y las razones que han llevado a su participación de acuerdo con los respectivos niveles, grados, especialización y ubicación en el territorio nacional. En este capítulo se muestra la situación actual para contrastarla con la realidad social y las exigencias establecidas a la Policía Nacional.

Finalmente, se desarrolla el interés particular de este libro, fundamentado en el análisis proyectivo que se dedica al estudio de escenarios que aceleran la evolución del mundo moderno, y nos permite ver de manera holística diferentes contextos a partir de los cuales se construye el futuro de la Institución hacia su misionalidad.

Agradezco al Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano y en particular al grupo de investigación de esta dirección, quienes identificaron la sensibilidad del tema, su relevancia y profundizaron en los contenidos que permitieron darle cuerpo y solidez a este trabajo.

Los invito a hacer uso de este libro no solo en el ámbito administrativo, sino también desde el campo docente, permitiéndoles a sus estudiantes que desde sus inicios se acerquen a una realidad crucial a nivel global como lo es la inclusión de género y sus aportes a una efectiva gestión del talento humano.

Sea este trabajo de investigación una guía para futuras decisiones de incorporación, formación y destinación de la mujer policía.

Mayor General Álvaro Pico Malaver
Director de Talento Humano Policía Nacional

INTRODUCCIÓN

En la actualidad la Policía Nacional de Colombia la integran aproximadamente 164.734 uniformados de los cuales 15 388 son mujeres, quienes están ubicadas en cargos administrativos, operativos y docentes. Las condiciones actuales de seguridad y convivencia demandan mayor presencia de la mujer en la actividad misional de policía, una oportunidad que se visualiza desde el proceso de Modernización y Transformación Institucional (MTI), con la incorporación de un mayor número de mujeres destinadas de manera específica al Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes (MNVCC), con el fin de optimizar las condiciones en materia de seguridad y convivencia.

Ante esta situación se optó por plantear el presente proyecto de investigación como una forma de avizorar las necesidades de la Institución prospectando a la mujer "tanto en número como en competencias" para el ejercicio policial en las áreas urbana y rural, así mejorando la percepción de seguridad de los colombianos.

Hoy la mujer policía está llamada a desempeñar un papel humanista y conciliador en las comunidades desmovilizadas, pues su capacitación en temas de niñez, adolescencia y violencia de género, caso específico, es una luz orientadora tanto para las mujeres como para las madres y menores excombatientes que, durante su permanencia en la guerrilla, no han tenido otra mirada distinta a la de la guerra, por lo que hoy se encuentran sin una visión de futuro sin visión de futuro dentro de su nueva realidad social.

La mujer policía debe tener participación en todas las unidades policiales del territorio nacional. Estas deben tener contacto directo con el ciudadano y dedicarse a la vigilancia, la seguridad y la convivencia ciudadana, pues una vez concluido el proceso de consolidación de la paz se requiere la presencia de personal femenino pacificador para su continuidad en el tiempo, con el fin de trabajar para y con las personas más vulnerables.

Las 15 388 mujeres policías que forman parte de la Institución cumplen tareas en el MNVCC, y en las especialidades de la Policía en los niveles operativo, administrativo y docente. La participación y aporte de la mujer policía tiende a aumentar con su ubicación en escenarios sociales de seguridad y convivencia pacífica, desde los cuales el rumbo de la Institución se visiona hacia la equidad y la participación social en todos los ámbitos, tal y como se plantea en el Modelo de Transformación Institucional (MTI).

El ingreso de la mujer a la Policía Nacional de Colombia fue circunstancial, pues para la década de los años Cincuenta y siguientes fue relegada a la realización de actividades que se consideraban propias del hombre, entre ellas ser policía. Como un hecho histórico de carácter político se dio el ingreso de la primer mujer a las filas, quien se graduó como

Teniente Honoraria en el año de 1953, pero solo hasta 1977 el mando decidió hacer llamamiento para oficiales femeninas en el cuerpo administrativo a 12 profesionales en diferentes áreas, reconociendo de esa forma y de manera explícita el papel de la mujer en el desarrollo de la nación. Este trabajo se desarrollaba paralelamente a nivel internacional con diferentes conferencias sobre la mujer, y diversas iniciativas para apoyar la investigación de los roles de estas en la historia; es así como hoy se impulsan acciones dirigidas a facilitar cambios en la imagen y el protagonismo de las mujeres policías.

En este contexto y ante los avances institucionales en que se han dado en el país y en la región por la acelerada globalización, el Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano de la Policía Nacional busca dar respuesta a múltiples problemáticas contemporáneas. Es aquí donde el observatorio enfoca su lente en la mujer policía, su pasado, presente y futuro al interior de una institución pública de estructura jerarquizada que demanda de ella un perfil y unas competencias cada vez más exigentes, aspecto en el cual se halla la importancia de realizar este análisis, recorrido investigativo y proyección hacia futuras generaciones.

La primera edición del libro en mención es un trabajo investigativo acerca del significado social que se le ha dado al constructo de mujer en el cuerpo de Policía de Colombia. El objetivo del estudio se enfocó en tres líneas fundamentales, como son: (1) las contribuciones de las mujeres a los avances institucionales en el contexto histórico nacional, regional y global, (2) las manifestaciones de liderazgo de la mujer en la Institución; y (3) los cambios en la participación y la toma de decisiones de las mujeres en la gestión de la construcción de la paz y en el fortalecimiento de la convivencia ciudadana.

En esta nueva edición con corte a 31 de julio de 2020, más que en un enfoque puramente cualitativo, se ha profundizado en una investigación de tipo mixta, a partir de la cual se obtuvo un análisis descriptivo de los interrogantes más discutidos en la administración del talento humano policial, en cuanto a la mujer se refiere. Este diseño permitió develar, en primer lugar, cuál ha sido el rol de la mujer en la prestación del servicio de policía, a través de un análisis histórico documental; evidencia los alcances derivados de la incorporación del personal femenino, fundamentado en un enfoque cuantitativo descriptivo; e indaga las tendencias, mega tendencias y rupturas propias de los estudios de futuro, bajo una línea documental exploratoria, consolidando así el pasado, presente y futuro de la mujer policía.

Por lo anterior, se partió del planteamiento de la pregunta: ¿existe para la Policía Nacional una metodología que permita establecer la diferenciación cuantitativa de las mujeres policías, el perfil requerido y sus expectativas para atender las problemáticas de seguridad y convivencia del país? A la cual se dio respuesta con el desarrollo de la investigación.

Sea la lectura de este documento una invitación a reconocer la respuesta a esta pregunta, la cuál está enmarcada dentro del entorno socio laboral de la mujer policía en un ambiente (VICA) Volátil, Incierto, Complejo y Ambiguo, así como en las estrategias adaptativas que le han permitido ajustarse a las exigencias del medio y la cultura institucional, incidiendo así positivamente en esta última a través de la modernización y transformación.

Complementando lo anterior, es pertinente indicar que la manera de abordar el tema sobre la mujer policía de manera holística es desde la teoría general de sistemas, y la forma de vislumbrar los escenarios de futuros posibles es a través de la proyección de necesidades, mediante la aplicación de diferentes talleres destinados a la recopilación de información de fuentes primarias y secundarias donde se considere el sistema en sí, los macrosistemas que influyen en él, los subsistemas en los que participa y se desarrolla, así como las variables específicas que inciden en su representación a nivel institucional. Este análisis se dió a partir de los diferentes elementos que se identificaron desde el conocimiento y la experiencia de los integrantes de la Institución que llamaremos expertos.

Por otra parte, al tratarse de una investigación de tipo mixto con visión prospectiva, se recurrió a la caja de herramientas de Michel Godet, con el fin de generar conocimiento sobre el futuro del tema que se está trabajando, en esta han participado en primer lugar, los uniformados que intervienen activamente en la Institución en los procesos que atañen a la mujer; segundo, personas que influyen en el sistema en estudio dentro y fuera de la Policía Nacional; y, tercero, expertos que tienen conocimiento sobre la participación de la mujer policía y el contexto en el cual se desenvuelve.

Se garantizo la participación permanente de los expertos en el total de los talleres, luego de verificar que estos cumplieran con los requisitos que se establecieron de acuerdo con su nivel de proximidad al constructo *mujer policía* y su estereotipo social, con el fin de asegurar un análisis integral en la exploración del futuro y la construcción de estrategias para alcanzarlo.

**Grupo de Investigación
Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano
Dirección de Talento Humano**



Poema Mujer Policía

I

*Uniformadas y sonriendo
ellas llegan a formar,
a iniciar el día a día
en su vida policial.*

II

*Cambiar tacones por botas
fue una gran decisión,
lo hiciste de por vida,
por amor y vocación.*

III

*Ser mujer policía
es de mucho valor,
fuerza, coraje, entrega
y amor por la Institución.*

IV

*Sin importar el riesgo
sirven llenas de humildad.
Cuando atienden al ciudadano
lo hacen con amabilidad.*

V

*Aplican el SEA Policía
con un claro acercamiento,
orientando la comunidad,
ganando confianza y Respeto.*

VI

*Sonrientes siempre caminan,
con orgullo y pulcritud.
Ellas se hicieron heroínas,
damas de gran virtud.*

VII

*Le dan alegría al día
tan solo con su presencia.
Un día se dieron cuenta
que Ser Policía es su esencia.*

VIII

*Día y noche trabajan
de forma incondicional,
con elegancia e hidalguía
y mucha pasión policial.*

IX

*Sus sonrisas y compañía
son de mucho valor.
Siempre tienen una palabra
para aconsejar con amor.*

X

*Cautelosas y seguras
promueven el Autocuidado,
luchando con la pandemia
y así el virus evitarlo.*

XI

*Sin importar su grado
hablan con voz poética,
recordando con agrado
aplicar la Conciencia Ética.*

XII

*Cuando llegan a sus hogares
sus familias felices las abrazan,
porque detrás del uniforme
llegan las Heroínas de la casa.*

XIII

*Hermosas verde oliva,
tienen un gran corazón.
Madres, hijas y Policías,
Dios las llene de bendición.*

*Autor: PT. David Zapata Rincón
Dirección de Seguridad Ciudadana- DISEC
Integrante Escuadrón Móvil Antidisturbios No 6
DERIS-ESMAD – Placa policial 099154*

CAPÍTULO 1. *Pasado...*

¿Quién ha sido la mujer policía?

¿Qué situaciones afrontó y en qué condiciones?



Metodología

Para comprender las circunstancias que rodearon a la mujer policía en un momento histórico se utilizó la metodología de investigación cualitativa–descriptiva a partir de la técnica documental–informativa, cuyo fin primordial se centró en recopilar y seleccionar información sobre la mujer policía, desde sus inicios hasta el año 2019. Se seleccionó esta técnica debido a que permite realizar un proceso sistemático, recolección, organización, análisis e interpretación de los datos (Perdomo, 1981).

Las unidades de análisis y de codificación en primer nivel o plano inicial surgen a partir de la definición de las categorías, la cual las cuales se compararon posteriormente y se agruparon en temas para buscar posibles vinculaciones (Sampieri, 1991).

Es importante indicar que el análisis se trabajó en tres momentos histórico-temporales como son:

1. **Pasado:** desde el 2000 al 2019. Teniendo en cuenta que la primera versión del libro, titulado *Mujer Policía: Pasado, Presente y Futuro*, aborda la historia de esta, desde sus inicios a mediados del siglo XX.
2. **Presente:** comprende la actualidad de la mujer policía en el 2020
3. **Futuro:** proyección de la mujer del 2021 al 2030 alineadas al Modelo de MTI.

Unidades de análisis

Inclusión: *hacer parte de*

La mujer ha sido un pilar fundamental en el servicio que presta la Policía Nacional de los colombianos. Inicialmente cumplió tareas en el campo de la protección de la niñez y el acercamiento con la comunidad; pero en la actualidad, además de ocuparse de la realización de actividades operativas desde las distintas especialidades, desempeña con total armonía los más altos cargos de la escala jerárquica, ejerciendo la dirección y el mando.

El fundamento histórico descrito en el libro de la primera edición se remonta concretamente al gobierno del señor Teniente General Gustavo Rojas Pinilla que va de (1953-1957), y en particular a su hija María Eugenia Rojas Correa, quien ingresó a las filas de la Institución en condición de Teniente Primero Honoraria el 5 de noviembre de 1953, año en el que se creó la especialidad de Policía Femenina, mediante Resolución 3135 del 26 de octubre de 1953, firmada por el entonces Coronel Rojas Scarpetta.

Es así como se organizó un grupo de 46 distinguidas damas de la sociedad de las ciudades de Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, Bucaramanga e Ibagué, a quienes, previa realización de un curso de preparación, se les otorgó el grado de Tenientes Segundas, y se les encargó el cuidado de parques infantiles, colegios de educación pública, espectáculos, lugares de acceso para los menores y otras actividades sociales que propiciaban su acercamiento a la comunidad. Estas tareas se combinaron con la creación de la fundación de la Policía Infantil, por iniciativa del entonces Sargento Luis Alberto Torres Huertas, en Bogotá.

Cabe anotar que tal servicio se prestaba *ad honorem* y quienes lo realizaban cumplían con un proceso de selección de tipo sociopolítico, es decir, eran damas de la alta sociedad quienes representaban la oficialidad en las diferentes regiones del país.

Este primer grupo femenino fue desapareciendo paulatinamente después de que se produjera la salida del Teniente General Rojas Pinilla del mando de la República y, lo cual generó un receso de inclusión por más de dos décadas. Pasados 24 años, en el año 1977 el mando decidió hacer el llamamiento para Oficiales Femeninas en el Cuerpo Administrativo a doce profesionales, quienes adelantaron su proceso de formación en la Escuela de Cadetes de Policía General Santander y se les asignó prestar sus servicios en áreas de oficina de acuerdo con las carreras profesionales universitarias cuyo título ostentaban.

En el año 1978 ingresaron a curso las primeras aspirantes a Suboficiales y Agentes, instrucción que se imparte en la Escuela Nacional de Suboficiales Gonzalo Jiménez de Quesada. Estas conformaban el primer grupo de policías femeninas que cumplieron

funciones operativas, inicialmente como parte de la especialidad Policía de Menores, quienes terminaron su curso el 13 de agosto de 1979.

Para ese mismo año se vincularon las primeras 14 cadetes aspirantes a Oficiales, quienes en calidad de internas en la Escuela de Cadetes de Policía General Francisco de Paula Santander cumplió por primera vez el exigente pénsum de estudios, por lo cual solo 7 de ellas se gradó en 1981 como Subtenientes de Vigilancia.

Es de resaltar que en cada uno de los espacios citados estas mujeres “compitieron” con sus compañeros varones y fueron destinadas a distintos departamentos de Policía a nivel nacional, prestando un servicio de cualificado, cumpliendo con las tareas de mando, dirección y liderazgo para las que fueron formadas.

De estas 7 oficiales femeninas, una de ellas, Luz Marina Bustos Castañeda, alcanzó su ingreso al escalafón de los Generales de la República pues el 5 de junio de 2009, por decisión del gobierno, recibió su primera estrella como Brigadier General y se convirtió en la primera mujer en toda la Fuerza Pública de Colombia que recibió esta insignia.

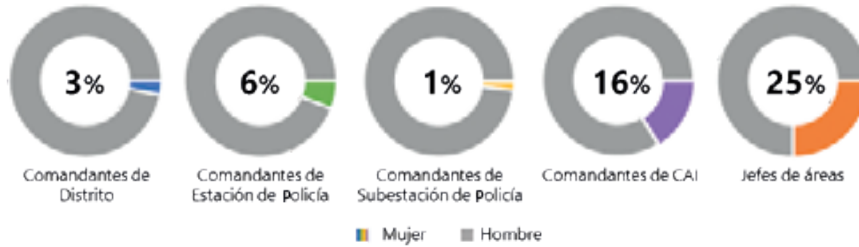
En el periodo comprendido entre los años 2000-2019 se apreció un incremento importante en la cantidad de mujeres uniformadas en la Policía Nacional, lo que le ha permitido ocupar diversos cargos que ante se consideraban exclusivos para hombres, como se observa en las siguientes gráficas:

Gráfica 1: Histórico de la cantidad de mujeres policías en los años 2000-2019



Fuente: Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano

Gráfica 2: Cargos ocupados por mujeres en el nivel decisorio



Fuente: Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano corte a 2019.

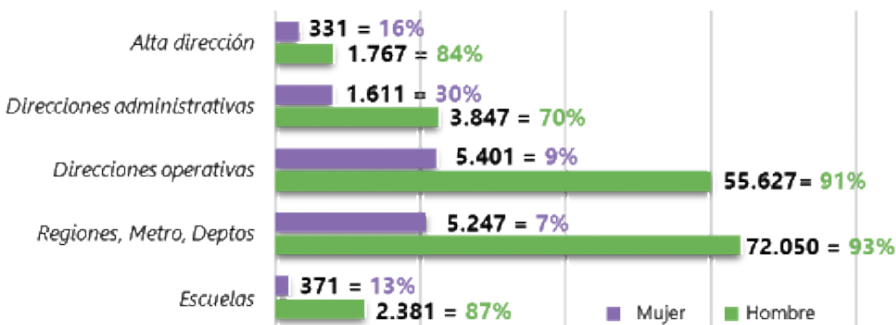
Como se logra evidenciar, la mujer ha ganado participación en cargos de nivel decisorio en la Institución, demostrando que sus competencias le permiten asumir cualquier cargo en los diferentes niveles de gestión institucional.

Equidad: *valorando diferencias*

Ofrecerles a todas las personas, independientemente de sus ideas, creencias y valores sociales, tanto las condiciones como las oportunidades y el trato que hacen posible el acceso, la participación y la integración. Esta ha sido para la Institución la práctica para vivir la plenitud de la participación social a partir de la valoración de la individualidad.

Es claro que no basta con fijarse en las diferencias puramente numéricas para medir el grado de participación femenina en la Institución, pues la representatividad no se da necesariamente desde la igualdad cuantitativa, sino también se puede medir con variables cualitativas enfocadas en el perfil requerido y la demostración de competencias laborales necesarias para el ejercicio de la profesión policial.

Gráfica 3. Participación femenina por nivel y género corte a 2019



Fuente: Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano

Teniendo en cuenta lo anterior, es necesario que la Policía Nacional proyecte en el tiempo la previsión de recursos destinados para la adecuación de espacios de formación, alojamientos, equipos y elementos para el servicio, entre otros, que les permitan a más mujeres participar en los diferentes escenarios policiales.

Así mismo la equidad aumenta la participación de las mujeres policías, indistintamente de su raza y cultura, lo que se refleja en el número de mujeres afrocolombianas, palenqueras y raizales han portado históricamente el uniforme y los distintivos de la Institución. En el caso de la mujer indígena, su participación se inició en 1993 con Selva Góngora Villa, quien comenzó su formación para Oficial el 3 de noviembre de 1995; y para el año 2011 se graduaron las primeras 20 policías de la comunidad wayuu, con el fin de mejorar las condiciones de seguridad y convivencia en sus regiones, además de asegurar la participación pluriétnica y multicultural en la Institución.



Fuente: Policía Nacional de Colombia (2019). Ceremonia 20 de julio. Flickr

En ese mismo año, 2011, fue reintegrada la primera mujer policía que había sido destituida en el año 2000 debido a su orientación sexual. Y años más tarde, en el 2018, se reconoció institucionalmente la primera mujer policía transgénero, lo cual muestra los avances que se han dado en materia de inclusión de género y en superación de los prejuicios sociales que trascienden al interior de la Policía Nacional.

En esencia este y otros espacios de oportunidad demuestran la materialización de los conceptos de *equidad* y *participación femenina* que, desde el movimiento de las sufragistas (Castaño, 2016), hasta hoy, continúan reivindicando los derechos de las mujeres.

Igualdad: *mismos derechos, mismos deberes*

“Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica” (Const., 1991, art. 13).

En relación con el tema que se ha venido abordando es preciso resaltar que el balance de “la mujer policía, ha sido muy satisfactorio en términos de igualdad, la Institución, aparte de la belleza, ha ganado en intuición y en inteligencia, competencias valiosas en el quehacer policial” (Echeverri, 2017). Con la presencia de la mujer se le ha dado un toque más amable al tiempo de formación, a los turnos de vigilancia y en general al servicio de policía, el cual se diferencia pedagógicamente en el trato pues, aunque este debe ser estricto, también debe caracterizarse por ser femenino, para nunca perder esa condición de femineidad única en ellas que será el “arma” más efectiva contra los diferentes tipos de violencia”. Idem.

Ellas han cumplido de sobra con los deberes encomendados, además de los deberes sociofamiliares que les demanda ser esposas, madres e hijas, lo cual es motivo de orgullo y un referente para quienes les rodean.

Cabe mencionar que la década antes de finalizar el siglo marcó de forma significativa el papel de la mujer en la Institución. Pues se presentaron hechos trascendentales no solo por respecto al rol que esta desempeñaba hasta ese momento al interior de la Policía Nacional, sino que “además” la entrada en vigor de la Constitución Política de Colombia de 1991 permitiría la inclusión de la mujer en diferentes escenarios, tanto políticos como institucionales, que hasta ese momento eran poco previsibles para la mujer colombiana.

Es así como las diferenciaciones sociales por razones de origen, etnia, raza, género, color, idioma, religión, preferencia, opinión o cualquier otra condición, han sido erradicadas de la Policía Nacional de Colombia desde hace tiempo. No existe Institución más incluyente y participativa que reconozca a cada persona como igual ante la ley y les brinde todos los espacios de desarrollo humano sin distingo alguno.

Hoy muchas mujeres forman parte de la Institución y en ella se desempeñan en los diferentes niveles, grados y cargos, asumiendo roles y llevando a cabo tareas que social e institucionalmente eran impensables hasta hace 70 años, como son: cargos directivos, de comando u operativos, administrativos y docentes, en los cuales las uniformadas han ganado espacio.



Fuente: Policía Nacional de Colombia (2017). Celebración Día de la Mujer en Cúcuta. Flickr

Restricciones y Prejuicios: *limitando a partir de conveniencias y pareceres*

Estructuralmente las Fuerzas Armadas han sido conformadas mayoritariamente por hombres, pues socialmente se consideraba que las condiciones físicas y psíquicas de género eran diferenciales a la hora de asumir tareas, tales como pilotear aeronaves, manejar explosivos, hacer investigación criminal o combatir, relegando a las policías femeninas al cumplimiento de las tareas de bajo riesgo y de concepción meramente social como la docencia, la enfermería, el secretariado, cuidado a poblaciones vulnerables, entre otras.

El gran perjuicio que existió durante décadas a nivel de las instituciones castrenses se daba desde el proceso de incorporación y los requerimientos que se solicitaban, en el cual, en el cual se establecían parámetros de estatura, peso, nivel educativo, estado civil, edad y porte con niveles de exigencia que se encontraban por encima de la media poblacional colombiana en esa época. Sin embargo, pero o no obstante", seguido del demostrativo "estos prerequisites que han cambiado con el devenir de los años, incluso al punto de desaparecer de las convocatorias, reconociendo que este tipo de características no implican un desmejoramiento en el servicio de policía.

A nivel social, visualizar una "competidora" igual o mejor que sus contrapartes masculinos era una circunstancia que disputaba a los hombres oportunidades de desarrollo institucional. Los argumentos socioculturales inculcados desde el seno familiar y reforzados a partir de la educación rotulaban a la mujer al hogar y al cuidado de los hijos, así cualquier actividad que atentara contra el concepto de familia nuclear y los roles diferenciales de género era controvertido a nivel político, económico y social.

Desde la esfera económica no se habían previsto los recursos para la adecuación de instalaciones para la mujer policía, lo que dificultaba aún más su adaptabilidad a la Institución y al ejercicio policial.

Para la época tampoco existían estudios de ergonomía y adecuación de elementos al servicio de las policías femeninas, razón por la cual debían hacer uso de los existentes para los hombres, por ejemplo, fusiles, prendas y elementos de protección.

El estrato socio-económico de estas primeras uniformadas que se incorporaron durante los años setenta era medio alto, puesto que provenían de familias distinguidas o eran hijas del cuerpo de oficiales, situación que las enfrentaban a condiciones complejas.

La visión en los años ochenta cambió, se estaban rompiendo paradigmas culturales y se amplió la posibilidad de ingreso en función del servicio misional de la Policía Nacional, sentando las bases de lo que sería el futuro de estas en la Institución.



Fuente: Policía Nacional de Colombia 2018. Transmisión de mando Dirección de Antinarcoóticos. Flickr

Evolución: *cambiando hacia las megatendencias*

Al inicio de los años noventa, cuando el conflicto armado en Colombia estaba en pleno furor por incidencia del narcotráfico, la consolidación de los diferentes carteles y guerrillas interesados en los negocios ilícitos que garantizaban su financiación, la mujer policía fue aceptada en el cuerpo de suboficiales y su rol dejó de ser meramente social y comenzó a tener un rol operativo; es allí donde se materializa la participación de la mujer uniformada. En ese entonces, los prerequisites de ingreso que se les exigían a los hombres no los eximía de tener hijos, ser casados, y tener hasta 35 años; en cambio, el ingreso de las mujeres solo estaba permitido para aquellas que tuvieran una edad máxima de 24 años, estuviesen solteras y sin hijos, con una estatura mínima de 1.60, y hubiesen cursado carreras técnicas o certificadas por el SENA, además de tener conocimientos en ortografía, redacción y mecanografía.

Los exámenes de ingreso eran aplicados a ambos géneros rigurosamente. Dentro de ellos se destacaba el examen médico, el odontológico y la prueba psicotécnica para determinar su salud física y mental. De igual manera se aplicaban exámenes de resolución de conflictos, trabajo en grupo y manejo de crisis.

Durante la etapa formativa se impartían conocimientos tanto académicos como prácticos a partir de “juegos de policía” y acercamiento a la población policial en ejercicio de funciones.

“Las relaciones afectivas entre compañeros eran de prohibición total y el relacionamiento social externo se limitaba, absorbiendo al alumno a la vida en la escuela y con personal de la misma”, de acuerdo con el relato de la Dragoneante Gladys Puertas Santana (Echeverri, 2017)

Por otra parte mujeres no podían usar aretes ni maquillaje, su corte de cabello era muy alto y para este momento ninguna presentaba cirugías estéticas, la figura se cuidaba limitando el ingreso a las cafeterías, según lo recuerda la señora Sargento Mayor Nereida Ramírez Campos, quien inició su curso de Suboficial en 1983 en la escuela Gonzalo Jiménez de Quesada a la edad de 21 años.

A finales del siglo pasado la línea de mando era puramente masculina, para ese momento se reconocían institucionalmente dos roles de género (masculino y femenino) sobre los cuales se asignaban responsabilidades diferenciales, concepción que empezó a cambiar con la llegada del nuevo milenio. Es así como la Institución se adaptó a los cambios socioculturales que son tendencia en el mundo y se sumó a la sociedad del conocimiento, a la sostenibilidad ambiental y a los sistemas ciberfísicos desde donde se reconfiguran las nociones de mundo, trabajo y familia de las nuevas generaciones, quienes a “su vez” por estructura organizacional deben desarrollar competencias para interactuar de manera intergeneracional.

Tabla 1: Distribución generacional de la mujer policía. 2018

Generaciones mujer policía 2018				
Generación	Edad	Nacidas entre	No. de uniformadas	% de participación
<i>Baby boomers</i>	56 a 74	1946-1964	1	0 01 %
<i>Generación X</i>	41 a 55	1965-1979	1 754	13 44 %
<i>Y o millennials</i>	20 a 40	1980-2000	10 800	82 77 %
<i>Z o centennials</i>	10 a 19	2001-2010	493	3 78 %
Total general			13 048	100 %

Fuente: Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano

Para el año 2018 hacían parte de la Policía Nacional 13 048 mujeres de las cuales el 82 % pertenecía a la llamada generación del milenio (millennials), quienes se caracterizan por ser una generación digital, interconectada y con elevados valores sociales y éticos; defensores del medioambiente; buscan trabajos donde la retribución sea alta, pero sin horarios específicos; son incluyentes a nivel social y de pensamiento libre frente al amor y la paternidad; no esperan jubilación y prefieren cambiar de trabajo de acuerdo con sus intereses (Harvard Deusto Business Review, IESE Insight y BBVA, 2016).

Lo anterior planteó un reto institucional teniendo en cuenta que la estructura organizacional aún conservaba los lineamientos rígidos y altamente jerarquizados, debido a que la Policía Nacional de Colombia históricamente ha sido de carácter castrense.

Análisis situacional

Árbol de Competencias

Para contextualizar a la mujer policía del pasado y las situaciones que debió afrontar se hace necesario identificar el saber hacer del personal policial femenino, las competencias genéricas esenciales demostradas al momento de su incorporación y aquellas que desarrolló durante el proceso de educación y posterior ubicación en el entorno laboral, lo que aquí se denominan *raíces* bajo la metodología de análisis organizacional conocida como Árbol de Competencias (Godet, 2000).

Así mismo es evaluado el potencial para integrar dichas capacidades al servicio de policía lo que aquí se define como Tronco. La valorización sectorial de dichas competencias, una vez son puestas en práctica en la actividad referida, generan credibilidad y confianza ciudadana, además de mejorar la imagen institucional, lo que para la investigación fue denominado *ramas y frutos*.

Gráfica 4: Identificación de variables —Árbol de Competencias (Análisis del pasado)



Fuente: Prospectiva estratégica: problemas y métodos Michel Godet (2000, pp. 53)

Raíces: en sus inicios la Institución evaluaba competencias femeninas ligadas a la condición física, resistencia y porte, además de la vocación hacia una vida castrense, **saber ser**, con el fin de mantener estándares cercanos a los demostrados por los hombres. Para la época se mantenían en segundo plano las competencias derivadas de los otros saberes planteados por la UNESCO como son: **saber saber**, **saber hacer** y **saber estar** (convivir), de los cuales hablarán en el capítulo que aborda el presente, hasta adentrarnos en la competencia más demandada a cualquier profesional en el futuro, denominada **saber transformar** (a sí mismo y a la sociedad), la cual desarrollada en el capítulo número tres.

De la sincronía que llegue a tener la valoración de estos **saberes**, a partir de las habilidades comportamentales innatas o adquiridas, ligadas a los diferentes niveles de responsabilidad, según el grado, se podrá obtener una perfilación automática que a través del Sistema de Información y Administración del Talento Humano - SIATH- permita verificar, además del ajuste del perfil de las funcionarias al cargo, la efectividad administrativa institucional, permitiéndole conocer de primera mano las necesidades reales de personal, los niveles de competencia requeridos y la efectividad laboral esperada, con el fin de optimizar estratégicamente el talento humano del personal policial femenino.

Estas cinco vías del saber convergen en una sola, dado que hay entre ellas múltiples puntos de contacto, coincidencia e intercambio que, aunado a las necesidades de gestionar el conocimiento e innovar, definen el perfil de las policías requerido, el cual ha cambiado y seguirá cambiando de acuerdo con la época en que la mujer se vincula a la Institución, sus condiciones sociohistóricas, la cultura predominante, la educación impartida, el desarrollo tecnológico para cada periodo, los esquemas de pensamiento y los comportamientos que se aprueban o se aprobarán a nivel social según el género.

Para una comprensión más exacta, se definen las competencias técnicas que debían ser demostradas por las aspirantes al momento de su incorporación y desarrolladas de

acuerdo con la doctrina institucional de inicios de milenio. Cabe recordar que para el año 2000 existía la concepción de subordinación de la mujer tanto a nivel organizacional como funcional.

En aquella época se vivía una modernidad incipiente y la Institución priorizaba competencias tales como la fuerza, para contrarrestar la delincuencia derivada del narcotráfico y las guerrillas. En cuanto a la formación que recibían las uniformadas, estas eran instruidas de manera presencial para realizar tareas de acuerdo con la especialidad que se asignaban, y la participación porcentual de género no superaba el 6 % y la visión que se tenía de proyección de la mujer era local.

Psicológicamente la mujer era adoctrinada para conservar un pensamiento intrasubjetivo frente a la cultura de cada dirección. A nivel administrativo la Policía Nacional de la primera década de este tercer milenio requería, para incorporarse en el Nivel Ejecutivo, mujeres policías destinadas a la seguridad pública mayoritariamente, para lo cual se exigía una formación básica secundaria. En el caso de las oficiales podían ser profesionales o de fila, y se incorporaban a partir de las necesidades de personal que reportaban las diferentes unidades a nivel país.

No fue sino hasta el año 2008 que “mediante la Ley 1249 del 27 de noviembre” se reglamentó el ejercicio de la profesión de Administrador Policial, título obtenido paralelamente al ascenso al grado de Subteniente. Este hecho que posibilitó la profesionalización del 100 % de la oficialidad, así mismo la acreditación del Técnico de Policía para el Nivel Ejecutivo a partir del 2004.

Para el 2009, una de ellas logró el generalato, demostrando que la mujer policía estaba en capacidad de ocupar cualquier cargo en los diferentes niveles, siendo la Policía Nacional la primera institución en ascender a una mujer al grado de General en Colombia.

De esta manera la mujer uniformada trazaba el sendero que seguirían posteriormente sus subalternas, demostrando no solo conocimiento, sino la apropiación y práctica de las nueve competencias policiales establecidas para la época, permitiéndoles ocupar cargos, desempeñar roles y asumir responsabilidades indistintamente al género.

Tronco: en este se evalúan las competencias puestas en ejecución durante el servicio policial, las cuales son la materialización de los contenidos teóricos recibidos una vez se está frente a frente con el ciudadano.

Como referente del servicio policial que se requería, es preciso mencionar algunos eventos donde se ponen en evidencia las competencias desarrolladas por las uniformadas en todo su rigor. Para lo cual se exalta el caso de la Intendente Darly Adriana Bernal Muñoz, quien ha recibido alrededor de 14 condecoraciones, entre las cuales está la

Cruz al Mérito Policial en el 2007, cuando hacía parte de un grupo Elite en la DIJIN, quien desarticuló la poderosa organización criminal de Juan Carlos Ramírez Abadía alias chupeta en Cali, en la que le fueron incautadas en caletas camufladas altas sumas de dinero y oro, operaciones que terminaron con la aplicación de la extinción de dominio de esos bienes ilegales (ECSAN, 2017)

Entre otros hechos acontecidos en materia de operatividad se destaca el de la denominada PATRULLERA AUDAZ, que mereció la condecoración otorgada en la Noche de la Excelencia Policial en el año 2016. La Patrullera Claudia Lorena Cifuentes García resultó herida de gravedad en su garganta tras enfrentarse a un peligroso delincuente que acababa de atentar con arma de fuego contra una mujer en una peluquería en el barrio Marandúa de Tuluá (Valle). La valiente uniformada reaccionó y lo redujo (Policía Nacional, 2016).

Así mismo, la Intendente Jefe Elizabeth Narváez Ocampo, quien, mientras patrullaba por las calles de Popayán, se percató de que un ciudadano perseguía a un delincuente que le acababa de robar su motocicleta. Tras encañonarlo con un arma de fuego logró que el asaltante abandonara el botín y buscara refugio en una casa, de donde salió momentos después con un machete a enfrentarlos. La uniformada desenfundó su arma y lo neutralizó. Al identificar al delincuente, resultó ser alias el Enano, un peligroso criminal con antecedentes por hurto calificado y agravado (Policía Nacional, 2016)

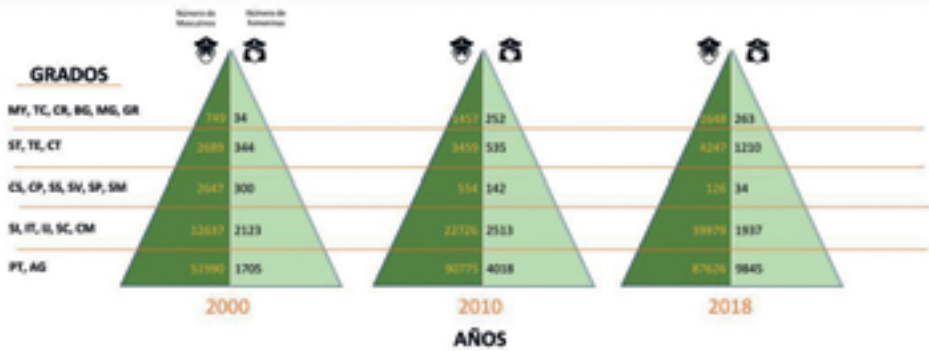
De acuerdo con lo mencionado, la actividad policial femenina se centraba en la vigilancia y era reactiva a la atención de casos de policía, y muy pocas mujeres hacían parte de las especialidades a pesar de que algunas contaban con títulos en profesiones liberales.

Es decir, el *para qué* de la mujer policía era esencialmente el cumplimiento de la misionalidad, situación más común en el Nivel Ejecutivo, las mismas eran seleccionadas y adoctrinadas en la disciplina policial, acudían al servicio, cumplían sus turnos y eran destinadas en igualdad y equidad que los hombres. Así mismo eran instruidas como comandantes para asumir el mando en diferentes unidades.

La estructura organizacional conservaba su piramidalidad y el mayor número de funcionarios se ubicaba en la base en el grado de Patrullero, siendo el trato igualitario entre géneros.

En los grados de Generales y Oficiales Superiores el número de mujeres creció 7.7 veces en un periodo de 18 años; mientras que en el caso de los hombres, para el mismo periodo, creció 2.2 veces, lo que significa una progresiva representatividad de la mujer en la alta gerencia de la Institución. Este fenómeno que se repitió en los niveles de Oficiales Subalternos, pero fue diferente para el caso de los Suboficiales que manejó una tendencia decreciente al considerar que se dejó de incorporar personal en estos grados, debido a la creación del Nivel Ejecutivo, que permaneció estable por el número de vacantes al que se accede por concurso, tal y como se observa en la siguiente gráfica.

Gráfica 5: Participación de la mujer en la población policial por niveles y grados.



Fuente: Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano

Ramas y frutos: aquí se analizan los elementos que antes eran subestimados por las instituciones públicas, como son la marca Policía Nacional, evaluando, el nombre, la identidad institucional, su posicionamiento, grado de recordación, aceptación ciudadana, además del capital social y reputacional logrado en los años 2000 al 2018, contextualizado de acuerdo con las dinámicas sociales de este periodo.

Para tal efecto el rol, de la mujer presentaba un crecimiento gradual y el aporte de esta iniciaba su posicionamiento, más aún en las actividades operativas y de especialidad que en las labores administrativas.

La función pública de inicios de siglo no contemplaba que la generación del valor social significaba trabajar en procura de la integración, interacción, cooperación, cohesión y conexión a nivel territorial de la Institución, ni veía relevante articular con autoridades político-administrativas, los medios de comunicación y la sociedad en general.

Para este tiempo no se avizoraba lo importante que sería para el servicio de policía proteger el medioambiente, practicar códigos de conducta y tener un buen gobierno para garantizar la transparencia y generar credibilidad y confianza tanto en el ciudadano por la policía como en los uniformados por la Institución. Así la implementación progresiva de políticas de seguridad y salud en el trabajo, deontología policial, administración y gestión del talento humano que se logra materializar la responsabilidad social institucional y construir el concepto reputacional de la Policía Nacional en la ciudadanía.

Fue en estas casi dos décadas que la Institución sufrió una metamorfosis más que estructural, cultural, puesto que primero tuvo que cambiar el pensamiento, poder asumir un cambio de forma, en el cual la mujer policía jugó un papel protagónico al aportar dedicación, tiempo y conocimientos en la implementación de los diferentes subsistemas trasversales del Sistema de Gestión Integral en la Institución como son:

Gestión de Calidad, Control Interno, Seguridad de la Información, Gestión Ambiental, y Seguridad y Salud en el Trabajo.

Mujeres destacadas en la transformación institucional

A continuación, se destacan algunas de las mujeres policías a partir de la evolución del Sistema de Gestión Integral en la Institución. En los anexos de este documento se pueden encontrar las entrevistas que se les realizaron.

Nivel Administrativo

CR (r) María Antonia Sánchez Forero

La Coronel María Antonia se desempeñó durante varios años como Jefe del Área de Protección Ambiental y Ecológica, desde donde logró implementar el Sistema de Gestión Ambiental para la Policía Nacional, lo que hoy constituye uno de los pilares fundamentales en cualquier organización, teniendo en cuenta la responsabilidad ambiental y la sostenibilidad del planeta.



Su mensaje a la mujer policía es:

“Para asignar a una mujer a cualquier labor, sea operativa, administrativa o docente, es importante la formación que ostenta y la que recibirá; sin embargo, es aún más determinante la actitud que tiene frente al rol que va a desempeñar, pues esta casi siempre va de

la mano con sus aspiraciones, y si la persona está laborando en lo que le gusta y apasiona, esto sin duda redundará en una mejor prestación del servicio”.

CT Yolima Vargas Giraldo

La Capitán Yolima se destacó durante su permanencia en la Dirección de Talento Humano por sus aportes en la implementación de los componentes Talento Humano y Gestión de la Cultura, y Modelo de Gestión Humana por Competencias de la Policía Nacional, desde donde se propendió por un talento humano competente, fundamentado en la ética policial, que buscaba posicionar una cultura institucional a partir del reconocimiento de las nueve competencias genéricas desarrolladas en este modelo.



Su mensaje a la mujer policía es:

“¿Mujer a que viniste al mundo? Responde siempre que viniste a ser policía... ama lo que haces, deja en cada una de tus acciones un pedacito de tu corazón”.

SC Ruth Beatriz Bejarano Fonseca

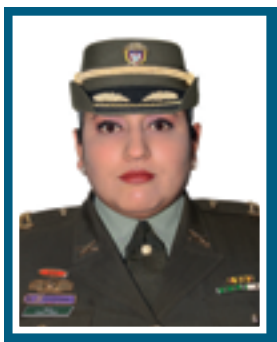
La Subcomisario Ruth estuvo a cargo de la implementación y mantenimiento del Sistema de Información para la Administración del Talento Humano (SIATH), herramienta tecnológica actualizada en la que se consolidan los datos personales y laborales de los funcionarios de la Institución, capaz de identificar el ajuste de la persona al cargo a partir de su perfil académico y experiencia laboral, además de servir como principal fuente de información para la analítica de datos poblacionales policiales. Así mismo fue pionera del módulo Portal de Servicio Interno (PSI).



Su mensaje a la mujer policía es:

“Apasionémonos con nuestra profesión, hay tanto por aprender y mucho por servir”.

Nivel Operativo



MY Paula Andrea Güiza Castellanos

La Mayor Paula Andrea fue galardonada en el 2019 como la mejor Comandante del MNVCC, debido a que logró la reducción del homicidio en un 93 %, el hurto a bicicletas en un 38 % y el hurto a celulares en un 25 % en la localidad de Barrios Unidos de la Metropolitana de Bogotá. Todo esto gracias a la articulación del servicio de policía con la comunidad y la utilización de diferentes medios tecnológicos.

Su mensaje a la mujer policía es:

“Jamás dejen que las subestimen, sigan con la frente en alto y no dejen de luchar por lo que quieren. Mujeres, tengan claros sus sueños e ideales, que de la mano de Dios se han de realizar”.



PT Claudia Patricia Tapias Acevedo

En el año 2018 la Patrullera Claudia Patricia asignada al departamento de Casanare fue galardonada como la Policía más efectiva, teniendo en cuenta que durante nueve meses la funcionaria, junto con su compañero de patrulla, estuvieron tras los Invisibles, un grupo de microtraficantes que tenían agobiada la población civil; pero con su profesionalismo y arduas técnicas de interceptación de comunicaciones, vigilancia, seguimiento, entrevistas e interro-

gatorios, lograron obtener el material probatorio suficiente para la identificación de 16 personas, lo que permitió la desarticulación de esta poderosa banda, lo cual fue un golpe contundente al tráfico, fabricación o porte de estupefacientes en el municipio de Yopal. Esta operación permitió recuperar los espacios recreativos de los niños y jóvenes del parque recreacional El Resurgimiento.

Su mensaje a la mujer policía es:

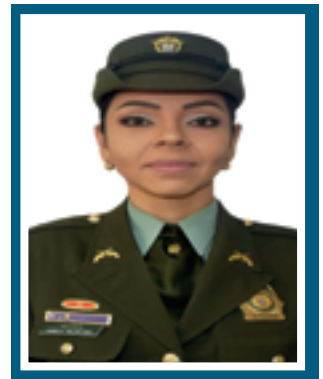
“No se rindan frente a los obstáculos, solo quién tiene a Dios en su corazón y quien se levanta y busca las oportunidades se mantiene en pie y logra su objetivo”.

PT Ángela Vanessa Valakitsis Giraldo

En el año 2019 la Patrullera Ángela Vanesa, asignada al Departamento de Policía Quindío, tras labores de investigación criminal, logró la captura de “Alias Andrés”, violador en serie, quien por aproximadamente tres años tuvo atemorizadas a las mujeres del Departamento del Quindío. Recibió el premio en la categoría de credibilidad y confianza el cual fue entregado en el evento de la Noche de la Excelencia Policial.

Su mensaje a la mujer policía es:

“Las mujeres somos capaces de aportar significativamente a la Institución sin importar el lugar, el cargo a desempeñar, ni el grado”.



Nivel Docente



MY Ingrid Elizabeth Vallejo De la Rosa

La Mayor Ingrid Elizabeth “adscrita al departamento de Huila” lideró la iniciativa comunitaria “Ángeles de Vida, Pactos de Paz”, estrategia que nació de la necesidad de capacitar a los ciudadanos con el fin de concientizar sobre el respeto a la vida y el fortalecimiento de valores como la tolerancia, utilizando medios interactivos, y, además con la elaboración de murales innovadores y llamativos relacionados con el tema. Fue premiada en la categoría de “Policía fortalecida y moderna”.

Su mensaje a la mujer policía es:

“Cada día debemos levantarnos con la convicción de que somos capaces de lograr cosas importantes, sobresalir con nuestro trabajo, nuestra convicción y determinación”.

IT Marineila Gordon Lung

Su fortaleza en el dominio del dialecto CREOLE, permitió que la Intendente Marineila, adscrita al departamento de San Andrés y Providencia, fuera galardonada en la categoría de “Policía fortalecida y moderna” en el año 2019, debido a que a través de la emisora Good News Radio se generó un espacio de interacción entre la uniformada y la comunidad donde semanalmente se capacita, se dinamiza y se solucionan inquietudes frente a la aplicación del el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana y socializa cómo este contribuye a mejorar la convivencia entre los residentes y visitantes al territorio insular.



Su mensaje a la mujer policía es:

“El poder de las nuevas mujeres policías no deriva exclusivamente de su grado, sino del conocimiento que logren adquirir y las competencias que puedan desarrollar”.

Estereotipos de la mujer policía.

“Nuestras acciones obran sobre nosotros, tanto como nosotros obramos sobre ellas”

George Eliot

Una persona solo puede ser definida a partir de sus acciones, “pues se es honesto, practicando acciones de honestidad” (Gracián, 1647). Pero si se hace uso de este calificativo de manera prejuiciosa y a partir de generalizaciones propias o de terceros se estará cayendo en lo que se conoce como estereotipo¹, desde donde se etiqueta al otro a partir de categorizaciones sociales que pretenden simplificar realidades, negando la excepcionalidad y posibilitando la discriminación y los prejuicios² al no observar la realidad de forma objetiva.

De acuerdo con Walter Lippmann, quien introdujo el concepto *estereotipo* por primera vez en 1922, definiéndolo como una secuencia de procesos de razonamiento que se caracteriza por ser defectuoso y no sensible a la retroalimentación, puesto que se queda con esa imagen mental que el observador posee, bien sea por transmisión cultural o aprendizaje social” (Lippmann, 1922). Hoy en día, múltiples exponentes de la psicología social contemporánea validan los planteamientos expuestos por sus antecesores tradicionales tales como Kurt Lewin y sus estudio de los grupos, Muzafer y Carolyn Sheriff con el conflicto y la norma social, Solomon Asch y la influencia de grupo, Leon Festinger y los juicios, entre muchos otros, que aún son aplicables a la realidad policial.

Así mismo planteamientos como los de Moscovici al abordar las representaciones sociales, Henry Tajfel y los prejuicios, Lupicinio Íñiguez Rueda con su análisis del discurso; y sociólogos como Peter Berger, Thomas Luckmann y Emile Durkheim o del nuevo milenio como Robert A. Barón, quien capitaliza el aporte de la psicología cognitiva, Michel Foucault con el poder o Pierre Bourdieu con los *habitus*³, se teoriza desde la complejidad propia de los contextos sociales actuales a los cuales la Policía Nacional no es ajena.

Por ello que este libro sobre la mujer policía abandona, falsea y condena el uso de clichés⁴ que desde la primera incorporación de las mujeres a la Institución ha mantenido rótulos sociales sobre aquellas que optan por seguir su vocación policial, siendo esta la oportunidad de exaltar la individualidad dentro de la colectividad policial femenina y por qué no, de trascender incluso en la masculina al cambiar paradigmas y exaltar la igualdad y equidad humana.

1 Estereotipo: noción preconcebida relacionada generalmente a un grupo de personas que es socialmente aceptada por otro grupo de personas y pueden ser de carácter positivo o negativo.

Ej1: las mujeres son más honestas que los hombres – Los hombres deben cuidar a las mujeres.

Ej2: las mujeres no saben conducir – Los hombres no lloran.

2 Opinión preconcebida, en general negativa, normalmente acompañada de la manifestación comportamental derivada de los estereotipos que cada persona o grupo de personas tiene de otros.

3 Habitus: conjunto de disposiciones interiorizadas que informan las percepciones, los sentimientos y las acciones de las personas. Se construye a partir de la interacción del individuo, la cultura de grupo y las instituciones sociales de la familia y la escuela.

4 Cliché: idea, frase o expresión tan usada por un grupo de personas y repetida tantas veces en una época, momento o lugar, que perdió fuerza, novedad y frescura.

Los principales estereotipos sociales son aquellos que van ligados a: la raza, el género, la clase social, la orientación sexual, el país de origen, las creencias religiosas y las preferencias políticas, que en principio son innatos y su función es simplificar la realidad a partir de categorizaciones generales (Greenwald y Banaji, 1995).

Al abordar el tema desde el contexto policial se tiene que en el pasado las aspirantes eran seleccionadas tras un estudio psicosocial y de seguridad tan minucioso que en él se identificaba, además de los antecedentes personales, los de sus familiares y la capacidad de pago de la familia, con el fin de garantizar el mantenimiento de la estudiante durante el tiempo de formación. También se confirmaban sus creencias religiosas católicas, dejando en claro "además" su inclinación heterosexual, las normas de comportamiento entre géneros al interior de las diferentes instalaciones policiales y la imposibilidad de iniciar relaciones sentimentales entre estudiantes durante todo el tiempo de formación.

Ahora bien, en cuanto a los estereotipos culturales, es decir, aquellos que surgen, se transmiten y se refuerzan a partir del entorno en el que se desenvuelve el individuo, se encuentran aquellos relacionados con la presentación personal, el físico, la inteligencia, la salud, la educación, la capacidad, entre otras (Steele, 1997).

En el pasado, los requisitos de ingreso de las mujeres a la Institución eran mucho más exigentes con relación a los establecidos para los hombres. En este sentido, se les solicitaba tener una formación técnica o tecnológica al momento de inscribirse, además de contar con un alto puntaje en la prueba que realiza el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación (ICFES); también, se les exigía ser competentes en mecanografía, ortografía y redacción de acuerdo con los estándares del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA; medir como mínimo 1.60 mts de estatura y superar las pruebas psicofísicas de ingreso, sin diferencias de capacidad según el género, en lo que al *test de Cooper*⁵ se refiere.

Tanto los estereotipos sociales como los culturales desencadenan actitudes específicas hacia el objeto o persona(s) en referencia suscitando, además de un pensamiento un pensamiento subjetivo y emocional, y conductas específicas hacia estos se denominada prejuicio.

En consecuencia, la Policía Nacional concedía la aprobación o notificaba el rechazo a la aspirante. Esto resultaba importante, porque permitía identificar cuatro posibles afectaciones que han recaído sobre las policías femeninas, como son:

1. Prejuicios de discriminación derivados de estereotipos del ser o no ser para pertenecer.

“Es mejor que un grupo operativo esté integrado solo por hombres, allí se requiere ser fuerte”.

⁵ Test de Cooper: es una prueba de exigencia, donde la distancia y el tiempo sugeridos buscan poner al máximo la capacidad física, respiratoria y cardiovascular de la persona, hasta llevarla a un punto cercano al agotamiento. No es un entrenamiento, sino una prueba que debe realizarse en un tiempo determinado.

2. Prejuicios de sobreprotección derivados de estereotipos invalidantes e incapacitantes.

“Las mujeres son un problema en el servicio, toca cuidarlas”.

3. Prejuicios de admiración inmerecida derivados de estereotipos de idealización y exaltación apresurada.

“Es que ella es mamá”.

4. Prejuicios de suposición errónea derivados de estereotipos culturales exagerados, deformados o decadentes.

“Las mujeres son el sexo débil”.

“Las mujeres son demasiado comunicativas”.

Este análisis no se fundamenta en definir las distinciones y subjetividades que determinan y transforman las relaciones entre los sujetos, dado que esto significa, como lo mencionaron Ramírez y Bermúdez (2015) citando a (García y De Oliveira, 1994), hacer evidente las dinámicas que inciden en la construcción cultural de la diferencia sexual. No se trata de buscar la asimetría y desigualdad entre los géneros, ni diferenciar los comportamientos ni conductas femeninas o masculinas; la iniciativa es identificar cómo se aborda su realidad, evidenciando la capacidad Institucional que tiene el cuerpo de policía de trabajar desde un enfoque de género, con el fin de influenciar un verdadero cambio a partir de la transformación cultural.

Este proceso de transformación significa para la Policía Nacional que debe conocer detalladamente la multiplicidad de problemáticas sociales, haciendo énfasis en que cada funcionario policial participe activamente como actor de cambio, pasando de ser un objeto a un sujeto social. De ahí la importancia de estudiar la capacidad institucional enfocada a la capacidad de respuesta desde el recurso humano, en este caso, desde el género, reconociendo variables propias para el personal policial —hombres y mujeres— que desde su representación y sus roles específicos aporten a la construcción de la seguridad y la convivencia ciudadana.

El rol de la mujer policía

Actualmente, no se tiene mucha claridad sobre las políticas en materia de género para el sector defensa y la Policía Nacional que relacionen la protección, los beneficios, la equidad y la inclusión con el ánimo de reducir las desigualdades; así como tampoco existen políticas y lineamientos que diferencien los criterios operacionales para la función policial desde un rol de género diferenciador.

Para la psicología social, según Podcamisky (2006) el rol es, un modelo organizado de acciones, relativo a una cierta posición del individuo en una red de interacción. Para otros autores como para Aritzeta y Ayestarán (2003) son las conductas que realizan las personas en función de su pertenencia a los grupos sociales, y para González (2004) es el papel que cumple una persona o grupo en una actividad cualquiera o la conducta que un grupo espera de una persona.

De esta manera, la Policía Nacional de Colombia apropia un rol particular tras la transformación de las guerrillas y el cambio en el agravamiento del narcotráfico, asumiendo una figura que, aunque no es militar, sí emplea el uso de las armas letales para combatir bélicamente las amenazas internas, (Baracaldo 2016), siendo un medio de fuerza para la lucha y contención de los diferentes tipos de criminalidad y violencia social. Esta medida armada incidió directamente en el papel comunitario y netamente social que venía desempeñando la Institución, pasando de ejercer un rol de carácter cívico a un rol claramente táctico que contrarreste dichos hechos violentos y que a hoy muta nuevamente hacia la atención de una fenomenología social compleja cada vez más urbana. Es en este punto donde comienza a esclarecerse el rol actual de la Policía sin diferenciación entre hombres y mujeres.

Actualmente este quehacer o actuar policial está enfocado y es entendido como la conservación del orden público, definido por Baracaldo como las condiciones mínimas de seguridad, tranquilidad, salubridad y moralidad que deben existir en el seno de la comunidad para garantizar el normal desarrollo de la vida en sociedad. Una conservación de orden público que por supuesto requiere del sin número de actividades que abarque el amplio número de fenómenos sociales divergentes.

La multiplicidad de tareas en torno a dar una respuesta efectiva a todos los requerimientos que delega el gobierno atribuye la gran cantidad de grupos y especialidades que son diversas y que centran el interés en restablecer el orden, la seguridad y la convivencia a partir de la proximidad con el ciudadano, lo cual es, sin duda, la misionalidad real de un cuerpo de policía.

El cumplimiento de dicha misión bajo las condiciones cambiantes del entorno implica un proceso de desarrollo y adaptación dirigida a la modernización, el cual involucra un cambio estructural y procedimental, y requiere también de un fortalecimiento complejo de la gestión administrativa y del talento humano disponible, (es evidente la necesidad de fortalecer la planta policial con el incremento del pie de fuerza, hombres y mujeres para el servicio ciudadano y las otras múltiples tareas tácticas) que logre los resultados esperados.

Sin embargo, dicho fortalecimiento en cantidad debe obligatoriamente después de ir acompañado de un proceso formativo complejo, en pro del desarrollo de habilidades que le permitan al uniformado desempeñar labores complejas armadas, pero diferentes de las labores que son propias de un rol más cívico y cercano a la comunidad. Pardo, y Díaz,

(2014), reafirmaron que este cambio, viéndolo como una modificación en el entorno de trabajo, representa un aspecto importante en la innovación y capacidad de adaptación de las organizaciones para responder a las diferentes transformaciones del medio interno y externo. Por tanto, debe considerarse profesionalizar a hombres y mujeres para que desempeñen un ejercicio profesional de policía tanto a nivel táctico como administrativo.

De acuerdo con los desafíos presentados sobre cómo el Estado colombiano debe asumir las nuevas formas de violencia y criminalidad, la Policía Nacional de Colombia ha optado por responder de manera oportuna a los cambios sociales enfrentando cualquier manifestación de hechos delictivos y haciendo énfasis en materia de seguridad y convivencia ciudadana, como todo un proceso de transformación social.

Lo anterior determina el rol policial en sí mismo, dado que corresponde al mantenimiento de las condiciones mínimas de seguridad mediante la atención oportuna de los fenómenos que atenten en contra la tranquilidad y la convivencia de los ciudadanos.

Lastimosamente, en el pasado el rol de la mujer policía fue tan difuso que solo se le atribuían tareas tales como labores comunitarias, protección a la infancia, al medioambiente, poblaciones vulnerables y algunos ejercicios preventivos; privándolas de actividades esenciales para el cumplimiento de la misionalidad policial como la investigación criminal, el restablecimiento del orden social, la lucha contra el narcotráfico y otras funciones donde la mujer pudo haber sido protagonista.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) el concepto de género hace referencia a los estereotipos, roles sociales, condición y posición adquirida, comportamientos, actividades y atributos apropiados que cada sociedad en particular construye y les asigna a hombres y mujeres.

La anterior definición denota la condición de desigualdad resaltando la posible inequidad entre hombres y mujeres existentes en las sociedades. Para la Policía Nacional las actividades y los atributos asignados son acordes en sí, más que al género, al perfil profesional y al grado. Hombres y mujeres en igualdad de condiciones son concertados a desempeñar acciones enfocadas al servicio de policía, actividades de prevención, de disuasión, de inteligencia, de control de comportamientos contrarios a la convivencia, investigación criminal, entre otros. Sin embargo, aunque hombres y mujeres cumplan un rol similar, aún existe una diferencia latente en materia de representación y cantidad de funcionarios dentro de la Institución.

Por tradición y por motivos específicos del conflicto armado interno en Colombia, condiciones geográficas complejas, fenómenos sociales, variables económicas y hasta diferencias políticas, existe un amplio trayecto muy bien definido que sobrepone a los hombres y limita el acceso a las mujeres a determinados cargos, motivo por el cual se explica la considerable diferencia en la cantidad de uniformados.

Como se mencionó, los estereotipos de género han sido los principales generadores de la forma como el personal policial se distribuye en las diferentes labores, encontrando tres formas que son en sí causas para determinar cargos y funciones: 1) diferencias biológicas y físicas, 2) contexto y dificultades del entorno, y 3) condiciones sociales para el ejercicio de funciones. Esta diferencia en la forma como se distribuye el personal puede ser “claramente” la manifestación de cómo los imaginarios que producen y reproducen estereotipos sexistas determinan las funciones de los hombres y las mujeres dentro de la Policía, y se solidifican básicamente por las anteriores “categorías” que han sido identificadas como las más influyentes para determinar tanto cargos como funciones.

El estereotipo de género en el proceso de empoderamiento y participación activa

Actualmente la Institución policial comienza a romper la brecha ideológica entre hombres y mujeres hasta ahora consolidada como una cultura de género opuesta. Dado que se consideraba que las diferencias biológicas y físicas, acompañadas de contextos que en la mayoría de los casos estaban relacionados con la actividad “armada” y las dificultades del entorno, eran los principales criterios para preferir un rol “masculino” en el desarrollo de los procedimientos policiales; mientras que las actividades policiales sociales y de acercamiento con la ciudadanía o labores administrativas que no implicarán actividad física ni el uso de la fuerza, eran exclusivas o propias al rol “femenino”, idea que ha venido cambiando.

Uno de los cambios institucionales más visibles asociados a romper los esquemas discriminativos hacia la mujer, se relaciona con la vinculación de personal femenino en el nivel operativo y su participación en diferentes grupos especiales antes exclusivos para los hombres. Esto no significa que tales actividades se hayan invertido completamente y supusieran todo un proceso de equidad relacionada con el desarrollo de cargos de forma igualitaria; significa que se han adelantado alternativas para que tanto hombres como mujeres participen activamente en todos los campos de los que la Institución es responsable, siempre y cuando se cumplan unos criterios básicos para cada cargo.

Por lo tanto, el papel que cumple el género en una Institución armada que es de naturaleza civil, no es más que una característica dentro de un grupo social que no determina en sí misma alguna condición diferenciadora ni excluyente, dado que se promueve la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, y se sobrepone lo tradicionalmente masculino. Lo anterior expone uno de los principales retos asociados a la transformación y el cambio, que en este caso es “cultural” desde lo cognitivo, aceptando la igualdad de condiciones sin diferenciar facultades únicas por pertenecer a algún género en particular, para asimilar la inclusión y reconocer que el ejercicio profesional policial no depende de si se es hombre o mujer.

Con el anterior referente teórico, se explicita cuál es la posición que adopta la Policía Nacional relacionada a cómo es la empleabilidad de hombres y mujeres en una institución armada que cumple a cabalidad múltiples labores de diferente orden (reactivo, preventivo, disuasivo), las cuales están encaminadas al mantenimiento de la seguridad ciudadana ante el actual proceso de cambio social.

Si bien la Institución ha alcanzado una representación de la mujer del 11 % comparada con la cantidad de hombres, la participación por niveles y grados sí es evidente al encontrarlas en todos y cada uno de estos. Por lo tanto, el cambio estaría completamente encaminado, más que a vincular o solo aumentar el número de femeninas, a romper y superar los estereotipos con relación al género que repercuten en el proceso de empoderamiento de las mujeres en determinadas tareas. Aún se observa que en algunos contextos, al considerar que las problemáticas sociales no permite un rol adecuado de la mujer, se limitan y subvaloran sus capacidades, por lo que es fundamental crear una mayor conciencia de los obstáculos existentes relacionados con el género dentro de la policía, y comenzar a reconocer que existe una participación activa de la mujer, pero que todavía es invisible. Es deber institucional demostrar que las limitaciones en materia de género solo están presentes a nivel cultural, puesto que en cuestiones tanto hombres como mujeres llegan a aportar de manera igualitaria.

De esta manera, asumir el rol que ocupa la Policía Nacional en el proceso de cambio del país, sugiere darles a hombres y mujeres la misma condición de equidad, encaminada a recuperar el rol civilista, fortaleciendo la interacción entre la Policía y la comunidad, implementando e intensificado una serie de estrategias para retomar el rol comunitario y cercano al ciudadano, motivo por el cual el género no sería un limitante, ni mucho menos una variable a considerar.

Se debe entender que dicho cambio implica romper la visión tradicional de seguridad, visibilizando la participación activa del hombre y la mujer policía, como reconfiguradores de los espacios sociales igualmente compuestos por ambos géneros.

Para finalizar, es importante comentar la política pública de equidad de género, donde se especifica detalladamente el propósito de estructurar acciones interagenciales que permitan materializar las estrategias y asegurar el ejercicio de los derechos de las mujeres.

Los ejes temáticos propuestos y simplificados sugieren a la Institución la realización de estudios, diagnósticos, análisis de la situación actual y elaboración de un marco normativo. A partir de ello posibilitará la proyección de incorporación policial desde un enfoque menos diferencial en cuanto al género se refiere, articulando los programas existentes con el desarrollo de estrategias de divulgación que despierten el interés y “por ende” aumenten tanto el número de aspirantes como la selección de mujeres interesadas en ejercer la profesión policial.

CAPÍTULO 2. *Presente...*

Si bien un capítulo de mujer policía donde se reconoce la importancia histórica de su presencia y los aportes femeninos al desarrollo de la Institución, y con esta al de la nación, sigue siendo una labor inconclusa pues, del sin número de consideraciones expuestas son muchas las que quedan fuera del radar, es decir sin mencionar, y sin reconocer.

Es así como se les plantean el reto de desarrollar líneas de investigación y proyectos que generen conocimiento nuevo a partir del planteamiento de preguntas holísticas que permitan zanjar los enormes vacíos -histórico temporales- las cuales son deudas sociales adquiridas con aquellas que han consagrado su vida al cuidado del ciudadano a través de la seguridad pública.

Los anteriores argumentos soportan la necesidad de ver sobre una línea de tiempo el sistema en estudio, y por ello por lo que en esta segunda visualización presentan a la mujer policía de hoy, aquella que es reconocida no solo socialmente, sino que se reafirma en sí misma como igual ante los policías masculinos y que demuestra con resultados su suficiencia en los diferentes entornos institucionales. Para el desarrollo de este capítulo se hace uso de una metodología basada en el enfoque de investigación cuantitativa con un diseño metodológico de tipo “no experimental”, transversal, basado en la recolección de los datos en un único momento.

El estudio tiene un alcance descriptivo, puesto que se centra en la mujer en el contexto policial, detallando cuál es su rol y liderazgo actual en la Institución (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 92).

De acuerdo con Aguilar (2017) hablar de la mujer policía es considerar las intenciones sociales con las que esta se ha incorporado al mundo policial. Pues históricamente se había creído que la labor policial era un trabajo exclusivo para hombres y que requería de fuerza física, cultura autoritaria y de valentía, cualidades que por sesgos sociales eran atribuidos al género masculino, cerrando así la posibilidad a las mujeres de poder pertenecer a las fuerzas militares y de policía. *“En recientes fechas, en el entorno internacional se han modificado las estrategias de composición de las estructuras policiales y militares, asignando a las mujeres las acciones de contacto social en el ámbito de seguridad y protección (Aguilar, 2017, p. 1)”*.

Con relación al texto anterior, se inicia este capítulo mostrando cómo la mujer colombiana se ha abierto espacios en la Policía Nacional, ejerciendo protagonismo en todos los grados y cargos existentes en esta Institución. Desde el año 2000 hasta la fecha se aprecia un incremento del 309 % en la cantidad de mujeres uniformadas, lo que rompe con los estereotipos sociales impuestos por una sociedad patriarcal.

El Género Femenino en la Policía Nacional de Colombia

Hoy en día esta nueva generación de mujeres se encuentra ejerciendo la labor policial en todos los niveles misionales y cumpliendo con lo señalado en el artículo 218 de la Constitución Política de Colombia que estipula: “La Policía Nacional es un cuerpo armado permanente de naturaleza civil, a cargo de la nación, cuyo fin primordial es el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas, y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz”.

Las mujeres de la Policía cumplen a cabalidad este mandato demostrando con profesionalismo la adquisición de habilidades y destrezas ligadas a la protección de otros y, que permiten satisfacer las demandas de seguridad de la sociedad a la que pertenecen, desarrollando tareas y misiones especiales que la convierten en protectora de los más desfavorecidos (niños, niñas y adolescentes, mujeres, ancianos, entre otros), al punto de ser capaces de ofrendar su vida si la situación así lo amerita en aras de la paz y convivencia social (Aguilar, 2017, p. 12).

En el 2020 se observa que la mujer ocupa el 11 % del total del parte de personal que integra la Institución; mostrando en cada una de las categorías (Oficial, Nivel Ejecutivo y Agentes) liderazgo, vocación, honestidad, compromiso, honor policial, disciplina y solidaridad.

“La mujer policía ha enfrentado las peores amenazas del crimen en Colombia. Pilotos, médicos de guerra, explosivistas, analistas e investigadoras, son lo mejor de un mundo dominado por los hombres”
(Revista Semana, 2019).

Representatividad de la mujer policía en la categoría Oficial

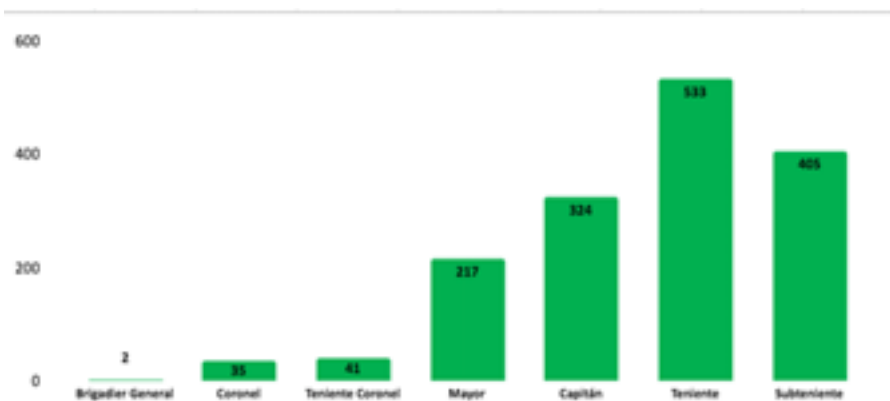


Fuente: Policía Nacional de Colombia (2017). Ceremonia de aniversario 126 años. Flickr

Actualmente la categoría Oficial cuenta con 1 557 mujeres. En todos los grados hay representatividad femenina, tanto en Oficiales Subalternos como en Oficiales Superiores.

De acuerdo con el nivel jerárquico, el grado de Brigadier General tiene una representatividad porcentual dentro de la Oficialidad del 0.13 %, Coronel 2 %, Teniente Coronel 3 %, Mayor 14 %, Capitán 21 %, Teniente 34 % y Subteniente con un 26 %.

Gráfica 6: Representatividad de la mujer por grado en la categoría Oficial



Fuente: Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano

En la gráfica anterior se puede evidenciar que la presencia de la mujer en el Nivel Directivo y en los diferentes grados de la Oficialidad es plausible, que existe una representación numérica significativa en los grados de Subteniente, Teniente y Capitán.

Para el caso de Oficiales Superiores (de Mayor a Coronel) y cuerpo de generales, a pesar de haber presencia femenina, esta no muestra mayor crecimiento; dicho comportamiento obedece no solo al bajo número de incorporaciones femeninas de antaño, sino al proceso de selección y depuración derivado del llamamiento a curso sustentado en logros adquiridos y los resultados demostrados tras la dedicación a la carrera policial.

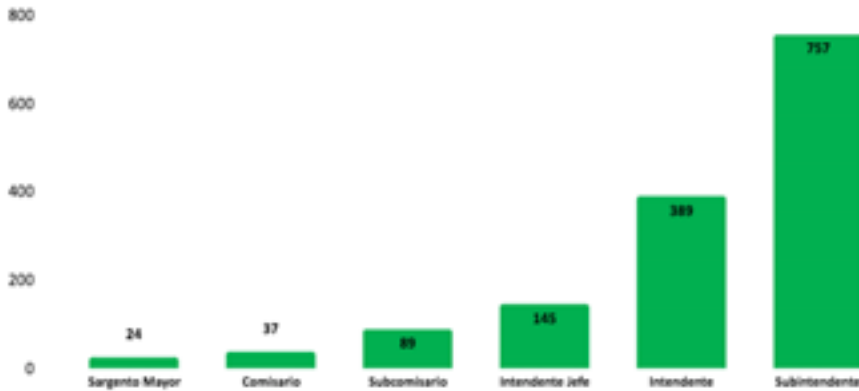
Las mujeres que hacen parte de la Oficialidad, una vez superan el proceso de incorporación, adelantan el curso de capacitación en la Escuela de Cadetes General Santander donde realizan en paralelo estudios académicos en Administración Policial y como Especialistas en Servicio de Policía. Es el Gobierno Nacional, previa propuesta del Director de la Institución, quien realiza los nombramientos e ingresos respectivos al escalafón, para luego ser destinadas a Nivel Nacional en las diferentes especialidades del servicio de policía.

Representatividad de la mujer policía en la categoría Suboficial y Mandos Ejecutivos



Fuente: Policía Nacional de Colombia 2019. Ceremonia de ascenso Suboficiales y Mandos Ejecutivos. Flickr

Las Suboficiales y Mandos del Nivel Ejecutivo son representadas por 1 441 (100 %) mujeres, distribuidas de acuerdo con el nivel jerárquico, así: Sargento Mayor 2 %, Comisario 3 %, Subcomisario 6 %, Intendente Jefe 10 %, Intendente 27 % y Subintendente 53 %.

Gráfico 7: Representatividad por grado categoría Suboficial y Mandos del Nivel Ejecutivo

Fuente: Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano

En esta categoría también se evidencia un crecimiento en la representatividad de la mujer en los primeros grados del Nivel Ejecutivo, es decir, (Subintendente e Intendente), lo que indica que de inicio la carrera es llamativa. Esta situación que es contrastada con la disminución poblacional en los grados de Intendente Jefe, Subcomisario y Comisario, debido a los retiros de policías femeninas que se han presentado después la publicación de la Sentencia 00543 de 2018 proferida por el Honorable Consejo de Estado, sobre el derecho de reconocimiento y pago de la asignación de retiro al personal de Nivel Ejecutivo con 15 y 20 años de servicio a la Policía Nacional y que hubiese ingresado antes del 31 de diciembre de 2004 una vez cumpla los requisitos de ley. Lo que indica que una de las mayores motivaciones de este personal es el logro de su asignación de retiro, y que una vez cumplido el tiempo no existen elementos motivadores que posibiliten su permanencia, cumpliendo así con el ciclo propio y natural de una institución inmanente y a la vez trascendente que debe renovarse de manera constante. A fecha del 9 de junio de 2020 han recibido su asignación de retiro 792 mujeres por esta causa.

En la actualidad, las mujeres que deseen ingresar a la categoría de Mandos Ejecutivos deben cumplir con los siguientes requisitos, de acuerdo con el Decreto 1791 de 2000, artículo 21, parágrafo 4, así:

- Patrullero en servicio activo.
- Solicitud dirigida al Director General.
- Tener aptitud psicofísica de acuerdo con las normas vigentes.
- Tener un mínimo de cinco años de servicio en la Institución como Patrullero.
- No haber sido sancionado en los últimos tres años y tener concepto favorable de la Junta de Clasificación y Evaluación Respectiva.

Una vez seleccionado, el personal deberá adelantar el curso de Capacitación en Mando y Liderazgo en la Escuela de Suboficiales y Mandos Ejecutivos Gonzalo Jiménez de Quesada, ubicada en el municipio de Sibaté, (Cundinamarca).

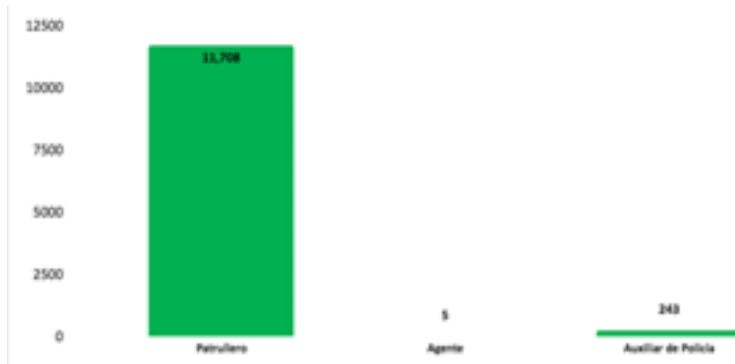
Finalmente, es importante indicar que la baja representatividad en grados de la Suboficialidad es un comportamiento propio de la renovación institucional, donde la incorporación al Nivel Ejecutivo de los últimos años cierra las posibilidades de incorporación en dicho nivel llevándolo a su extinción, quedando un pequeño número de antiguos Suboficiales próximos al retiro.

Representatividad de la mujer policía en los grados de Patrullero, Agente y Auxiliar de Policía



Fuente: Policía Nacional de Colombia (2017). Ceremonia de ascenso de patrulleras en Bogotá. Flickr

Las mujeres patrulleras suman hoy 11 708 uniformadas, y es el grado que tiene el mayor número de femeninas en la Policía. En cuanto a al grado de Policía tiene una participación de 5 mujeres, esto obedece a que no se incorporan en esta categoría, desde 1993 cuando la planta de Agentes fue desplazada por los Patrulleros, surgiendo así el Nivel Ejecutivo. Respecto a Auxiliares de Policía, la primera incorporación femenina se dio en el año 2019, más adelante se realizará una breve descripción de este proceso que en la actualidad cuenta con 243 uniformadas prestando el servicio militar.

Gráfica 8: Representatividad por grado: patrullero, Agente y Auxiliar de Policía.

Fuente: Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano

Los Patrulleros constituyen el primer grado de la jerarquía del Nivel Ejecutivo, son considerados la base de la Institución, toda vez que allí se agrupan el mayor número de uniformados e inician su carrera profesional. De acuerdo con el Decreto 1791 de 2000, artículo 13: “El nombramiento del Nivel Ejecutivo será dispuesto por el Ministro de Defensa o por el Director General de la Policía Nacional cuando en él se delegue... Su ingreso al escalafón se causará en el grado de Patrullero”.

Los requisitos de ingreso tanto para hombres como para mujeres son iguales, no existe exclusión. Algunos de ellos son:

- Ser colombiano(a).
- Título de bachiller.
- Mayor de edad y menor de 27 años. Si acredita título técnico, tecnólogo o profesional, hasta 30 años.
- Soltero(a) sin hijos.
- Entre otros.

Auxiliares de Policía Femeninas

En el artículo 4, parágrafo 1, de la Ley 1861 del 4 de agosto de 2017, “*por la cual se reglamenta el servicio de reclutamiento, control de reservas y la movilización*” se señala que la mujer podrá prestar el servicio militar de manera voluntaria. La Policía Nacional de Colombia, haciendo uso de esta facultad que le otorga la ley, decide realizar la primera incorporación de mujeres al servicio militar, trabajo que por décadas había sido desarrollado solo por hombres.



Fuente: Policía Nacional de Colombia (2019). Juramento de bandera Auxiliares de Policía. Flickr

Bajo este contexto se puso en marcha el plan piloto de Auxiliares de Policía Femeninas en la Policía Metropolitana de Bogotá. En este proceso 900 mujeres buscaban la oportunidad de prestar su servicio a la patria, logrando superar el proceso de selección 261. El personal seleccionado recibió capacitación por tres meses, con un plan de estudios que incluía temas de doctrina policial, jurídica y humanística; en la actualidad, estas mujeres cumplen funciones orientadas a la prevención y seguridad ciudadana, así como protección a la infancia y adolescencia, al medioambiente, labores comunitarias, presencia en las ciclorutas, troncales de Transmilenio, parques, entre otros puntos de la ciudad capital (Revista Policía Nacional de Colombia, 2019).

“Históricamente, la Policía solo incorporaba a hombres para que ejercieran dentro de la Institución como auxiliares de policía. Para este año, la apuesta es incluir desde este cargo, a mujeres jóvenes que quieran realizar su carrera como policías. Esa inclusión es de forma voluntaria, mas no por obligatoriedad para cumplir el llamado servicio militar” (Caracol Radio, 2020).

Alféreces, Cadetes y Estudiantes del Nivel Ejecutivo

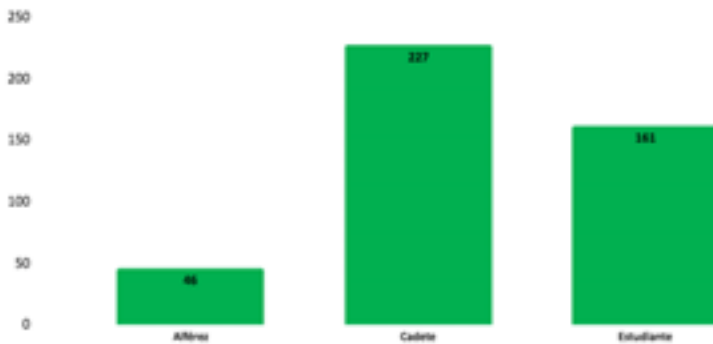
Respecto al personal que se encuentra en formación se evidencia: en el grado de Alférez una participación de mujeres del 29 % (46), y respecto a los hombres un 71 % (114); en cuanto a Cadetes, el porcentaje de estas es del 40 % (227), mientras que de hombres es de un 60 % (347). Por otra parte, se encuentran los Estudiantes del Nivel Ejecutivo, esta población tiene una representación femenina del 6 % (161), respecto a la masculina 94 % (2 631).

En los porcentajes anterior descritos se evidencia que en el presente hay un aumento en la participación de las mujeres en el Nivel Directivo, y que este se da desde el momento

de la selección y la formación, lo que a futuro garantiza la presencia femenina en los distintos niveles, grados y cargos, propios de la vida policial.

En cuanto a la incorporación de las mujeres como estudiantes del Nivel Ejecutivo se evidencia una baja participación, esto se debe a la emergencia sanitaria que actualmente enfrenta el país a causa de la pandemia por el COVID -19, por la cual no se ha logrado realizar el proceso de incorporación de estas.

Gráfica 9: Representatividad por grado: —Alférez, Cadete y Estudiante Nivel Ejecutivo



Fuente: Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano

Las evidencias que se presentan en cada uno de los apartes de este capítulo, referentes a la representatividad contemporánea de la mujer policía, deben hacer repensar a quienes toman decisiones en enfoques prospectivos capaces de abordar fenomenologías sociales complejas derivadas de ambientes Volátiles, Inciertos, Complejos y Ambiguos (VICA) desde donde se defina la labor que desempeñaran las uniformadas a futuro. Por esta razón por la cual es tan importante que el proceso de Modernización y Transformación Institucional (MTI) busque incrementar, además de su participación en cada uno de los escenarios del territorio nacional, el empoderamiento de la mujer policía en temas de seguridad y convivencia ciudadana (Policía Nacional de Colombia, 2017), rompiendo con los estereotipos del pasado y cambiando los imaginarios de lo que es el rol policial femenino del futuro.

La mujer policía del presente

Edad: el mayor porcentaje de mujeres uniformadas tienen entre 26 a 30 años. Realizando aproximaciones respecto a los relevos generacionales se puede evidenciar que un 31 % de la población femenina pertenece a los denominados *centennials*; mientras que el 65 % hacen parte de los conocidos *millennials*; un 2 % hace parte de la generación X y otro 2 % de los *baby boomer*.

Tabla: 2 Rango de edad mujeres policías

Aproximación generacional de acuerdo con la edad		
Rango de edad	Mujeres	Generación
18 a 25 años	4 808 (31 %)	<i>centennials</i>
26 a 30 años	5 529 (36 %)	<i>millennials</i>
31 a 35 años	3 616 (23 %)	
36 a 40 años	868 (6 %)	
41 a 45 años	314 (2 %)	<i>generación x</i>
46 a 58 años	253 (2 %)	<i>baby boomer</i>

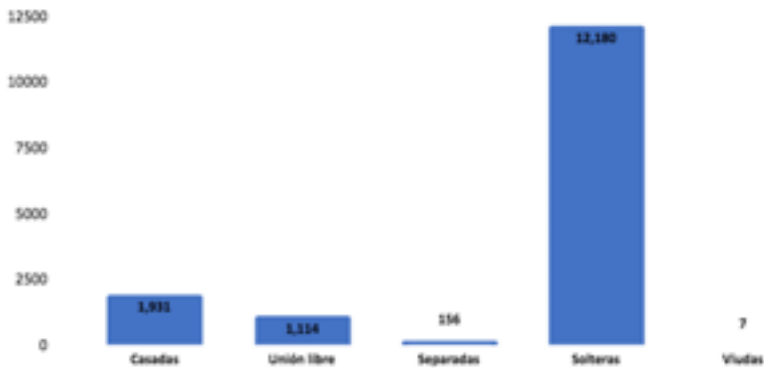
Fuente: Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano

Según la edad de las mujeres, la Policía Nacional de Colombia cuenta con una fuerza trabajadora joven, lo que implica un gran desafío a la hora de relacionarlas con uniformadas de diferentes generaciones, formadas bajo otras lógicas y educadas para momentos sociales diferentes, por esta razón es necesario incorporar la innovación, la creatividad y la flexibilidad en las tareas propias de la Administración y Gestión del Talento Humano.

La diversidad de generaciones se podría convertir en una ventaja competitiva si se realiza una adecuada gestión de un activo tan importante como lo es el capital humano, buscando que se complementen las personas, evitando al máximo la confrontación de estilos de liderazgo y se trabaje de manera articulada en función de la misión institucional.

Estado civil: respecto a esta variable se encontró que el 79 % de las mujeres permanecen solteras, mientras que un 20 % mantienen un vínculo conyugal vigente. El 0,5 % de ellas son separadas y un 0,5 % viudas.

Gráfica 10: Estado civil personal femenino



Fuente: Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano

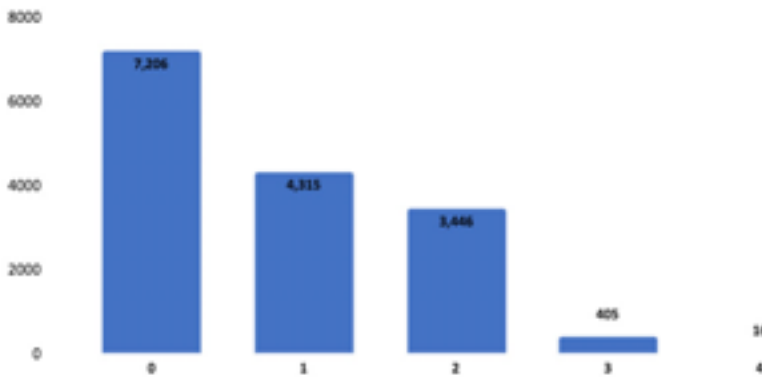
En este estudio se observó un alto porcentaje de mujeres en condición de soltería. Uno de los factores que explica este comportamiento obedece al grupo etario en el cual se encuentra la mayoría de las uniformadas, quienes se ubican en edades comprendidas entre los 20 y 28 años. Esta puede ser una razón por la cual aún no han conformado una familia y continúan solteras; siendo las policías femeninas en el grado de Patrullero quienes más suman a este estado civil.

“En las últimas décadas, una buena parte del mundo ha sido testigo de la reticencia a contraer matrimonio, lo que implica que cada vez hay un mayor número de nacimientos extramatrimoniales, ya se trate de madres o padres solteros o de parejas en cohabitación, en países de todo el mundo”.

(Social Trends Institute, 2017, p. 5).

Número de hijos: el 47 % de la población femenina no tiene hijos, mientras que un 50 % tienen entre 1 y 2 hijos, el 3 % restante tiene entre 3 y 4 hijos.

Gráfica 11: Cantidad de hijos.



Fuente: Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano

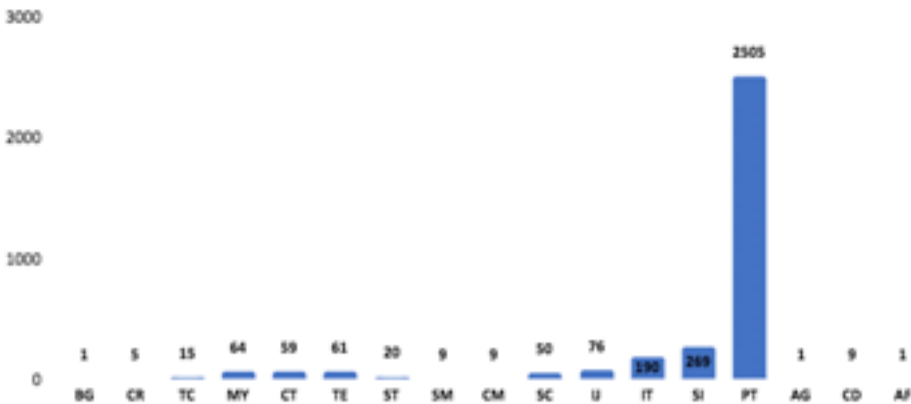
Respecto a esta variable los cambios en el modelo de familia se remite a transformaciones en las conductas vitales, especialmente en las mujeres. Sobre este punto, en el informe anual de Population Reference Bureau se advirtió que una disminución en el número de hijos por mujer, la tasa global de fecundidad a nivel mundial ha pasado de 4.7 hijos por mujer en 1970 a un promedio de 2.5 hijos en la actualidad (Mensch, Sing y Casterline, 2005; citados en Chacón y Tapia, 2017, p. 197). En Colombia de acuerdo con los datos publicados por la Oficina de Referencia de Población, el indicador de la tasa de fertilidad en mujeres colombianas es de 2 hijos.

Mujeres uniformadas cabeza de familia: las familias monoparentales en la actualidad tienen un crecimiento visible, según Giraldes, Penedo, Seco y Zubeldia (1998) estás

están conformadas por viudos/as, y sus hijos tras una ruptura matrimonial (separación y divorcio) y otras se conforman por las surgidas a partir de un nacimiento fuera del matrimonio (madres solteras). Según Arriagada (2007), para el 2005 la monoparentalidad en América Latina se representó el 13.1 % del total, del cual el 86.8 % tenían jefatura femenina y un 13.2 % jefatura masculina. De acuerdo con los resultados de la Encuesta Nacional de Demografía y Salud 2015, la familia monoparental está representada en Colombia por el 12.6 %.

En la Policía Nacional, teniendo en cuenta los datos extraídos del Sistema de Identificación para la Administración del Talento Humano —Siath (2020), actualmente existen 3 344 mujeres uniformadas que tienen una familia monoparental. El 75 % de las mujeres con este tipo de familia tienen el grado de Patrullero, seguido de un 8 % que son Subintendentes.

Gráfico 12: Monoparentalidad femenina por grado



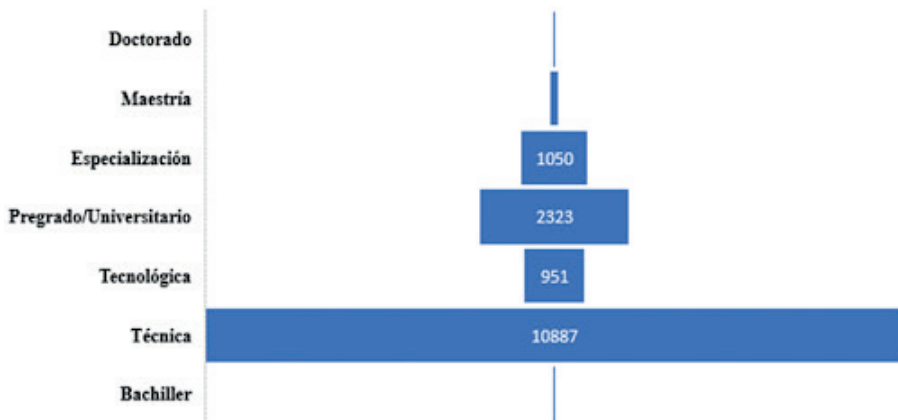
Fuente: Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano

Aunque la familia monoparental muestra un porcentaje alto, este resultado puede presentar sesgos, teniendo en cuenta que algunas funcionarias no reportan en el sistema a su pareja por diferentes motivos, dentro de los cuales se han podido identificar los siguientes:

- Tienen afiliado a los padres al sistema de salud DISAN.
- Son casadas con otro uniformado o funcionario policial, y al reportar su conyugue uno de los dos pierde el derecho a subsidio de vivienda.
- Por beneficios que otorga la Resolución 01360 de 2016 a los padres o madres cabeza de familia.
- Otros intereses particulares.

Nivel Académico: el logro académico de las mujeres policías es otra variable que se expone a continuación, actualmente, de las 15.338 mujeres que integran la Institución, existen 10.887 (70.75 %) tienen una formación técnica, seguido de 2.323 (15.10 %) con formación en pregrado universitario. Un 6.82 % (1.050) tienen especialización, el 6.18 % (951) son tecnólogas, el 0,87% (134) tienen maestría, 40 (0.26 %) de ellas son bachilleres y 3 (0.02 %) tienen doctorado, así como se muestra en la siguiente gráfica:

Gráfica 13. Mujeres nivel académico.



Fuente: Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano

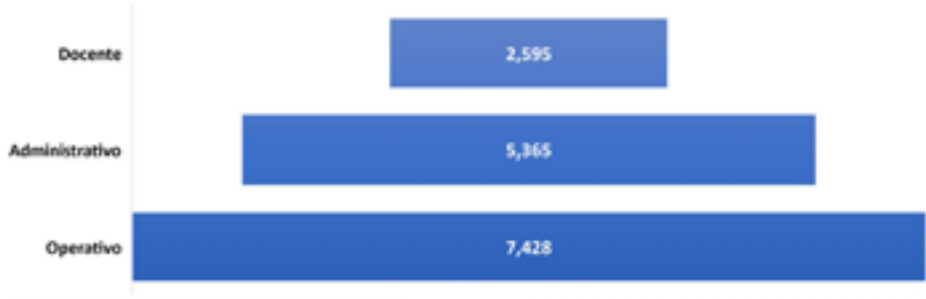
Nivel de gestión donde laboran las uniformadas: la Policía Nacional, acorde con lo dispuesto en el artículo 8 del Decreto 1800 del 2000, cumple sus funciones en tres niveles de gestión: operativo⁶, administrativo⁷ y docente⁸. A continuación, se presenta la distribución de mujeres en los tres niveles:

6 Nivel operativo: personal que "por la naturaleza del cargo que desempeña" desarrolla procesos encaminados a contrarrestar el accionar de la delincuencia común y organizada, responsable directo de la prevención y conservación del orden público o convivencia pacífica, en misiones de vigilancia, inteligencia, policía judicial, servicio aéreo, labores primarias del servicio policial, lucha contra el secuestro, extorsión y narcotráfico, policía comunitaria, tránsito y medioambiente.

7 Nivel administrativo: personal que desarrolla tareas relacionadas con la administración de los recursos, de talento humano o de servicio y apoyo.

8 Nivel docente: personal que desarrolle actividades de formación, capacitación y especialización en la Dirección Nacional de Escuelas, sus seccionales y colegios de bienestar social de la Policía Nacional.

Gráfica 14: Distribución personal femenino por nivel de gestión



Fuente: Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano

El mayor porcentaje (48 %) de mujeres se encuentran en el Nivel operativo, seguido del Nivel administrativo con una participación del 35 % y por último el Nivel docente con el 17 %.

“...la actividad de la "mujer policía" no se limita únicamente al trabajo comunitario, ellas también desempeñan actividades administrativas, de inteligencia, operativas, judiciales y de sanidad. Algunas también han perdido la vida en combate” (El Tiempo, 2000).

Cargos directivos desempeñados por mujeres: en la tabla que se muestra a continuación, se presentan los cargos directivos desempeñados por mujeres en los grados de Brigadier General, Coronel, Teniente Coronel y Mayor.

Tabla: 3 Cargos directivos ocupados por mujeres

Top 10 cargos directivos	Cantidad
Directora Administrativa y Financiera	1
Directora Dirección de Sanidad	1
Directora de Incorporación	1
Subdirectora de Protección y Servicios Especiales	1
Subdirectora Dirección de Incorporación	1
Subdirectora de Bienestar Social	1
Subdirectora Administrativa Financiera	1
Directoras de Escuela de Policía	6
Subdirectoras de Escuela de Policía	6
Total	19

Fuente: Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano

A medida que más mujeres llegan a los grados de Oficiales Superiores, tienen mayor oportunidad de ejercer cargos directivos dentro de la estructura de la Institución, demostrando así que el género no es un impedimento para el ejercicio de cualquier cargo. Para lograr equilibrar la balanza del mando en la Policía las mujeres que actualmente hacen parte de la Institución pueden abrir puertas para las futuras uniformadas que vendrán. Las barreras de género no deben ser vistas como un enemigo indestructible, sino que, las diferencias entre los géneros pueden sumar, en lugar de restar, puesto que cada uno de ellos aporta un valor propio y singular muy válidos para la Policía y ambos deben aprender mutuamente de las respectivas fortalezas, porque es esa interacción entre géneros lo que enriquece la profesión policial al servicio de la comunidad (Cobler, 2014).

Jefaturas femeninas: del total de mujeres policías, un 4 % tiene el cargo de jefe. A continuación, se muestran el top 20 de los cargos más representativos ejercidos por ellas.

Tabla: 4 Cargos de jefe ocupados por mujeres

Top 20 cargos de jefe desempeñados por MUJERES	Cantidad
Jefe Grupo Talento Humano	47
Jefe Planeación	28
Jefe Prevención y Educación Ciudadana	24
Jefe Asuntos Jurídicos	22
Jefe Grupo Soporte y Apoyo Administrativo	20
Jefe Área Administrativa	18
Jefe Atención al Ciudadano	16
Jefe de Presupuesto	16
Jefe Establecimiento Primario de Atención en Salud	16
Jefe Grupo Contratos	16
Jefe Unidad Investigativa	12
Jefe Seccional de Protección y Servicios Especiales	10
Jefe Unidad Prestadora en Salud	10
Jefe Grupo Protección a la Infancia y Adolescencia	9
Jefe Grupo Incorporación	9
Jefe Esquema de Seguridad	8
Jefe Unidad Básica de Investigación Criminal	8
Jefe Grupo Protección Turismo y Patrimonio Nacional	7
Jefe Seccional de Inteligencia Policial	7
Jefe Grupo Contrainteligencia	4

Fuente: Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano

Es evidente que los roles policiales con una feminización creciente se han vuelto una prioridad, y que hacen cada vez más necesario el abandono a los prejuicios sexistas que se han anidado en la sociedad. Hoy “la transformación social es apremiante en la medida que apunta a la construcción de una sociedad respetuosa de las diferencias y al reconocimiento del papel de las mujeres en todos los contextos de la vida social y familiar, proponiendo acciones sostenibles para la superación de brechas” (Departamento Nacional de Planeación, 2013, p. 11).

Cargos de comandante desempeñados por mujeres

Tabla: 5. Cargos de comandante ocupados por mujeres

Mujeres con cargo de Comandante y Subcomandante	Cantidad
Comandante de Atención Inmediata (CAI)	110
Comandante Estación de Policía	71
Subcomandante Estación de Policía	42
Comandante Patrulla de Vigilancia	30
Comandante Sección Fuerza Disponible	15
Comandante Grupo Reacción	11
Comandante Auxiliares de Policía	11
Comandante Sección Estudiantes	11
Comandante Compañía Estudiantes	10
Comandante Cuadrante Tránsito y Transporte	10
Comandante Unidad Montada de Carabineros	10
Comandante Escuadra Fuerza Disponible	8
Comandante Estación de Policía Aeropuerto	7
Comandante Servicio Estación Parada Transporte Masivo	7
Comandante Subestación de Policía	7
Comandante de Guardia	6
Comandante Distrito de Policía	5
Comandante Escuadra Escuadrón Móvil Antidisturbios	5
Subcomandante Grupo de Acción Unificada por la Libertad Personal (Gaula)	4

Mujeres con cargo de Comandante y Subcomandante	Cantidad
Comandante Compañía Fuerza Disponible	4
Subcomandante Departamento de Policía	3
Subcomandante Estación de Policía Aeropuerto	3
Comandante Escuadra Policía Fiscal y Aduanera	2
Comandante Guías Caninos	2
Comandante Policía Metropolitana	2
Comandante Sección Compañía Antinarcóticos Seguridad de la Erradicación	2
Comandante Zona Tránsito y Transporte	2
Comandante Bases de Aspersión	1
Comandante Comando Especial Antiextorsión	1
Comandante Compañía Antinarcóticos Control Portuario y Aeroportuario	1
Comandante Compañía Antinarcóticos de Aviación	1
Comandante Escuadra Operaciones Especiales	1
Comandante Fuerte de Carabineros	1
Comandante Operativo de Seguridad Ciudadana	1
Comandante Sección Operaciones Especiales	1
Comandante Servicio Transporte Masivo	1
Total	409

Fuente: Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano

En la tabla anterior se evidencia que el mayor porcentaje (27 %) de mujeres son Comandantes de Centros de Atención Inmediata (CAI), seguido de aquellas que comandan Estaciones de Policía 17 %, un 10 % es Subcomandante de Estación y un 7 % es Comandante de Patrulla de Vigilancia. Tres mujeres son Subcomandantes de Departamento y dos son Comandantes de Metropolitanas de Policía, venciendo el paradigma del techo de cristal que fue abordado por Hymowitz y Schellhardt (1986) en torno a la discriminación de género que se evidencia en el acceso a cargos y roles de mando y dirección, lo que posteriormente comentó Griffiths (1996) en su libro “Más allá del techo de cristal”.

Mujeres en otros cargos que aportan al servicio de policía

La mujer en la Policía Nacional de Colombia está capacitada para ejercer cualquier tipo de cargo. Se muestran los cargos con el mayor número de participación femenina, donde sobresalen las integrantes de patrulla en lo operativo y las secretarías en el área administrativa.

Tabla: 6. Otros cargos ocupados por mujeres

Top 20. Otros cargos desempeñados por mujeres	Cantidad
Integrante Patrulla de Vigilancia	2 137
Secretaria	1 097
Investigadora Criminal	805
Integrante Protección a la Infancia y Adolescencia	497
Integrante Unidad Tránsito y Transporte	477
Integrante Fuerza Disponible	467
Gestora Participación Ciudadana	387
Recolectora de Información	329
Integrante Grupo Reacción	323
Reguladora de Tránsito	190
Centinela	186
Operadora de Despacho	184
Responsable Talento Humano	128
Administradora Sistema de Información	122
Mujer de Protección	117
Analista Criminal	113
Auxiliar de Información	110
Analista de Comunicaciones Criminales	108
Carabinera	103
Integrante Escuadrón Móvil Antidisturbios	99

Fuente:: Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano

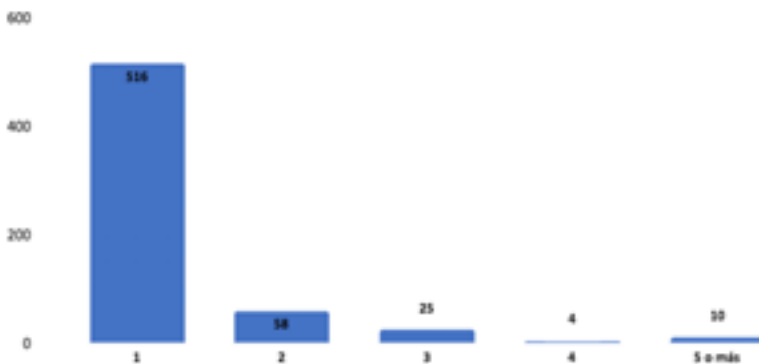
Lo anterior permite dilucidar que la labor de la mujer es fundamental en el área operativa, teniendo en cuenta que dentro de la especificidad de sus funciones hasta hoy le corresponde la recolección de información delictiva y contravencional, actividades de vigilancia, planes, programas, campañas educativas y de sensibilización, resolución de conflictos y gestión comunitaria. Así mismo ejecutan actividades de prevención y protección de los derechos humanos de comunidades vulnerables, apoyan la reducción de los índices de criminalidad, fortalecen la labor de la policía de infancia y adolescencia, apoyan la labor de la policía ambiental y de turismo y tránsito, desarrollando actividades de prevención, mitigación y atención de desastres, entre otras.

Por estas razones y por otras derivadas de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, que se celebró en Beijing en 1995, la cual se enfocaba en garantizar la igualdad práctica entre hombres y mujeres, y no solo en la normatividad y en las leyes, entre hombres y mujeres, es que las colombianas que optan por vestir el uniforme policial hoy logran ocupar los diferentes cargos que existen a nivel institucional.

Sanciones

De acuerdo con los datos extraídos del SIATH, se encontró que 613 mujeres (4 % del total de mujeres 16.839), han sido sancionadas, mientras que el número de sanciones en los hombres es de 15 709 (11 % del total de hombres 146.610). Cabe anotar que hay personal masculino y femenino que reporta más de una sanción en su tiempo de servicio, como se muestra en la gráfica siguiente:

Gráfica 15: Número de sanciones en el personal femenino, durante su trayectoria institucional.



Fuente: Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano

Por cada 1000 mujeres se sancionan 36, y por cada 1000 hombres se sancionan 107. Por otra parte, para el año 2019 se capturaron 588 hombres (99 %) y 5 mujeres (1 %). De acuerdo con los datos expuestos pareciera que las mujeres fueran menos corruptas que los hombres, pero hay que aclarar que esto no se debe precisamente a que el género femenino tenga una tendencia de comportamiento diferente a los hombres frente al delito; habría que estudiar otros factores tales como la exposición a cargos susceptibles a la corrupción, entre otros, que permitan dar una respuesta más objetiva sobre dicho planteamiento (Ramos, 2016, p. 91).

Para María Amparo Novo, doctora en el Departamento de Sociología de la Universidad de Oviedo “Las mujeres son en general más reacias a incurrir en conductas corruptas que los hombres, fruto de las diferencias en la educación que reciben. Sin embargo, si bien la variable de género existe, es más determinante el contexto” (Público, 2017).

Los estudios en psicología social han demostrado que la honestidad e integridad no son situaciones consustanciales del ser hombre o ser mujer, es pero llama la atención que en la actualidad algunos gobiernos continúen adoptando políticas frente a este estereotipo. Con relación a lo anterior se tiene como ejemplo México, El Salvador y Colombia, cuyos gobiernos conformaron equipos de policía de tránsito exclusivamente con mujeres en las tres ciudades metropolitanas principales. “Argentina y México también tienen un alto porcentaje de mujeres en sus respectivas Cámaras Bajas del Congreso, pero son percibidos con altos niveles de corrupción” (Ferreira y otros, 2014, p. 13).

Empoderamiento policial femenino

El aumento en la participación de las mujeres en los diferentes niveles y grados hace que estas, a su vez, ocupen cargos donde se toman decisiones y participen del acceso al “poder”, lo que provoca el avance del género a nivel social y “por consiguiente” igualdad económica y laboral en comparación con sus homólogos masculinos, además de equidad profesional tanto en el trato como en la distribución de responsabilidades, obligaciones y beneficios.

Lo anterior posiciona a la Policía Nacional del presente como una institución de oportunidades, de desarrollo multidimensional del ser y “sobre todo” imparcial, justa, ejemplo de equidad y justicia social, donde las brechas derivadas de los conceptos sexo y género han sido zanjadas con el paso o con el transcurso del tiempo.

El poder individual de cada uniformada, investida de autoridad, parte de la toma de conciencia acerca de su autonomía, de tener claro su norte y bien cimentados sus principios, de reconocerse a sí misma como única y a la vez como parte de un todo llamado familia, trabajo o sociedad. El poder colectivo femenino se fundamenta en coexistir entre ellas y para con ellas, tomando conciencia de la realidad policial a la que pertenecen

del papel que deben cumplir dentro de esta, lo que está bien y lo que está mal, con el fin de delimitar su actuar dentro del marco deontológico policial.

Solo cuando son vislumbrados y apropiados los conceptos individuales y colectivos expuestos, las uniformadas inician ese proceso de organización que les permite llegar a ser más autónomas e independientes, logrando controlar las decisiones y los recursos, tras cuestionar y eliminar la subordinación de género. Lo que actualmente se denomina: *empoderamiento femenino* es desde donde se posibilita el reconocimiento y la valorización de la mujer tanto en el plano individual como colectivo.

Así pues, a la Policía del futuro como institución se le plantean en el siguiente capítulo profundas reflexiones sobre el destino de las generaciones de mujeres policías por venir, con el fin de implementar hoy estrategias administrativas direccionadas al talento humano que se quiere tener mañana, donde desde la perspectiva de género se logren identificar aspectos específicos y claves para la elaboración de políticas de selección e incorporación y acciones eficaces en pro de la formación y educación de las policías del siglo XXI.

CAPÍTULO 3. *Futuro...*

En este capítulo orientado a la proyección de los diferentes roles de la mujer policía, se hace necesario destacar su paralelismo con relación al proceso y transformación de la Institución al año 2030. Este esfuerzo es una labor compleja que compromete a toda la comunidad policial a ejercer su mejor desempeño en pro del beneficio de la organización y del país.

Para este propósito se acoge la línea de investigación exploratoria, proyectada a transformar la descripción razonada en supuestos hipotéticos, para plantear parámetros delineados en los planes de desarrollo de la Institución que buscan su materialización en objetivos analíticos posibles y ajenos a su aplazamiento. Esta prospectiva se cimienta en el conocimiento obtenido en el capítulo anterior con los resultados de las preguntas holísticas que de alguna manera han permitido analizar el vínculo: mujer policía – vida ciudadana y seguridad pública

De la sociedad de la información a la sociedad del conocimiento

La mujer policía tiene hoy, además de una hoja de ruta, el compromiso derivado del profesionalismo que exige el actual servicio de policía, junto con el desafío que implica trabajar por la seguridad y la convivencia pacífica en el futuro. Para lo cual es pertinente mencionar el informe Delors, producto de un estudio de la Comisión Internacional sobre la Educación del Siglo XXI impulsada por la -UNESCO- (Delors, 1996), quien “bajo el título *La educación encierra un tesoro*” expuso que “para que el individuo pueda cumplir el conjunto de las misiones que les son propias: la educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales que en el transcurso de la vida serán para cada persona, en cierto sentido, los pilares del conocimiento: **aprender a conocer**, es decir, adquirir los instrumentos que hace posible la comprensión; **aprender a hacer**, para poder influir sobre el propio entorno; **aprender a vivir juntos**, con el fin de participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas y **aprender a ser**, como un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores dando identidad a cada persona”. Es así como subsistemas institucionales tales como la Dirección de Incorporación (DINCO), Dirección Nacional de Escuelas (DINAE) y la Dirección de Talento Humano (DITAH) cuentan con los elementos primarios sobre los cuales edificar procesos de selección, formación y ubicación de su personal con miras al segundo y tercer cuartil del presente siglo.

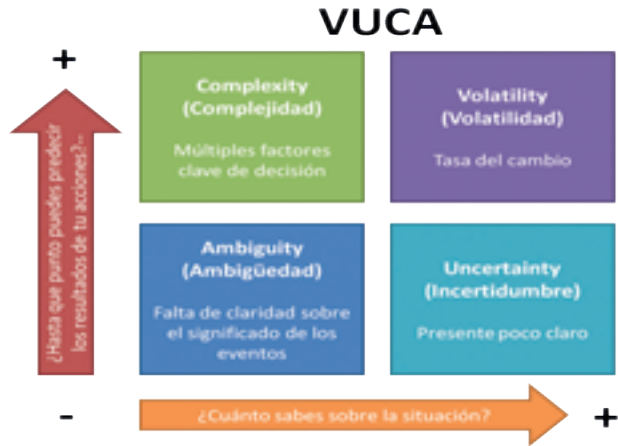
Por otra parte, Morin, (2000) complementó lo anterior, mientras transcurre esta, la era del conocimiento, con un llamado a la toma de conciencia ecológica, ética y humana al proponer que el ser humano contemporáneo debe saber: reconocer las cegueras del conocimiento, con el fin de preparar las nuevas generaciones para la lucidez, así

como la tendencia del mismo al error y a la ilusión. Estos son los principios de un conocimiento pertinente, capaz de abordar problemas globales y fundamentales, para inscribir allí problemas locales y parciales desde el eclecticismo profesional al entender los objetos en sus contextos, además de las complejidades derivadas de su interacción: La condición humana, desde donde se ve el ser humano de forma holista, como un ser que se desarrolla como unidad dentro la diversidad. La identidad planetaria, al reconocer nuestra “tierra-patria” entendiendo que ahora somos ciudadanos del mundo. Desafiar las incertidumbres, cuestionando incluso nuestras certezas actuales, enseñando principios de estrategia que permitan afrontar lo inesperado, lo incierto, lo complejo y lo ambiguo. Enseñar la comprensión, entendida como la capacidad de comunicar, forjar mentalidades capaces de comprender realidades de otros porque finalmente terminan siendo realidades propias. Y la ética del género humano, al posibilitar una visualización como individuo, como parte de una sociedad y de una especie, con el fin de comprender el desarrollo conjunto de autonomías individuales, de las participaciones comunitarias y de las repercusiones humanas.

Lo anterior son el punto de partida para desarrollar de competencias personales, sociales y profesionales que permitan a las nuevas generaciones de policías enfrentar los rápidos avances científicos y el continuo desarrollo tecnológico, a partir de la predisposición a la formación continua evaluada en el momento de la incorporación y complementada durante toda la vida institucional, mediante una efectiva gestión del conocimiento policial y una mentalidad a favor de la innovación. Estos son los pilares para el progreso institucional y el desarrollo social de las comunidades en las que se interactúa como Institución.

Entornos VICA el nuevo espacio de trabajo para la mujer policía

Matriz escenarios VICA.



Fuente: <http://scrum.menzinsky.com/2017/03/como-es-el-mundo-que-rodea-las.html>

Los fenómenos en un mundo VICA están relacionados con “los cambios demográficos mundiales, la migración, el proteccionismo comercial, los trasposos intergeneracionales y los cambios en el patrón de vida están agregando combustible al fuego. Todo esto crea un gran desafío para la administración en el diseño de la innovación, el cambio de las estructuras organizativas, la planificación de la estrategia, la organización de asociaciones y ecosistemas y la gestión del talento” (Millar, Groth y Mahon, 2018).

El concepto de VICA describe no solo al mundo en términos de riesgos y amenazas a la seguridad internacional y nacional, sino que, además, fundamenta “las fuerzas disruptivas siempre han sido un factor en los negocios, el gobierno, otras áreas de la vida y el esfuerzo humano. Arte de esta interrupción proviene de cambios en las opiniones públicas, deseos y preocupaciones. Otras dificultades provienen de cambios en los gobiernos, la tecnología y la economía. Aún otros están relacionados con factores ambientales, conflictos o una serie de otros eventos inesperados” (Dziak, 2019).

Volatilidad: se relaciona con la inestabilidad y, según Dziak (2019), “se refiere a la probabilidad de que un factor dado cambie rápidamente, con frecuencia y / o significativamente (...) la volatilidad generalmente ocurre inesperadamente, lo que hace imposible hacer planes específicos para disminuir su alcance o efectos” (Dziak, 2019)

El rol de la mujer dentro del aspecto de la volatilidad está relacionado con el empoderamiento de las mujeres dentro de las organizaciones y los negocios como una estrategia frente a la volatilidad de los fenómenos. Debido a las transformaciones que demandan los actuales desafíos de un mundo volátil, se enfatiza en la generación de oportunidades que les permitan a las mujeres acceder a cargos de liderazgo y empoderamiento, tal como lo describió el Instituto de Estudios de Desarrollo, al mencionar que la militarización de la masculinidad limita el acceso efectivo de las mujeres a cargos de liderazgo y empoderamiento femenino, en las cuales se glorifican las capacidades masculinas. Sin embargo, algunos países se han adaptado a la integración de mujeres “en términos del empoderamiento de las mismas frente a una serie de tendencias amplias” (Institute of Development Studies, 2017).

Así mismo, se enfatiza en el papel de las mujeres como agentes de paz, en lugar de ser parte de las estrategias policiales y militares generadoras de violencia. Por lo anterior, las instituciones policiales deberían fomentar el ingreso de las mujeres teniendo en cuenta los desafíos dentro de un mundo volátil: “Las mujeres son una parte importante del recurso humano y por supuesto para el país. Como no imaginamos a la familia sin mujeres, el desarrollo de la economía es incompleto sin la contribución de las mismas. La sociedad dominada por los hombres, el apoyo de la familia y la sociedad, los problemas de financiación, la movilidad limitada, las habilidades gerenciales limitadas, el equilibrio entre el trabajo y la vida, los problemas de competencia entre pares crean obstáculos” (Jain y Saxena, 2019) en el proceso de empoderamiento de las mujeres.

Sumado a lo anterior, es necesaria una “revolución mental de la sociedad, cambiar la actitud de la colectividad y proporcionar a las mujeres la plataforma democrática y empresarial (...) el crecimiento del proceso potencial de emprendimiento femenino” (Jain & Saxena, 2019) en el cual, “un claro sentido de la visión ayuda a mantener a las personas enfocadas en lo que es esencial hacer y cuáles son las prioridades entre la gran cantidad de actividades, demandas y oportunidades que pueden surgir” (Sharma, 2016), lo anterior, exige que los niveles ejecutivos se sumerjan “en la granularidad de las operaciones para comprender los desafíos a ese nivel, pero también tener la capacidad de alejarse de ese nivel de detalle y ver las cosas desde un punto de vista más estratégico y prolongado” (Sharma, 2016).

Incertidumbre: consiste en la idea de “la imprevisibilidad de la mayoría de los factores de los negocios y otros esfuerzos. Nadie puede estar exactamente seguro de lo que sucederá después o de lo que resultará de una decisión dada, a pesar de cualquier cantidad de investigación o predicciones” (Dziak, 2019)

Con respecto a lo anterior, según Sharma (2016), las acciones para contrarrestar la incertidumbre están relacionadas con la comprensión, donde la comunicación es esencial para “asegurarse de que todos tengan el mismo nivel de comprensión de los problemas y que los líderes entiendan también cómo sus personas pueden estar pensando o sintiendo” (Sharma, 2016).

Para comprender un problema en un mundo incierto las organizaciones deben contar con una pluralidad de visiones para favorecer la toma de decisiones acertadas y adecuadas en función de esos fenómenos emergentes. Por lo anterior, las instituciones “incluidas las policiales” deberán tener como propósito el diseño de estrategias para desarrollar “la capacidad de atraer, desarrollar y retener el mejor talento es lo que hace que las organizaciones tengan éxito a largo plazo. Cada vez más, los hombres y mujeres jóvenes quieren trabajar para una empresa que refleje sus propios valores. Si creen en una visión común y en el propósito corporativo más amplio, están motivados para ofrecer un gran rendimiento” (Sharma, 2016).

En el contexto de las instituciones policiales, el Departamento de Justicia de los Estados Unidos ha establecido como objetivo incrementar los esfuerzos para que el número de mujeres adscritas a él aumente, además de “mejorar y entender el reclutamiento de mujeres e incrementar la retención y promoción de mujeres policía” (National Institute of Justice, 2019). Lo anterior, puede ayudar a reducir la incertidumbre, pues, al aceptar diversas visiones femeninas sobre los desafíos de la seguridad ciudadana, se pueden comprender y desarrollar adecuadas políticas no solo para los fenómenos que afectan la seguridad ciudadana, sino que, además, “se mejora el acceso a la democracia -de las mujeres- y se implementan procedimientos de selección, reclutamiento, y la retención de todo el personal jurado que permite desarrollar políticas adecuadas para la incorporación

de mujeres a las fuerzas policiales” (Lonsway, Hiring y Retaining More Women: The Advantages to Law, 2000).

Complejidad: está definida como un “estado que suele ser difícil de comprender. La idea de la complejidad une los otros elementos de VUCA, así como todos los demás factores de esfuerzo y las relaciones entre estos factores (...) aprender y trabajar con las costumbres y valores locales puede agregar una inmensa complejidad” (Dziak, 2019). La estrategia para mitigar los efectos de la complejidad esta relacionada con la claridad, dado que “la complejidad significa que no siempre se puede prever qué elementos se verán influenciados por qué factores, por lo tanto, las personas necesitan más que nunca para simplificar los procesos sin ser simplistas. Simplemente declarar cuáles son los hechos conocidos e in-cognoscentes ya es un buen comienzo para ayudar a las personas a desarrollar claridad sobre lo que pueden controlar y, por lo tanto, en dónde deben enfocar sus esfuerzos y en qué aspectos están más allá de su ámbito de control, pero tal vez necesiten ser monitoreados sin disipar demasiada energía al intentar controlar lo incontrolable”.

En relación con lo anterior, las instituciones policiales deberán fomentar la participación de las mujeres no solo en entornos administrativos, también deben posibilitar que estas tengan mayor liderazgo en las acciones operativas pues las mujeres podrán aumentar la eficiencia operativa de las misiones, además de que, “se espera que las mujeres Policías (...) sean más propensas a encarnar y vivir este equilibrio subjetivo de género y, por lo tanto, operar desde las posiciones de empatía y cuidado con respecto a sus colegas y la población local (...) Esta esperanza se basa en la experiencia del pasado, que muestra que las mujeres dedicadas, profesionales y trabajadoras buscan salir a las misiones y están dispuestas a ponerse en la línea” (Presidencia de la República de Colombia, 2019).

Al actuar con respeto por la población civil, se pone en evidencia la necesidad de fomentar y promover la participación de las mujeres en diversas actividades, y no solo en las administrativas, dada la complejidad de los fenómenos emergentes que desafían la seguridad ciudadana.

Ambigüedad: como una de las características de las dinámicas actuales “se refiere a cualquier condición en la que los factores son difíciles de entender debido a la falta de rasgos o relaciones claras. Las empresas -organizaciones- necesariamente enfrentan ambigüedad cuando trabajan en condiciones desconocidas” (Dziak, 2019)

La agilidad es una estrategia adecuada para mitigar la ambigüedad y reducir los escenarios desconocidos, pues se necesita “flexibilidad para responder a lo que ocurra” (Sharma, 2016) de manera acorde a los objetivos de la Institución. Otra de las formas para contrarrestar la ambigüedad es mediante “la investigación y la experimentación. Los expertos sugieren utilizar las habilidades de un científico para formar y probar hipótesis a través de experimentos para determinar las posibles causas y efectos de diferentes

condiciones. Una vez que las causas y los efectos se puedan determinar razonablemente, el nivel de ambigüedad probablemente disminuirá considerablemente, haciendo que la planificación posterior sea más fácil y efectiva” (Dziak, 2019).

A manera de conclusión, el mundo VICA, de acuerdo con (Forbes, 2017), es una realidad que se presenta con desafíos y oportunidades para aprender, desaprender y finalmente potencializar elementos en el entorno complejo para llegar a un crecimiento más inclusivo e innovador.

Los desafíos y las dinámicas en un mundo caracterizado por la Volatilidad, la Incertidumbre, la Complejidad y la Ambigüedad, les demandan tanto a los ejecutivos como a los políticos y académicos encargados de la toma de decisiones, en relación con los fenómenos emergentes en el actual sistema internacional, “enfaticar en la agilidad, la destreza, la flexibilidad y resistencia para navegar en entornos VUCA, actualizando capacidades y ventajas con frecuencia y dinámicamente a través de la fluidez organizativa y de recursos” (Millar, Groth y Mahon, 2018).

En ese sentido, la Policía Nacional de Colombia debe estar preparada para enfrentar situaciones como las que ya se están viendo, puesto que se verán acrecentadas y demandarán de la Institución, como ente armado del Estado, no solo una mejor respuesta ante las movilizaciones sociales, sino un fortalecimiento de la política de convivencia en las comunidades para generar espacios de diálogo que propendan por la solución de los conflictos y el mantenimiento de la convivencia en paz. Y es aquí donde “igualmente” la mujer policía también está llamada a desempeñarse.

Las instituciones que sirven a la comunidad, y específicamente las que propenden por la seguridad de los ciudadanos, la dinámica de participación y vinculación de las mujeres en estas, son estrategias que pueden ayudar a mitigar y reducir los fenómenos que ponen en riesgo la seguridad ciudadana en el siglo XXI. De modo que al ser organizaciones que están frecuentemente controlando los riesgos y amenazas, se exige de ellas una mayor responsabilidad en el tratamiento y la transformación de las capacidades, modos y fines en un mundo altamente volátil, incierto, complejo y ambiguo.

El mundo VICA y las instituciones policiales

Las dinámicas globales han desafiado las estrategias y políticas tradicionales de los estados, exigiendo a sus líderes el desarrollo de competencias cada vez más específicas demostradas *in situ*, las cuales son evaluadas precipitadamente por su efectividad en la solución de problemáticas concretas de sociedades cada vez más demandantes de atención, presencia, acción e intervención del Estado. Este fenómeno no se refleja de manera exclusiva en la administración pública, sino que se expande a la misma empresa privada indistintamente de su tamaño y que, tras la globalización que tuvo lugar a

inicios de milenio, requirió una nueva generación de gerentes con perfiles tan variados como elaborados capaces de entender la complejidad social e individual de su mercado, sus colaboradores o trabajadores, sus clientes y en sí del contexto bio-político-social-económico y cultural “tanto en el espacio donde se desarrolla como en el que influye”. Esto último, con el fin de capitalizar no solo a nivel económico “al ganar cuota de mercado o representatividad” sino al proteger “la cultura global y la visión de mundo (...) con habilidades para integrar la diversidad desde sus distintos tópicos, fomentar la educación y el trabajo colaborativo hacia la permanente innovación con la vertiginosa velocidad que lleva la sociedad contemporánea” (Nandram y Bindlish, 2017)

La mundialización del pensamiento y del actuar humano ha transformado e innovado en áreas profesionales como “las comunicaciones, el transporte, las redes de información” (Kliksberg, 2006), entre otras. No obstante, en un mundo altamente interdependiente, producto del fenómeno global, la principal característica en términos de desafíos es que “lo que sucede en cualquier punto estratégico del mismo, puede tener impactos inmediatos y muy intensos en muchos otros lugares y afectar especialmente a los países en desarrollo” (Kliksberg, 2006).

A partir de las dinámicas que han surgido alrededor del mundo, y debido a lo que la sociedad acontecen desde hace poco más de 20 años por la globalización, es que las instituciones actuales distan mucho de lo que fueron a finales del siglo XX, pues han tenido que evolucionar y adaptarse al permanente cambio. Las instituciones policiales no están exentas de sufrir estos cambios, por ser la primera respondiente al control social y la seguridad ciudadana, en las cuales también se han visto varias transformaciones para asumir con liderazgo y completa efectividad los riesgos emergentes nacionales e internacionales que han desafiado los sistemas y esquemas de respuestas ortodoxas, pues:

“La globalización tiene un impacto significativo en la configuración del delito a nivel mundial, en la medida en que crea nuevas oportunidades y ventajas para las actividades delincuenciales. Cabe señalar la importancia que adquieren las organizaciones criminales transnacionales, con la comisión de conductas que van desde el tráfico de drogas, armas, personas y órganos, hasta actividades como el secuestro, el terrorismo y la extorsión, por citar algunas. Esto tiene un impacto fundamental en el ámbito internacional y regional, lo que es evidente en la configuración de diversos entes que buscan la prevención y el control del delito basados en esquemas de cooperación regional”. (Bello, 2016)

Los efectos que ha generado la globalización en los entornos policiales están relacionados con los fenómenos que han surgido en los ámbitos económicos, sociales, políticos y culturales. Algunos de los principales impactos en las instituciones de policía están relacionados con el ámbito tecnológico, dado que la globalización ha permitido la proliferación de equipos que son requeridos por los cuerpos de policía:

“Para realizar las labores de análisis de información e inteligencia que permitan examinarla en tiempo real y anticiparse a la comisión de hechos contra la convivencia. Este es uno de los principales retos citados por los expertos, la mayor necesidad de personal calificado tanto para las labores de investigación criminal como para el monitoreo de los sistemas tecnológicos”. (Bello, 2016)

En el área de la economía, según Cerón citado por Catalina Bello (2016), “la globalización y el mayor desarrollo tecnológico (uso de internet y otras tecnologías) han facilitado a las organizaciones criminales la comisión de delitos, en especial el fraude financiero, los procedimientos de lavado de activos, el financiamiento del terrorismo y los ataques a áreas de seguridad cibernética. Por estas razones, es indispensable que las agencias gubernamentales con funciones de policía analicen estos procesos y puedan, de alguna manera, anticiparse a estos como función científica fundamental de las instituciones policíacas” (Bello, 2016)

Ahora bien, con el desafío de las estrategias tradicionales surgen nuevos enfoques para dar soluciones adecuadas y pertinentes en contextos con problemáticas específicas que “plantean como tema urgente la constitución de nuevas institucionalidades que respondan a la complejidad de las sociedades y permitan avanzar en la realización de los dos ideales que han caracterizado las sociedades modernas: la libertad y la igualdad” (Guzmán, 2020). Estas fomentan el surgimiento de dinámicas sociales que propenden por el reconocimiento de políticas de equidad de género en entidades fundamentales para el bienestar de los individuos y sociedades, con el fin de “cambiar las relaciones de género existentes” (Guzmán, 2020)

Con el surgimiento de las dinámicas sociales sobre el género, una de las principales reconfiguraciones se encuentra en el ámbito de las instituciones formales e informales con el fomento de políticas de equidad de género, puesto que se reconoce que la mujer es un actor fundamental para generar sociedades más equitativas, dado que “la globalización afecta el diseño de instituciones que parecen influir en los resultados de igualdad de género en el largo plazo” (Potrafke y Ursprung, 2012). Es decir, las transformaciones de las instituciones contribuyen a mitigar los fenómenos de discriminación negativa alrededor de las sociedades.

Por lo anterior, en el contexto actual, las dinámicas de transformación desafían las dimensiones sociales, familiares, económicas, políticas y ambientales del ser humano. Por lo que, los enfoques tradicionales a partir de los cuales se abordan estas dimensiones, han configurado cambios sociales en distintas instituciones públicas y privadas que requieren estar en la capacidad de responder a las complicaciones del mundo actual y lograr sociedades más justas, seguras y equitativas.

La mujer policía en el mundo VICA

La complejidad de los fenómenos emergentes y las complicaciones derivadas de un mundo caracterizado por la Volatilidad, la Incertidumbre, la Complejidad y la Ambigüedad (VICA), requiere de instituciones policiales, realizaron acciones proactivas, innovadoras y creativas, así como lo mencionaron Nandram y Bindlish (2017). Dado que, tanto en los entornos internos como en los externos, las decisiones tomadas deben permitir la ejecución efectiva y racional de los recursos, teniendo en cuenta las necesidades de una sociedad diversa y multicultural a la cual se debe llegar desde la educación, mas no desde la represión y en ningún sentido desde la violencia, siendo esta última cada vez menos tolerada, más cuestionada y “en específico” tremendamente castigada por la sociedad y los medios de comunicación locales e internacionales. Ello que redunda directamente en la imagen Institución, así como en la credibilidad y la confianza del ciudadano en su Policía.

Es por ello por lo que a futuro la paridad en el número de hombres y mujeres dedicados al servicio de policía dejará de ser una utopía, y se convertirá en la nueva realidad de una sociedad, una Institución y unos individuos capaces de zanjar las brechas de género que les antecedieron, llegando incluso a ser irrelevante desde el mismo momento de la incorporación, puesto que lo que se requerirá serán policías, indistintamente de su género u otra condición.

El fomento de la participación de las mujeres en los cuerpos policiales es vital para las políticas de seguridad, con el fin de que “las fuerzas policiales reflejen, y comprendan plenamente, las comunidades a las que sirven” (Government United Kigdom, 2011) y puedan “proporcionar servicios que satisfagan las necesidades de todas las comunidades. Todo el personal debe tener la oportunidad de desarrollarse y progresar” (Government United Kigdom, 2011).

Sociedad y principios de la Policía

Con las transformaciones de las sociedades, las instituciones policiales deben seguir fomentando y representando los valores de la sociedad a las cuales sirven, dado que en la actualidad del empleo se ha abordado desde la perspectiva de la diversidad. Es necesario entender la heterogeneidad de las sociedades como una característica que los cuerpos de policía deben representar junto con principios de integridad y responsabilidad en las acciones y organización de estas.

La búsqueda de integridad en las instituciones policiales conduce a tener una percepción adecuada sobre estas, las cuales reflejan necesariamente los valores socialmente establecidos. Dado que las “expectativas de la sociedad son negativas, en general, en cuanto a la integridad de la Policía; una cultura de impunidad policial; tolerancia institucionalizada (e incluso prevista) de ingresos percibidos en calidad de soborno;

falta de procedimientos claros o falta de supervisión, o ambas cosas; inercia orgánica para la promulgación o la observancia de normas; remuneración insuficiente” (Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, 2010).

Además de lo anterior, la falta de principios de integridad ha fomentado las percepciones sobre la inadecuada representación de los cuerpos de policía ante la sociedad, pues las inadecuadas conductas de integridad policial “desafían la legitimidad de las autoridades” (Barnes, Beaulieu y Saxton, 2017). No obstante, los Estados, en función de promover mejores estrategias y prácticas dentro de los cuerpos de policía, ha fomentado la participación de las mujeres en ellos, porque una de las percepciones sobre las mujeres policías es que tienden a tener valores de integridad fuertes.

Para Barnes, Beaulieu, & Saxton *et al.* (2017) existen tres factores que sostienen la percepción de la confianza sobre la efectividad de las mujeres policías al combatir conductas inapropiadas que socaban la legitimidad policial. Los factores son los “estereotipos de género sobre que las mujeres son más éticas y honestas; la percepción de estas como actores externos; y, la percepción de que las mujeres son más adversas a los riesgos que los hombres” (Barnes, Beaulieu, & Saxton *et al.* 2017).

Referenciación internacional

Organización de Naciones Unidas

Las dinámicas globales actuales están desafiando a diversas instituciones, “tanto de carácter público como privado” con el fin de que puedan mejorar sus prácticas y procedimientos para proveer mejores respuestas ante los desafíos de un mundo caracterizado por la Volatilidad, Incertidumbre, Complejidad y Ambigüedad.

Una de las principales exigencias del mundo actual es la transformación de las instituciones policiales, en relación con las prácticas y los procedimientos que les permitan hacer reformas, con el objetivo de que estas instituciones sean más equitativas, especialmente, en lo que respecta a la participación de las mujeres dentro de ellas. Debido a que “un servicio de policía representativo de la población ayuda a restablecer la confianza en la policía, especialmente de las mujeres y los niños, a medida que se reforma, reestructura y reconstruye la Institución policial” (United Nations, 2009, p. 1).

No obstante, una de las principales organizaciones del mundo ha manifestado la necesidad de la transformación de las organizaciones policiales —militares— en relación con la mujer. La Organización de Naciones Unidas (ONU), en años recientes, ha desarrollado diferentes iniciativas y estrategias para que muchas más mujeres hagan parte de las fuerzas policiales de las naciones, y sean incluidas en las operaciones de mantenimiento de la paz que se desarrollan en diversos países.

Mujeres policías de alto rango durante la Cumbre de Jefes de Policía de las Naciones Unidas. De izquierda a derecha: la Jefe de la Capacidad Permanente de Policía, María Appelblom; Asesora de Policía de las Naciones Unidas, Ann-Marie Orler; Comisionada de Policía de la ONU, Priscilla Makotose; y Jefe de la Oficina de Planeación, Taptun Nasreen.



Fuente: Naciones Unidas (2009). Recruiting more police women

La ONU ha afirmado que la necesidad de aumentar el número de mujeres policía en sus fuerzas posibles se deriva de “la necesidad operativa para abordar las necesidades de seguridad de modo diferencial entre mujeres, hombres, niños y niñas” (United Nations, 2009):

“La participación de mujeres policías es fundamental para todo el espectro de actividades de la Policía de las Naciones Unidas, como la promoción del Estado de derecho, la inteligencia, la planificación, el liderazgo, las investigaciones, la gestión del orden público, el fomento de la capacidad de la Policía del Estado anfitrión, las actividades policiales orientadas a la comunidad, la sensibilización sobre cuestiones de género y la participación de las comunidades (...) Además, las mujeres policías actúan como modelos de la igualdad de género, inspirando a las mujeres y las niñas a defender sus propios derechos y a seguir una carrera en el ámbito de la aplicación de la ley. Además, las mujeres policías proporcionan una mayor sensación de seguridad a las mujeres y los niños y mejoran el acceso y el apoyo de los organismos encargados de hacer cumplir la ley a las mujeres locales. También ayudan a las Naciones Unidas a abordar y responder a la explotación y el abuso sexuales”. (United Nations, 2009, p. 1.)

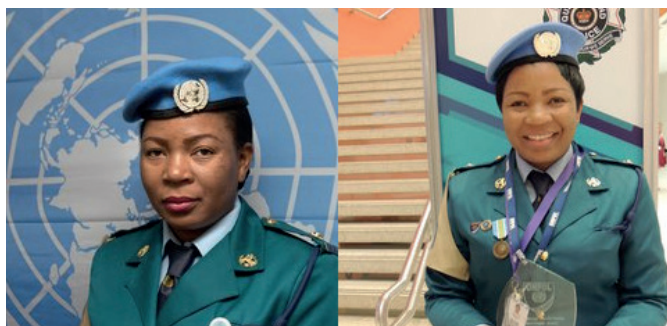
Las mujeres que hacen parte de las unidades policiales de la ONU participan activamente en la Misión de Naciones Unidas en Liberia (UNMIL), la Misión de Estabilización en la República Democrática del Congo (MONUSCO), y la Misión de Estabilización en Haití (MINUSTAH). El papel de las mujeres es central en el desarrollo de estas misiones, en las que desempeñan labores como las siguientes:

“La gestión del orden público, capacidades especializadas como las armas y tácticas especiales y operaciones de alto riesgo. Las mujeres policiales son indispensables durante las patrullas de alta visibilidad y las operaciones de acordonamiento y búsqueda, en particular las requisas de mujeres. En algunas sociedades, solo se permite a las mujeres policías interactuar con los miembros femeninos de la comunidad” (United Nations, 2017, p. 1).

El objetivo de la ONU ha llevado a monitorear y a exaltar las labores de las mujeres miembro de las operaciones de mantenimiento de la paz. Tal es el caso de la inspectora de policía en la Fuerza (Unisfa), Annah Chota, de Zimbabue, quien ha sido la última mujer en ganar el premio otorgado por la Red internacional de Mujeres Policía para el Sostenimiento de la Paz en el año 2017. La mujer policía:

“Contribuido a un cambio en la forma en que las comunidades abordan la violación, la violencia doméstica, los matrimonios de niños y los matrimonios forzados, al reconocer la violación de una esposa por un marido como un delito. Como resultado de su esfuerzo, la comunidad ha sido testigo de un mayor número de mujeres que denuncian la violencia de género y los comités de protección de la comunidad pueden ahora registrar y reconocer los delitos sexuales y de género en ausencia de un servicio de policía”. (United Nations, 2016, p. 1)

La Inspectora Auxiliar de Policía Annah Chota, galardonada con el Premio Internacional de Mujeres Policías Pacificadoras de 2017.



Fuente: Naciones Unidas (2017). Gender awareness raising and advocacy

Países de Europa

Mujer policía en Suecia

Las instituciones policiales en Suecia han tenido progresos en relación con el acceso de las mujeres a organizaciones que generalmente se han asociado a labores masculinas. A inicio del siglo XX, Suecia fue el tercer país en incorporar mujeres en la autoridad

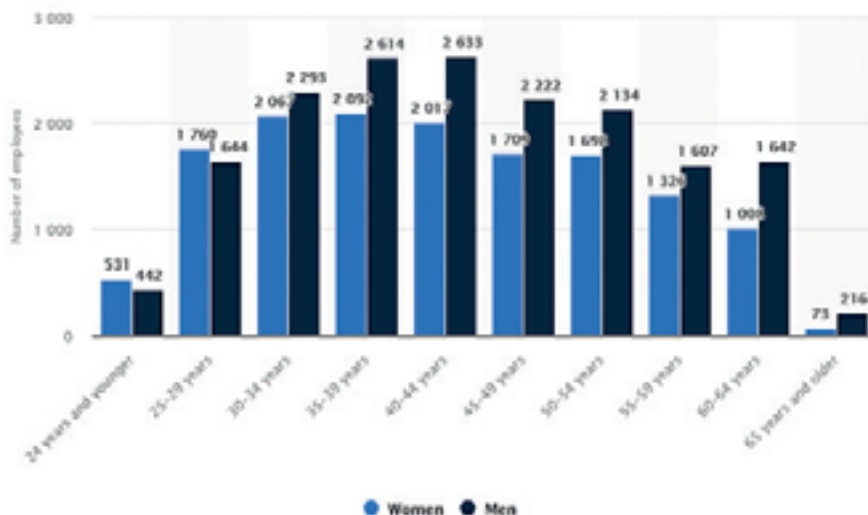
policial, y para el año 2015 el 31.4 % de los integrantes de las instituciones de policía suecas eran mujeres (Gallego y Montes, 2018).

En el 2006, un estudio denominado *Actitudes hacia las mujeres en la fuerza policial sueca* (Kristensson, 2006) concluyó que, si bien las políticas de equidad en las fuerzas policiales no deberían ser medidas por la cantidad de mujeres que han sido incorporadas en dichas instituciones, debido a que todos los individuos deberían ser evaluados en igualdad de condiciones, las mujeres en Suecia tienen condiciones que les permiten ingresar a las organizaciones policiales. De manera que su proceso de incorporación e integración se ha transformado, y ha permitido que las mujeres puedan ingresar a dichas instituciones de manera más confortable que en el pasado; todo lo anterior, en virtud de fomentar la diversidad en las instituciones policiales.

Otro de los hallazgos de Kristensson (2006) es la comparación hecha entre la Policía de los Estados Unidos y la Policía de Suecia. En el documento se concluyó que la visión de los miembros de la Policía de Suecia en relación con la mujer es mucho más equitativa, pues durante el desarrollo del estudio no se hallaron actitudes negativas o perjudiciales hacia las mujeres suecas que servían a la comunidad dentro de la Policía.

En el año 2019, las estadísticas reflejaron que el número de policías hombres y mujeres en la Policía sueca no cuenta con una diferencia considerable. Aproximadamente, en la actualidad existen 31 728 integrantes de policía, dentro de los cuales cerca de 14 281 son mujeres como se puede apreciar en la siguiente gráfica:

Gráfica 16: Número de empleados en la Policía sueca en 2019, por grupo de edad y género.



Fuente: Statista (2019). Number of employees in the Swedish Police in 2019, by age group and gender.

El desarrollo exitoso de las estrategias y políticas de la Policía sueca ha sido compartido a través de la cooperación con la Policía Nacional de Colombia desde el año 2019. Pues, según Niclas Carlsson “Coronel de la policía sueca” existe la necesidad de que la Policía de Colombia aumente el “nivel de confianza entre la comunidad, (...) el servicio de policía está orientado a lo reactivo, y no a lo preventivo” (Méndez, 2019).



Fuente: News BBC (2018). Sweden rape: Most convicted attackers foreign-born, says TV.

Mujer policía en Inglaterra y Gales

En el año 2009, en Inglaterra y Gales, el estudio *Evaluación de las mujeres en el servicio de policía* analizó el género y los puestos profesionales en la Policía. Los resultados principales evidenciaron que las mujeres policías tenían una representación elevada en ámbitos tradicionales como el trato con niños, asuntos domésticos y personas desaparecidas (Prenzler y Sinclair, 2013). No obstante, las mujeres tenían baja participación en actividades tácticas, manejo de armas de fuego, tráfico, vigilancia fraude, drogas, entre otras.

En relación con la desertión voluntaria de las fuerzas policiales, el estudio evidenció que cerca del 60 % de las mujeres que en algún momento fueron parte de las instituciones policiales afirmaron que la decisión de retirarse estuvo impulsada por asuntos domésticos; mientras que los hombres que se retiraron, alrededor del 46 %, afirmaron que las causas que habían determinado su retiro eran domésticas (Prenzler y Sinclair, 2013).

Mujer policía en Inglaterra y Gales



Fuente: The Telegraph (2009). Female police officers told not to wear underwired bras on duty

Ahora bien, para el año 2010, el Home Office señaló que ha existido un progreso en los últimos años, pues:

“El servicio de policía ha hecho progresos sustanciales en el reclutamiento, la representación y la progresión de las mujeres policiales en los últimos 10 años; hay más personal femenino que nunca, el reclutamiento de mujeres es fuerte, y las posibilidades de promoción de la mujer policía está generalmente a la par de las de los hombres” (Prenzler y Sinclair, 2013)

España

La participación de las mujeres en el Cuerpo Nacional de Policía (CNP) español inició sus actividades en el año 1988, dando cumplimiento al derecho de igualdad y no discriminación que había sido establecido en la Constitución española de 1978; antes de esto las mujeres no eran excluidas totalmente de los cuerpos de policía y militares, solo eran admitidas para cumplir algunas funciones auxiliares o administrativas. Para Gallego y Montes (2018), fue a partir de la Ley 17 de 1999, que se eliminaron las barreras que determinaban el acceso de una mujer a labores tácticas como “operaciones especiales, paracaidistas, cazadores paracaidistas, fuerzas de desembarco u otras como el trabajo en submarinos y buques menores” (Gallego y Montes, 2018).

Mujeres policías en España

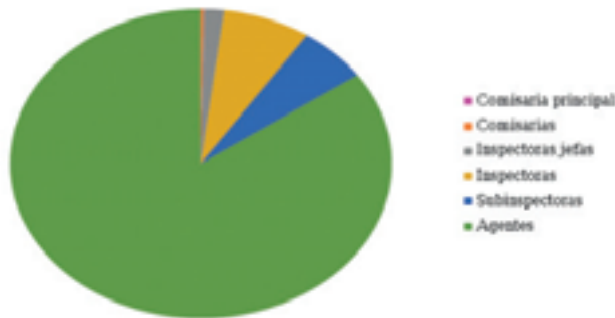


Fuente: Ortega (2019). “Hubo tiempos en que a las violadas se les preguntaba si habían disfrutado”. *El País*.

La Ley 17 de 1999 permitió la diferenciación de criterios y requisitos de la evaluación de admisión por sexo. Sin embargo, la discriminación de criterios y requisitos por sexo evidenció la necesidad de legislar asuntos como “la maternidad, la conciliación laboral y familiar o el acoso sexual en el lugar de trabajo, no contempladas previamente” (Gallego y Montes, 2018). En la actualidad, la participación de las mujeres en el espacios policiales españoles, sigue siendo baja, pero ha aumentado progresivamente con los años.

No obstante, la mayoría de las mujeres que pertenecían al Cuerpo Nacional de Policía CNP para el año 2016 se ocupaban cargos laborales en la escala básica, pues eran agentes y muy pocas se encontraban como en los cargos de Subinspectoras e Inspectoras.

Gráfica 17: Índice de concentración de las mujeres en el Cuerpo Nacional de Policía por categorías.

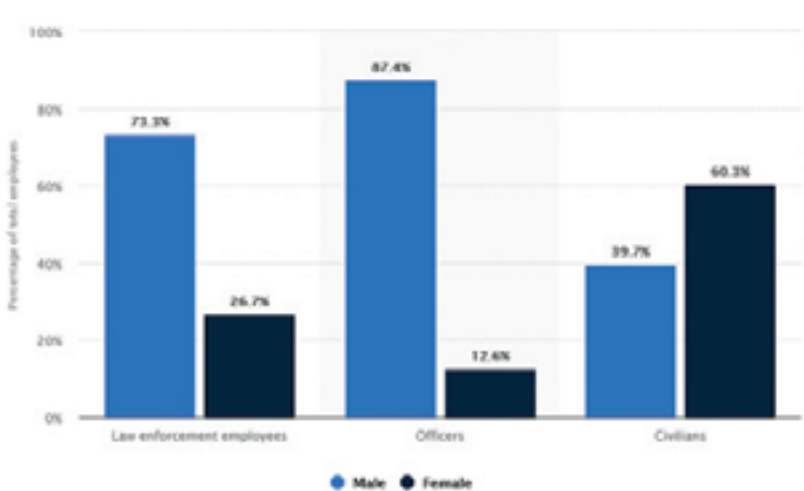


Fuente: Gallego y Montes (2018). *La participación de las mujeres en el Cuerpo Nacional de Policía y personal militar en España*.

Estados Unidos

La participación de las mujeres en las instituciones policiales estadounidenses actualmente es un desafío, pues para el año 2018 solo alrededor de las mujeres empleadas en instituciones policiales representaban el 12.6 %, mientras que los hombres el 87.4 % del total del personal que se encontraba laborando en ámbitos policiales. En la Ilustración (18), se aprecia que la tendencia general en los Estados Unidos dentro del sistema —Cumplimiento de la Ley *law enforcement*— es el alto el porcentaje de hombres que forman parte de las instituciones a diferencia de las mujeres que representan el 26.7 %. Por otra parte, se evidencia que las mujeres civiles que participan y colaboran con el sistema de Law Enforcement trabajan, en su mayoría, en colaboración con las mujeres de las comunidades, y a diferencia del personal de policía uniformado, no se hace juramento alguno por dicha colaboración; en esta categoría, las mujeres representan más del 50 % del personal civil que participa como investigadoras civiles, personal correccional, analistas de delitos, prevención del crimen en la comunidad, entre otros (Discover Policing, 2018)

Gráfica 18: Distribución por género en *law enforcement* en Estados Unidos, 2018



Fuente: Statista (2018). Gender distribution of full-time law enforcement employees in the United States in 2018

No obstante, actualmente se reconoce como principio dentro de la Policía estadounidense que “avanzar hacia la prioridad debe ser parte de un cambio en la industria (...) Esto incluye no solo mejorar la representación y las experiencias de las mujeres en la aplicación de la ley, sino también hacer un cambio más grande en la cultura y la mentalidad en todo el sistema” (National Institute of Justice, 2019) reconociendo que es un fenómeno que se presenta en diversas industrias e instituciones, y que ello corresponde a situaciones societales.

En relación con la representación de las mujeres en instituciones policiales, el Instituto Nacional de Justicia estadounidense ha señalado que las mujeres han sido segregadas organizacionalmente. Pues en el Comité una mujer afirmó que dentro de su unidad “alrededor del 20 % del total de los policías eran mujeres, pero dentro de estos el 3 % eran tenientes y el 1 % pertenecía al nivel ejecutivo” (National Institute of Justice, 2019). Aunque la situación puede ser evidente dentro de los departamentos de policía, los procedimientos y métodos para aumentar las mujeres en estas instituciones y disminuir las disparidades entre géneros aún son bajos, dado que

“Hay pocas investigaciones empíricas sobre la forma de aumentar el número de mujeres en la Policía, mejorar la contratación de mujeres destacadas y aumentar la retención y el ascenso de mujeres excepcionales. Tampoco se han realizado suficientes investigaciones para comprender los desafíos singulares que enfrentan las mujeres oficiales y la mejor manera de mitigar o superar esos desafíos” (National Institute of Justice, 2019)

Dentro del proceso para lograr un adecuado nivel de equidad en las fuerzas policiales para las mujeres, según el Instituto Nacional de Justicia estadounidense, el rol del hombre es fundamental. Por ello, en la última reunión para comprender los problemas que enfrentan las mujeres, y así fomentar las mejores prácticas dentro de la policía frente a las mujeres, los hombres también participaron.

“Los hombres juegan un papel importante. A través de esta cumbre, el Instituto Nacional de Justicia convocó principalmente a las mujeres asistentes para definir los problemas que enfrentan las mujeres en la Policía hoy en día. El Instituto Nacional de Justicia es muy consciente de que abordar estos desafíos no es responsabilidad exclusiva de las mujeres. Todos los miembros de la comunidad policial deben ser socios en el tratamiento de estas cuestiones. Los hombres son importantes agentes de cambio en la labor policial y serán fundamentales para lograr un cambio esencial en la cultura policial”

Kristen Ziman es un modelo como un modelo a seguir para las mujeres dentro de las instituciones policiales. Según su perfil en LinkedIn (Ziman, 2018) ha alcanzado el grado de Jefe de Policía en el Departamento de Policía de Aurora, ha tenido experiencia en el manejo de la administración gubernamental, gestión de crisis *law enforcement* —cumplimiento de la Ley—, gestión de emergencias, operaciones y tácticas, además de crear de asociaciones para el trabajo conjunto con la autoridad y el sector privado; allí también indica que cuenta en estudios en Seguridad Nacional y Defensa enfocada en Seguridad Nacional de la Escuela Naval de Posgrado. En el año 2013 fue presidente de la Asociación Nacional Ejecutivo, y se ha caracterizado por compartir su experiencia y recomendaciones para las mujeres que deciden avanzar en ese camino:

“Durante los años que pasó ascendiendo de rango y desde que alcanzó su puesto actual, Ziman ha ayudado a promover la igualdad de género. Ella ha hecho todo lo posible para ser mentora de otras mujeres policías y, con la ayuda de la Asociación, ha ayudado con éxito a mujeres motivadas para alcanzar el nivel ejecutivo de la policía. Aunque reconoce que cada género tiende a tener habilidades especiales (...) Un conjunto de habilidades que las mujeres suelen tener es que son más capaces de comunicarse con sus conciudadanos. Ziman cree que las mujeres realmente tienen el don de la influencia”. (Crooke, 2013)

Kristen Ziman. Jefe de Policía.



Fuente: Aurora Illinois (2018). Chief of police Kristen Ziman

Mujeres como Ziman contribuyen a mejorar la percepción sobre las condiciones de la mujer en las instituciones policiales, además de incentivar a otras mujeres para que hagan parte del sistema de *law enforcement* estadounidense, específicamente de los departamentos de Policía, pues las sociedades son heterogéneas y sus sistemas policiales deben representar a los ciudadanos que protegen.

Policías en New York.



Fuente: Shutterstock (2017). Police officers performing his duties on the streets of Manhattan.

Latinoamérica

México

México ha experimentado dinámicas que no se distancian de las tendencias ya analizadas con respecto a la incorporación y el sostenimiento de las mujeres dentro de instituciones policiales. Sin embargo, la presencia del contexto conflictivo en México y la lucha contra los carteles de droga ha evidenciado el rol de la mujer dentro de la guerra, ya sea en el bando de los carteles o en las fuerzas de policía.

El caso de las mujeres en el ámbito laboral en México es dinámico, debido a que “ante la fragmentación y reconfiguración de los carteles de las drogas en el contexto de la guerra del narcotráfico” las mujeres participaron y ocuparon puestos dentro de la jerarquía de los carteles y grupos delincuenciales, dado que sus compañeros no podían desempeñar dichas labores de autoridad por haber sido capturados o abatidos. Así mismo, la dinámica del incremento del personal femenino en los trabajos asociados a la masculinidad, también se presentó en las fuerzas de policía mexicanas. El caso de la Ciudad Juárez, según Olivia Tena (2016), ilustra la situación a la que se hace referencia:

“Un caso extremo de ello es Ciudad Juárez, Chihuahua, ubicada en la frontera norte del país y considerada a partir de 2008 como la jurisdicción subnacional más violenta del planeta (CCSP, 2011) y, a la vez, el municipio que más mujeres cuenta en su policía, llegando a representar en 2011, el 25 % del total de policías (Moloeznik, Shirk y Suárez, 2011). El municipio de Ciudad Juárez se enfrentaba a un proceso de depuración masiva emprendido por el Gobierno mexicano en la administración 2008-2010 Suárez (2011), con la consecuente salida de muchos hombres de la Policía local, lo que abrió la posibilidad de un mayor ingreso de mujeres y de su llegada a puestos de mando”. (Tena, 2016)

El proceso de la incorporación de las mujeres en las instituciones policiales en México puede ser influido por las dinámicas del conflicto, y aún permanecen ciertas condiciones y barreras dentro de dichas instituciones para las mujeres. En el informe *Ser Mujer policía: breve estudio de las condiciones laborales de las mujeres policías en estado de México y Nezahualcóyotl*, se realizan hallazgos relevantes sobre las mujeres policía.

Mujeres policía en México.



Fuente: Expansión Política (2020). El 35% de las mujeres en México ha sufrido violencia de género.

Los hallazgos están relacionados con proponer una reforma policial, pues se ha encontrado que las funciones policiales se asocian a los hombres, y las mujeres tienen menos interés de ascender en los puestos de mando, ya sea por razones familiares o por falta de interés. Así mismo, se destacan cualidades de las mujeres en relación con el trato hacia la ciudadanía, dado que, según el informe son las mujeres más empáticas; no obstante, las mujeres ciudadanas tienden a ser mucho más groseras con las mujeres policía que con los hombres.

Dentro de las cualidades que han caracterizado a las mujeres policía y los exámenes que evalúan dichas actitudes y aptitudes en las fuerzas de policía mexicana, se resalta que las mujeres han debido enfrentar obstáculos “desde los exámenes de admisión, que poseen un referente; centrado en destacar la fuerza más que otras aptitudes” (Arteaga, 2000) Es decir, que las habilidades centradas en las fuerzas tienden a ser mejores valoradas que otro tipo de actitudes y aptitudes.

En relación con la discriminación y el acoso sexual por parte de sus compañeros hombres, el informe señaló que cerca del 68 % de las mujeres han sido víctima de piropos ofensivos o comentarios lascivos; sin embargo, el 83 % de las víctimas de algún tipo de acoso no denunció al agresor, y en los casos en los que se denunció al agresor la mayoría de las veces la Institución no tomó acciones correctivas. Para superar todas las barreras mencionadas las mujeres policía creen que el fomento de un mejor trato un mejor trato a las mujeres y un mejor ambiente laboral está relacionado con la implementación de cursos y talleres que permitan abordar estos temas.

Gráfica 19: ¿Qué acciones le gustaría que la corporación implementara para promover un mejor trato a las mujeres y fomentar un mejor ambiente de trabajo?



Fuente: Informe *Ser mujer policía: breve estudio de las condiciones laborales de las mujeres policías en estado de México y Nezahualcóyotl* (Causa Común, 2020)

Perú

Las instituciones policiales han logrado avances en relación con la equidad de género en dichas organizaciones; en este país alrededor del 18 % de los integrantes de los cuerpos policiales, son mujeres (Cantú, 2018). Las iniciativas en Perú no solo se enfocan en las estrategias de incorporación en las mujeres, también han creado instituciones desde el 2008 como el Observatorio de Igualdad de Oportunidades de la Policía y el Ministerio del Interior que estudian y analizan las dinámicas de “la convivencia entre hombres y mujeres durante las etapas de formación y desempeño profesional” (Red de Seguridad y Defensa de América Latina, 2009)

Ejemplo de lo anterior, la labor desempeñada por Rosa Yuli Hidalgo, quien ha sido la primera mujer policía en Perú que dirige una comisaría en la región Áncash. Ella ha manifestado que una de las labores complejas que ha enfrentado es la de ser madre y policía:

“A veces uno dice: quiero realizarme profesionalmente, pero también quiero ser madre. Las mujeres tenemos una doble responsabilidad, porque no solo están los hijos, sino también el esposo, o sea, prácticamente nosotras cubrimos todas las expectativas. No es que yo me voy a trabajar y dejo de ser mamá, en el camino sigo siendo mamá y sigo siendo policía, son cosas que nosotras llevamos a la par y las manejamos igual”. (Andina Perú, 2019)

Rosa Yuli Hidalgo Serna



Fuente: Andina Perú (2019). Día de la Mujer: “No hay imposibles para nosotras”

Chile

La Policía chilena se ha destacado por ser una de las primeras instituciones policiales en Latinoamérica en vincular mujeres, dado que a principios del siglo XX ya contaba con mujeres graduadas de sus centros de educación policial y ha generado estrategias de incorporación y vinculación de las mujeres en dichas instituciones tanto a nivel nacional como a nivel regional:

“Para 1930 ya contaban con mujeres egresadas como detectives de la Escuela de Investigación Policial y en 1970 Chile lanzó una convocatoria en diferentes países de la región y fue así como se logró la incorporación de varias mujeres provenientes de la región Andina y Centroamérica para la realización de un curso de dos años de duración, que les permitiría convertirse en las primeras oficiales de sus respectivos países”. (Molina, 2017)

El avance del desarrollo de estrategias para la igualdad y la equidad en la Policía chilena es destacable, es notorio el esfuerzo que hace el Ministerio de Defensa en Chile para “homologar y fortalecer las regulaciones internas de las instituciones armadas y de seguridad pública, no solo con respecto al acoso sexual, sino también sobre la protección a la maternidad y la violencia intrafamiliar” (Red de Seguridad y Defensa de América Latina, 2009). Muestra de lo anterior, ha sido el caso de la primera mujer General en dirigir el cuerpo de Carabineros en Chile en 1998, Gral.(r) Mireya Pérez Videla, quien tuvo una gran trayectoria desde que ingresó a la Policía en 1969, marcando un hito para la Institución.

Gral. (r) Mireya Pérez Videla.



Fuente: Diario El Heraldo (2018). La primer General de Carabineros de Chile.

Colombia

Actualmente, existe un gran número de mujeres dentro de la Policía Nacional de Colombia que ocupan cargos de liderazgo. Dentro de la línea de mando de la Dirección General destacaron a dos de ellas:

La **BG Yolanda Cáceres Martínez** es Contadora Pública de profesión y ha dedicado la mayor parte de su trabajo al manejo de las finanzas y del personal de la Policía. Se desempeñó como Jefe del Área de Administración Salarial, Subdirectora de la Dirección de Talento Humano y Directora del Fondo Rotatorio (FORPO); y en este momento labora como Directora Administrativa y Financiera de la Policía Nacional.

La **BG Juliette Giomar Kure Parra** Cuenta con más de 29 años de experiencia en la Policía Nacional, fue la primera mujer oficial que ocupó el cargo de Jefe de Interpol en América y en ese rol obtuvo el primer puesto, entre los 190 países aliados, en la publicación de notificaciones. Fue “además” Directora de Incorporación, Gerente del Plan Democracia y actualmente se desempeña como Directora de Sanidad de la Institución.

BG Yolanda Cáceres Martínez



BG Juliette Giomar Kure Parra



Estrategia de retención y vinculación de mujeres a la Policía Nacional

Las instituciones de policía en función de proveer una adecuada representación integral y responsable de la sociedad, específicamente de la mujer al interior de toda su estructura, ha promovido el enfoque de la discriminación positiva, el cual se refiere lo siguiente:

“Una acción que, (...) pretende establecer políticas que dan a un determinado grupo social, étnico, minoritario o que históricamente haya sufrido discriminación a causa de injusticias sociales, un trato preferencial en el acceso o distribución de ciertos recursos o servicios, así como acceso a determinados bienes. Con el objeto de mejorar la calidad de vida de grupos desfavorecidos, y compensarlos por los perjuicios o la discriminación de la que fueron víctimas en el pasado”. (Arámbula, 2008)

Es así como diversos cuerpos policiales en Latinoamérica, Europa, Estados Unidos y ONU han desarrollado estrategias para la equidad de género en instituciones que han sido tradicionalmente asociadas a las labores masculinas. Dado que las mujeres pueden representar “modelos para la igualdad de género, inspirando a las mujeres y las niñas a defender sus propios derechos y seguir carreras en la aplicación de la ley. Además, las mujeres policías brindan una mayor sensación de seguridad a las mismas mujeres a los niños y mejoran el acceso y el apoyo de las agencias policiales a las mujeres” (United Nations, 2016).

No obstante, el enfoque sobre la discriminación no implica que las políticas de equidad en instituciones policiales sean medidas en relación con la cantidad o el número de mujeres, pues esto “no constituye necesariamente una muestra de una efectiva perspectiva de género en las instituciones, sí puede ser un interesante indicador de la profundidad de los avances obtenidos en equidad y tienen que ir ligado a las competencias” (Red de Seguridad y Defensa de América Latina, 2009). Esto quiere decir que las mujeres incorporadas no necesariamente deben responder a cuotas numéricas, porque ellas también deberán contar con las competencias pertinentes y adecuadas a los perfiles profesionales requeridos dentro de las fuerzas policiales.

En relación con lo anterior, las estrategias propicias de reclutamiento, incorporación y retención para las mujeres en instituciones de policías deberán ser efectivas para la representación femenina, pues:

“Las políticas y prácticas de contratación deben actualizarse para asegurar que atraigan una gama completa de individuos calificados, incluidas personas de baja representación en grupos de mujeres y minorías étnicas. La Policía necesita identificar qué barreras existen para atraer individuos de grupos específicos y cómo mejorar los procesos de reclutamiento. Las campañas de reclutamiento necesitan ser accesibles para llegar a grupos subrepresentados y abordar problemas de preocupación por las poblaciones objetivo (...) Por lo tanto, un paso para garantizar una mayor apertura de los procesos de reclutamiento, es actualizar las descripciones de los trabajos para reflejar con precisión las habilidades requeridas en la policía moderna”. (Denham, 2008)

Lo anterior con el fin de aclarar que, después del proceso de reclutamiento e incorporación, la etapa de retención es fundamental para el enfoque equitativo de género en las policías. Esto debido a que al mejorar las tasas de retención, los costos de las campañas de reclutamiento podrían tener una tendencia decreciente.

Para incrementar las tasas de retención en mujeres para las fuerzas policiales:

“Deberá garantizarse que el equipo y la logística reúnan las necesidades de todos los policías, específicamente las instalaciones de saneamiento, las habitaciones, uniformes especializados y otros materiales para las mujeres policías (...) Hacer cumplir las

políticas y establecer iniciativas para prevenir y responder a la discriminación, el acoso sexual y violencia de género, incluida la capacitación sobre la conciencia de género; fomentar las asociaciones de personal femenino, para ofrecer apoyo a los diferentes grupos, sugiriendo mejoras a los ejecutivos de la policía” (Denham, 2008) así como la exposición generalizada a los policías de altos rangos, con el fin de ser modelos a seguir evidenciando las posibilidades de ascenso en la carrera policial. (Denham, 2008)

Competencias profesionales de la mujer policía del futuro

Las competencias con las cuales el personal de policía femenino debe contar en un mundo globalizado son las relacionadas con el policía estratégico profesional en distintas áreas del conocimiento. conjuntamente también debe trabajar con aquellas que forman parte del ámbito de la mujer policía, para que puedan tener las herramientas necesarias para desarrollar acciones operativas y no exclusivamente administrativas, como tradicionalmente han sido asociadas a los trabajos de esta área.

En la realización de acciones operativas, y en las actuales dinámicas del mundo, las mujeres policías podrán llevar a cabo estrategias y operaciones en ámbitos rurales para asegurar la convivencia pacífica en el campo, a través del fortalecimiento de estas en la Dirección de Carabineros y Seguridad Rural en Colombia; se requiere “la articulación sistémica con las entidades territoriales y la complementariedad con las entidades e instituciones públicas y privadas, los sectores productivos agropecuarios y la comunidad rural, a fin de enfrentar las dinámicas que alteran las relaciones armoniosas entre los ciudadanos” (Friedrich-Ebert-Stiftung, 2016)

En el ámbito tecnológico las mujeres pueden aportar desde la creatividad y la innovación que contribuyan al desarrollo de productos y procesos que le permitan a la institucionalidad policial mitigar los impactos producto de las transformaciones tecnológicas actuales, pues la profesionalización de las mujeres en áreas de ciencia y tecnología es “un factor fundamental para la innovación, generación de valor y la competitividad de los países que permiten una diversificación y economía altamente especializada, basada en el conocimiento donde la mujer cumple un papel clave al permitir obtener un nuevo recurso humano” (Revista Portafolio, 2018).

El cambio climático, como un fenómeno asociado a la globalización y la industrialización, ha transformado las actividades de las instituciones policiales, debido a que los recursos naturales son objetos estratégicos de interés nacional, y por lo tanto, deben ser protegidos por parte de los cuerpos policiales de seguridad ciudadana, específicamente por la policía ambiental y ecológica en el caso colombiano. El aporte de las mujeres policías en este ámbito está relacionado con la función fundamental de la “preservación de los recursos ambientales y naturales, y en la promoción del desarrollo sostenible” (Departamento de Información Pública de las Naciones Unidas, 2010) Puesto que “la mujer tiene un papel clave que desempeñar en la elaboración de modalidades de producción y consumo sostenibles y ecológicamente racionales” (Departamento de Información Pública de las Naciones Unidas, 2010).

Las instituciones policiales deben caracterizarse por contar con un personal estratégico que se identifiquen con un perfil específico de aptitudes y actitudes, con el fin de estructurar “planes de estudio, entrenamiento, burocracia especializada, oferta educativa y otros aspectos” (Morales, 2013) que fomenten la profesionalización entre el personal de policía.

En el ámbito de las comunicaciones, por ser un sector que gradualmente se ha transformado en años recientes, las instituciones policiales requieren de personal con habilidades mediadoras, debido a que su principal objetivo es la solución de problemas de convivencia, los cuales soportan características como “la empatía, autocontrol, autoeficacia emocional, comunicación efectiva, solución de conflictos, liderazgo, sensibilidad social, pensamiento crítico y pensamiento creativo” (Camacho y Céspedes, 2018), fundamentales en el cumplimiento de dichos objetivos. Las anteriores aptitudes y actitudes generalmente se asociaban con las mujeres, porque se reconoce que las habilidades de liderazgo de la mujer:

“Están en plena sintonía con la situación actual: la capacidad de trabajar en equipo, de reconocimiento hacia los interlocutores, la capacidad de empatía y de proximidad, de ponerse en la piel de la otra persona, son aptitudes que las propias mujeres trasladan tanto en la vida privada como en la colectiva” (Cobler, 2014).

Prospectiva del perfil de la mujer policía

En cuanto al perfil estratégico de los profesionales de la seguridad ciudadana, se deben desarrollar tres competencias específicas (Morales, 2013), las cuales están relacionadas con la forma de ser un policía dentro de un mundo VICA.

La primera competencia es la versatilidad estratégica:

“Es decir, que el grueso de su trabajo trascienda lo inmediato, diseñe para los largos plazos, sea sumamente creativo en las soluciones que proponga, y más importante aún, es que sepa cómo hacer las cosas, cómo resolver problemas de gran complejidad. El policía debe ser competente en las formas de cómo implementará una solución que se haya concebido; la versatilidad acá es entendida como una capacidad de adaptación constante, con la celeridad y sentido práctico indispensables para desempeñarse en diversas funciones. Este concepto, sin embargo, no debe invitar a su desnaturalización, sino por el contrario, a su especialización sistemática, que se refiere a constituirse como garante de tranquilidad ciudadana y el orden público, que es una expresión fundamental de la gobernabilidad”. (Morales, 2013)

La adopción de metodologías de trabajo anticipativas corresponde a la segunda competencia de los policías en tiempos VICA, y se refiere a lo siguiente:

“La presencia significativa de una lógica preventiva, que supere el rezago de la cultura de lo reactivo, que estimule la innovación en la forma de hacer las cosas. Este esfuerzo debe invitar a la revisión crítica de los modelos organizacionales, sus estructuras y funcionamiento. Más allá del marco institucional, se deben estimular también los desempeños económicos y sociales de la Institución policial, los impactos de sus políticas públicas, puesto que habrá problemas sociales e internacionales muy complejos, que generarán crisis de distinta intensidad y que podrán ser regulados por políticas públicas consistentes”. (Morales, 2013)

La tercera competencia está estrechamente relacionada con la capacidad para el procesamiento inteligente del riesgo, porque al encontrarse en un escenario caracterizado por la volatilidad y las crisis debe contar con la habilidad para mitigar los impactos de dichos fenómenos en la corporación policial, pero “al mismo tiempo” con las demás instituciones que acompaña en la resolución de conflictos y problemas.

Las dinámicas de los fenómenos actuales no solo afectan a las instituciones de los países que están completamente inmersos en los escenarios globales, las instituciones de policía de países en desarrollo también se han visto afectadas por las transformaciones que se han dado en la aldea global del siglo XXI, tal es el caso de instituciones como la Policía Nacional de Colombia. En función de las transformaciones de las nuevas dinámicas del contexto global y nacional, caracterizado por fenómenos volátiles, inciertos, complejos y ambiguos, una de las principales evoluciones ha sido la representación femenina en las instituciones policiales. En Colombia, estas se han transformado en función de las nuevas dinámicas del contexto global y nacional que se caracterizan por los fenómenos mencionados.

Desde mediados de los años cincuenta del siglo pasado, a través de la Resolución N° 3135 del 26 de octubre de 1953, la mujer colombiana consiguió pertenecer a la Policía Nacional de Colombia; y, aunque las tareas asignadas a las nuevas integrantes en la Institución se encaminaban a labores sobre el cuidado de “parques infantiles y colegios, controlar la asistencia de menores a espectáculos públicos y visitar sanatorios” (El Tiempo, 2016), en años recientes las mujeres y la transformación de la Institución han dado lugar a éxitos operacionales que han destacado la labor de las mujeres en ámbitos como la fumigación de cultivos ilícitos, y directamente en actividades de inteligencia y contrainteligencia en contra de grupos de crimen organizado dedicadas a actividades ilícitas del narcotráfico (El Tiempo, 2016). con lo anterior han superado el paradigma sobre las actividades policiales asociadas a acciones masculinas.



Fuente: Policía Nacional de Colombia (2018). Transmisión de Mando Dirección Antinarcóticos. Flickr.

La Policía Nacional de Colombia ha cambiado, se adapta e innova para seguir siendo la única Institución que representa en toda su extensión la diversidad de la sociedad colombiana, dentro de un mundo en el cual, fruto de esfuerzo, perseverancia y formación, las mujeres policías han logrado establecer una nueva generación de líderes, a cargo de la seguridad y la convivencia ciudadana con autoridad moral, legitimidad procedimental y transparencia aplicada en las más duras labores de la prevención, el control y la disuasión del delito” (Kure, 2019).

Sostenibilidad Institucional en tiempo de crisis

En la era del conocimiento hay una palabra que resuena con mayor frecuencia en los diferentes medios: *crisis* y a partir de esta, se gestan todos los cambios, más cuando estas mismas son percibidas a nivel social.

Las dinámicas del mundo actual han hecho que la labor de proteger a los ciudadanos de las amenazas a las que se pueden ver enfrentados son diversas no solo en su tipo, sino también en intensidad. Por ello, autores como Penttinen, (2009) sostiene que las mujeres policías tienen un alto perfil profesional, además de altas cualidades de empatía: “Antes de poder traer paz y estabilidad a un área posterior al conflicto, uno necesita estar en equilibrio, en un equilibrio de género personal y subjetivo. Esto, de hecho, también aumentaría la eficiencia operativa de las misiones. Como tal, la política de aumentar el número de mujeres es una política de esperanza. Porque se espera que las mujeres policías o las fuerzas militares de mantenimiento de la paz sean más propensas a encarnar y vivir este equilibrio subjetivo de género y, por lo tanto, operar desde las posiciones de empatía y cuidado con respecto a sus colegas y la población local (...) Esta

esperanza se basa en la experiencia del pasado, que muestra que las mujeres dedicadas, profesionales y trabajadoras buscan salir a las misiones y están dispuestas a ponerse en la línea” (Presidencia de la República de Colombia, 2019).

Cabe resaltar que las mujeres no están exentas de actuar con violencia, explotación y mal comportamiento, sin embargo, “las mujeres siguen siendo una minoría en la Policía y el Ejército y, como tal, una rareza que tiene que trabajar el doble para ganarse el respeto. Ella también está bajo un escrutinio más cercano de su comportamiento (...) además, no es su cuerpo femenino el que le impide realizar tales actividades; pero es su cuerpo femenino lo que la hace destacar en caso de mala conducta en la misión” (Penttinen, 2009).

Dentro de las cualidades esperadas en una mujer en el trabajo policial se encuentran las relacionadas a mantener la seguridad ciudadana. Esto debido a que “las mujeres policías generalmente tienen tratos más positivos con las víctimas de delitos mientras que el estudio de Van Wormer (1981) sugirió que es más probable que los hombres se involucren en comportamientos innecesariamente violentos para resolver conflictos. Los policías varones también reciben un mayor número de quejas formales presentadas por ciudadanos que sus contrapartes femeninas” (Hatteberg y Roy, 1992).

Perspectivas de la mujer policía

Las dinámicas del mundo actual, están demandando la transformación de diversas instituciones privadas y pública; las fuerzas policiales, en cuanto que Institución pública, se están encaminando para atender los diversos fenómenos y desafíos que ponen en riesgo la seguridad ciudadana. Por tal motivo, una de las transformaciones que exige la sociedad actual es la equidad de género en todas las organizaciones del mundo.

Para ello, la ONU ha establecido una serie de principios con el fin de lograr el empoderamiento de las mujeres a nivel mundial. 1) es el establecimiento de una dirección que promueva la igualdad de género; 2) es garantizar la igualdad de oportunidades, integración y no discriminación; 3) es garantizar la salud y una vida libre de violencia; 4) es facilitar el acceso a la educación y formación; 5) es permitir el desarrollo empresarial, cadena de suministros y práctica de marketing; 6) es fomentar el liderazgo comunitario; y finalmente, 7) es difundir la transparencia, mediante un mecanismo de evaluación e información (Organización de Naciones Unidas, 2016).



Fuente: Policía Nacional de Colombia (2019). Juramento de bandera Auxiliares de Policía. Flickr

Con respecto a lo anterior, se han realizado estudios en Nueva Zelanda para permitir el empoderamiento de las mujeres dentro de las fuerzas policiales. En muchos de ellos se enfatiza, se enfatiza en el fortalecimiento del proceso de reclutamiento, el entrenamiento en el preservicio y la educación de las mujeres policías. Sin embargo, el aspecto en el que más se ha enfatizado es la superación de las barreras para el reclutamiento, pues permitió que dentro de las fuerzas policiales se tuvieran en cuenta los temas de género en Nueva Zelanda. “La eliminación de las restricciones —anteriores— y la enfatización sobre el reclutamiento de las mejores solicitantes posibles para el servicio policial, abrió el camino para que las mujeres casadas y las que tenían hijos se convirtieran en agentes de policía, ya que estos eran grupos que anteriormente se les negaba la entrada a la fuerza policial” (Wimshurst, 1995).

El proceso de un cambio en torno a la política de género en las instituciones policiales y es complejo por la institucionalización de los comportamientos que se dan por sentados, y estas barreras internas hacen que las mujeres decidan renunciar a su carrera como mujeres policía. Por otra parte algunas de las instituciones informales dentro de las organizaciones policiales son un punto de conflicto para la reforma policial, dado que: “algunas de las prácticas dominantes que veríamos como objetivos potenciales para el cambio no son percibidas actualmente —por personas externas e internas— como problemáticas. Específicamente, las prácticas de despliegue, las horas extraordinarias de rutina, las largas horas de trabajo, y la gestión mediante la medición de resultados cuantitativos dirigidos por objetivos son algunos de los portadores dominantes, pero altamente legitimados, de varios de los aspectos más complejos de la cultura policial. No obstante, vemos que la mayor presencia de mujeres proporciona el impulso para problematizar estas prácticas simplemente porque, a medida que aumenta su número, no pueden mantener sus carreras dentro de las limitaciones institucionales existentes. Esto, junto con la legislación de igualdad, podría significar que más mujeres lo harán” (Dick, Silvestri y Westmarland, 2013).

El aumento de las mujeres en las instituciones policiales hará que asuntos sobre la equidad de género estén en el debate público, para que los obstáculos sean eliminados y la mujer logre el empoderamiento dentro de las instituciones que han sido tradicionalmente masculinas. al respecto “un argumento para aumentar la presencia de mujeres es que podrían provocar un cambio regulatorio —similar al que llevó a la introducción generalizada de la reducción de las horas de trabajo— que luego permitirá que algunas de estas prácticas actuales sean objeto de reformas” (Dick, Silvestri, y Westmarland, *et al.* 2013).

Los aspectos claves para lograr una reforma dentro de la Institución policial deberá enfocarse en temas como la educación, pues una de las tendencias mundiales es que los policías “en general” tengan por lo menos una o más carreras universitarias. Esto permitirá en el futuro realizar una comparación entre “la educación y cómo las mujeres funcionarias sienten que se comparan con sus colegas varones en una variedad de funciones laborales, la capacidad de manejar el estrés y cómo sean tratadas en general” (Seklecki y Paynich, 2007).



Fuente: Policía Nacional de Colombia (2018). Desfile 20 de julio. Flickr

Otro aspecto dentro de las reformas es el mejoramiento de las estrategias para entrar, continuar y dejar una carrera en las fuerzas policiales, porque “al parecer” las motivaciones de las mujeres para entrar al trabajo de policía es contribuir a la ayuda de la comunidad. Lo anterior, permitirá estimular y elaborar estrategias que fortalezcan la presencia femenina en las instituciones policiales: “las principales motivaciones para las mujeres que ingresan a la Policía son el deseo de ayudar a las personas, la emoción del trabajo y la noción de que cada día el trabajo es diferente (...) La investigación futura en esta área es extremadamente importante para entender los niveles de selección, reclutamiento y permanencia de las mismas. Comprender de dónde provienen las mujeres policiales

puede ayudar a diseñar futuras estrategias de incorporación con la esperanza de aumentar la representación femenina en el campo” (Seklecki y Paynich, 2007).

Las experiencias y actitudes de las mujeres en las instituciones policiales podrán contribuir a la determinación de las áreas en las cuales ellas no se sienten tan idóneas como sus compañeros hombres, para así establecer las competencias en las que cuales se requiere mayor capacitación. “las policías femeninas sienten que hacen su trabajo igual de bien o incluso mejor que sus homólogos masculinos (especialmente cuando escriben informes). La investigación futura en esta área analizará el papel que la educación y la experiencia laboral tienen sobre cómo las mujeres oficiales se clasifican a sí mismas en comparación con los hombres. Además, reconocer aquellas áreas donde las mujeres se sienten inferiores en su desempeño laboral puede ayudar a identificar futuras necesidades de capacitación para las mujeres que ingresan a esta profesión” (Seklecki y Paynich, 2007).

Otro aspecto es que el ingreso de la mujer policía seguirá siendo importante en la agenda de estas instituciones, las cuales deben relacionar en ellas varios aspectos como el ambiente de trabajo, el estrés y el acoso sexual, dado que algunas de ellas expresaron que en el momento de su vinculación han sentido en algunas ocasiones que no son bienvenidas por sus homólogos masculinos.

Lo anterior, permite abordar este problema mediante la creación de “atmósferas de trabajo que sean más acogedoras con las mujeres entrantes” (Seklecki y Paynich, 2007), Además de determinar el nivel de estrés que maneja una mujer policía y un hombre policía con respecto al trato de la ciudadanía.

En cuanto al acoso “parece que las situaciones más frecuentes que enfrentan las mujeres son: el desprecio, ser insultadas (...) comentarios sexualmente sugestivos sobre las policías y la escucha de chistes sucios y/o historias que se cuentan” (Seklecki y Paynich, 2007). Esto deberá tenerse en cuenta dentro del seguimiento a una posible reforma sobre el empoderamiento femenino en las instituciones policiales, y acerca de cómo se sienten las mujeres con respecto a situaciones que podrían ser consideradas como acoso sexual.

En conclusión, los países del mundo se encuentran en una transformación con respecto a la formulación de estrategias que permitan aumentar el número de mujeres dentro de las instituciones policiales, las cuales tradicionalmente han sido asociadas a la masculinidad. Sin embargo, países como el Salvador han establecido políticas enfocadas en el empoderamiento de las mujeres en las fuerzas policiales, con lo cual se espera que las mujeres tengan incentivos y estructuras de mando, y sean parte fundamental de ellas para garantizar la seguridad ciudadana.

La mujer policía, en el proceso de -MTI-al 2030 en Colombia, ha de ser una profesional con capacidad de liderazgo, como ya lo ha demostrado actualmente en diferentes ámbitos y pilares de su formación en la labor diaria y visión constructiva en la función misional,

los cuales son fundamentos esenciales para la convivencia y seguridad ciudadana, la equidad, la justicia y la paz. “El género femenino debe sin duda ser protagonista en realzar la imagen institucional, por medio de su participación con la sociedad y el acercamiento real y oportuno con cada ciudadano y además ser referente internacional. Pero de igual forma debe existir corresponsabilidad de la Institución y asegurar las condiciones de calidad de vida óptimas, no solo en las ciudades sino enfocando el cubrimiento en las zonas rurales y de orden público, motivando el ingreso y la permanencia en la Policía Nacional” (Echeverri, 2017).

Coronel Sandra Hernández. Representante de la Policía Nacional en EE. UU. -2020



Fuente: <https://www.eltiempo.com/colombia/una-coronel-firme-representara-a-la-policia-en-estados-unidos-455498>

El desarrollo de esta investigación indica que las mujeres policías, desde sus inicios, han hecho una transición prometedora de su condición profesional, y hoy se consideran en muchos casos iguales, incluso más idóneas que sus pares masculinos. Por lo tanto, están en capacidad de estar en todas las especialidades y ocupar los cargos más altos dentro de la Institución.

Como lo expresaron los entrevistados señores, los Generales de la Reserva Activa en la primera versión del libro *Mujer Policía Pasado, Presente y Futuro*; y el Señor General Rozo José Serrano Cadena: “*La mujer policía es muy capaz y puede llegar a ocupar perfectamente la Dirección General de la Institución; si ya la tuvimos en la Subdirección General, lo siguiente es un paso...*”. Así mismo, el señor General Miguel Antonio Gómez Padilla, por su parte, y respecto a la evaluación y proyección de la mujer en la Institución, es enfático en afirmar: “*proyecto el servicio de la mujer sin exclusión alguna, porque se le ha preparado para afrontar la vida policial en sus diferentes especialidades y, por qué no, llegar a ocupar el más alto cargo, en la Institución, la Dirección General*”.

Colombia está desarrollando una serie de estrategias relacionadas con el papel de las mujeres dentro de la Institución, al igual que otros países donde el porcentaje de mujeres policías sigue siendo bajo en relación con el porcentaje de hombres, mediante un proceso de transformación. Debido a las dinámicas, amenazas y fenómenos complejos actuales, se está proyectando la búsqueda de mejores condiciones de trabajo e incentivos de acceso, pues se espera que en el futuro estas puedan llegar a ser el 50 % de la fuerza policial activa en el país, pero, además, que tengan un desarrollo profesional sin las barreras tradicionales que encuentran a su llegada en este tipo de organizaciones.

Por lo anterior, los aspectos mencionados en el presente escrito deberán ser tenidos en cuenta; no solo para la implementación de una política y estrategia para establecer el reclutamiento de el mujeres en la Institución y el mejoramiento de las condiciones laborales. También es recomendable la realización de un seguimiento permanente al desarrollo exitoso de la profesión de una mujer policía, para que esta se pueda desempeñar en diversos ámbitos o riesgos establecidos que amenazan la estabilidad de la seguridad ciudadana.

Mujer, causa y efecto de modernización y transformación institucional

Colombia ha establecido en la Política Marco de Convivencia y Seguridad Ciudadana los retos que enfrenta la convivencia y la seguridad ciudadana. Uno de ellos es el reconocimiento de la necesaria transformación de la Policía Nacional que, si bien incluye la adquisición de nuevos equipos, también tiene en cuenta el bienestar del personal de policía y el aumento del número de sus integrantes mediante un proceso de Modernización y Transformación Institucional, “el cual requiere concretarse, con el fin de alcanzar los retos en materia de bienestar del personal, desarrollo de capacidades tecnológicas y fortalecimiento del servicio de policía; especialmente en la modalidad de vigilancia, inteligencia e investigación criminal. El número de integrantes de la Policía Nacional es una variable clave para la aplicación de las normas de convivencia y el mejoramiento de las condiciones de seguridad ciudadana. Sin embargo, en los últimos años se ha presentado un acelerado descenso en el número de policías, como consecuencia de un mayor número de retiros de personal uniformado” (Presidencia de la República de Colombia, 2019).

Teniendo en cuenta el riesgo que implica para la seguridad ciudadana el déficit de personal en las entidades policiales, las cuales son asociadas generalmente al trabajo masculino, estas deben fortalecer el ingreso femenino. Situaciones de crisis como las guerras lograron que la mujer comenzara a trabajar fuera de su casa, pero por “el interés de muchas de estas por abordar la injusticia social y su creciente deseo de trabajar fuera del hogar resultó una transición natural” (Hatteberg y Roy, 1992).

No obstante, el trabajo que realizaban las mujeres se encontraba asociado a la “supervisión de mujeres y niños bajo custodia en prisiones, centros de detención y hospitales psiquiátricos” (Hatteberg y Roy, 1992). De ahí que las mujeres policías “fueron vistas originalmente como trabajadoras sociales especializadas, en lugar de agentes de la ley como sus homólogos masculinos”.

El procesamiento de menores, en particular, llegó a estar dominado por los valores de la “justicia terapéutica”. La aceptación e implementación de esta teoría requirió la experiencia de los trabajadores sociales profesionales, que durante este tiempo eran en su mayoría mujeres (Price y Gavin, 1982). También se empleó principalmente a mujeres para trabajar con delinquentes juveniles e intervenir en casos relacionados con delitos contra menores como el abuso infantil, o delitos cometidos por mujeres (Hatteberg y Roy, 1992).

Para Hatterberg y Roy (1992) las mujeres policías de paz realizan sus deberes en un estilo que es menos agresivo que el de los hombres; por lo tanto, sería seguro caracterizar su estilo policial y su desempeño laboral con grandes cualidades en los mismos aspectos que sus homólogos masculinos. Otra percepción sobre las mujeres dentro de las fuerzas policiales de un país fue aportada por Deller (2019), quienes señalaron que las mujeres policías poseen mejores habilidades de comunicación, por lo que mejorarían el estilo de vigilancia policial orientado al servicio; es decir, que las mujeres pueden “manejar mejor los encuentros potencialmente violentos al desactivar y reducir la situación potencialmente violenta” (Deller y Deller, 2019).

En relación con lo anterior, Tenny (1953) sostuvo que las mujeres policías son reconocidas dentro de las instituciones policiales como un valor potencial para las relaciones públicas de la Institución. Esta característica es relevante, puesto que en un mundo dominado por la generación de información existen amenazas reputacionales para una entidad, las cuales pueden llegar a opacar sus operaciones y poner en riesgo la seguridad ciudadana. Cabe aclarar que la responsabilidad de las relaciones públicas no necesariamente implica la exclusión de las mujeres en otras actividades de gran responsabilidad dentro de las instituciones como la prevención del crimen, el trato con las mujeres que son partícipes de hechos criminales o ilegales, la interacción con los fugitivos, la pérdida de personas, las investigaciones sobre violaciones sexuales, entre otras.

Sin embargo, la transformación dentro de las instituciones policiales también deben ir encaminadas a la superación de las barreras dentro del entorno laboral. Por ejemplo, un estudio realizado en Estados Unidos concluyó que las mujeres afirmaban tener algunos obstáculos en su lugar de trabajo, entre los cuales identificaron: Así “las actitudes negativas omnipresentes de colegas masculinos, la falta de modelos femeninos de alto rango y los problemas de equilibrio entre el trabajo y la vida personal como las mayores barreras que enfrentan las mujeres en la aplicación de la ley federal” (Yu, 2018).

Aun así, las mujeres han desarrollado las estrategias para superar estas barreras, entre ellas “perseverancia (65 %), reubicación o transferencia a otra agencia federal (15 %), actuar de manera más masculina (15 %) y apoyo social (15 %)” (Yu, 2018); debido a la falta de apoyo de sus compañeros masculinos dentro de las fuerzas policiales, el apoyo social de otras mujeres policiales, amigos y familia, tienden a ser un rol importante.

Con el fin de crear instituciones policiales en las cuales la mujer sea parte fundamental de las políticas y los programas, Matusiak y Matusiak (2018) recomiendan que “es necesario cambiar el enfoque de las estrategias básicas de reclutamiento y comercialización a los cambios institucionales. Si bien es útil promover la conciencia de las mujeres en la vigilancia y enfocarse en las mujeres desde los grupos de reclutamiento, una vez involucradas en las primeras etapas del empleo, es necesario hacer un seguimiento de la promesa de marketing de una organización abierta a las mujeres. Además, es importante que los departamentos de Policía acojan a las mujeres en todas las áreas y tareas de vigilancia, no simplemente en aquellas que podrían ser más adecuadas para las mujeres” (Matusiak y Matusiak, 2018).

En la calificación que deberían tener las mujeres para estar en un servicio policial se debe aclarar que “los estándares para las mujeres no deben establecerse tan altos que nadie pueda calificar”, y además, si los estándares son demasiado bajos, no se admitirán mujeres con el perfil profesional adecuado para las exigencias de la seguridad ciudadana. Las consideraciones que deberían tenerse en cuenta, según Tenny (1953), están relacionadas con la pertinencia de estas exigencias:

- Los requisitos físicos deben ser establecidos por médicos calificados, y generalmente son iguales que para los uniformados varones, con ajustes en altura y peso.
- La edad no debería jugar un rol importante en la selección de una mujer policía. El objetivo es seleccionar una persona que tenga una combinación de juicio y un punto de vista joven.
- Su apariencia personal deberá ser buena, sin embargo, no necesariamente atractiva.

Teniendo en cuenta la etapa de selección y las características con las que deben cumplir las mujeres previo a un proceso de integración, para Miller y Segal (2018) existen tres principales efectos sobre la integración femenina en la seguridad ciudadana, estos se hallan en relación con 1) la Institución policial, dominada por hombres; 2) las víctimas de un crimen; y 3) los delincuentes potenciales.



Fuente: Policía Nacional de Colombia (2019). Juramento de bandera Auxiliares de Policía. Flickr

Frente a la Institución policial, “la exposición a las mujeres policías podría producir efectos indirectos en las actitudes y comportamientos de sus compañeros de trabajo masculinos” (Miller y Segal, 2018), lo que aumentaría aún más la comprensión del fenómeno desde la perspectiva de sus compañeras policías.

Con respecto a los delincuentes potenciales, “los costos esperados de cometer un delito son las sanciones penales y sociales si se detectan” (Miller y Segal, 2018). Por lo anterior, la manifestación de la víctima adquiere una relevancia especial, dado que “los delincuentes cometerán delitos contra las mujeres que no los denunciarán. Por lo tanto, se espera que algunos “delincuentes potenciales se alejen de cometer crímenes violentos, reduciendo las tasas de delincuencia. Debido a que los delincuentes potenciales solo verán un aumento en el costo esperado de su delito si se informa a la policía” (Miller y Segal, 2018).

Así mismo, Lonsway (2000) mencionó que que las agencias policiales obtienen seis ventajas al contratar y fomentar la incorporación de las mujeres dentro de la Institución policial:

- a. Se ha demostrado que las mujeres policías tienen las mismas competencias que los hombres dentro de las labores policiales: “Se llevaron a cabo una serie de evaluaciones tempranas para determinar la efectividad de los policías masculinos versus femeninos, en agencias policiales como Washington D.C., 5 St. Louis, 6 Nueva York, ‘Denver, 8 Newton, Massachusetts, 9 Filadelfia, 1° California, “y Pensilvania. Los resultados indicaron claramente que hombres y mujeres eran igualmente capaces de desempeñarse con éxito como policías de patrulla. Investigaciones similares realizadas en otros

países han llegado a la misma conclusión, al igual que los esfuerzos más recientes que no encuentran diferencias significativas entre hombres y mujeres oficiales en: sus actividades o productividad en patrulla; su compromiso con las organizaciones policiales; su respuesta a confrontaciones violentas; y sus evaluaciones de desempeño recibidas tanto en la academia como en el trabajo” (Lonsway).

- b. Las mujeres policías tienen menos probabilidades de usar fuerza excesiva. Con la reconfiguración de los conflictos sociales y urbanos, el trabajo de policía no puede seguir siendo asociado con características como la rudeza y la represión: “Se trata de saber cómo hablar con la gente, y un buen policía sabe cómo calmar la situación al hablarlo, un buen policía utiliza habilidades de comunicación en todos los aspectos del trabajo y, a menudo, puede reducir la necesidad de fuerza al reducir las situaciones potencialmente la violencia (...) hay una serie de estudios que demuestran que las mujeres policías utilizan un estilo menos autoritario que se basa menos en la fuerza física, a pesar de las similitudes en la actividad y la efectividad” (Lonsway).
- c. Las mujeres policías implementan la vigilancia orientada a la comunidad, la cual representa “un nuevo enfoque para la aplicación moderna de la ley, enfatizando la comunicación y la cooperación con los ciudadanos, así como la resolución informal de problemas” (Lonsway). Con respecto a lo anterior, en un estudio se señaló que las mujeres... que los hombres policías, pues, “encontró que los oficiales hombres fueron blanco de 50 % más de insultos por parte de los ciudadanos y casi tres veces más amenazas o intentos de lesiones en comparación con sus pares femeninas” (Lonsway); Además, según Lonsway, las mujeres oficiales son menos cínicas en su opinión de los ciudadanos, dado que dicha interacción de empatía con el ciudadano se asocia con una menor probabilidad de usar la fuerza para resolver los conflictos.
- d. Más mujeres policías mejorarán la respuesta de la Policía a la violencia contra las mujeres: actualmente, frente a los crímenes contra las mujeres se ha creado todo un conjunto de valores y jurisprudencia con el cual se busca proteger a las mujeres de que puedan llegar a ser víctimas de actos criminales e ilegales, por ejemplo: “Se ha encontrado que una respuesta policial ineficaz disuade a las víctimas de violencia doméstica de denunciar futuros ataques. La respuesta inapropiada también aumenta el riesgo de litigios, ya que los departamentos son cada vez más responsables de no manejar adecuadamente la violencia doméstica. Esto es especialmente cierto en los casos en que se ha emitido una orden de protección. Afortunadamente, los beneficios del éxito también son sustanciales. Por ejemplo, se ha encontrado que la respuesta policial efectiva mejora la autoestima de las mujeres maltratadas y aumenta la probabilidad de que abandonen las relaciones abusivas”.



Fuente: Policía Nacional de Colombia (2019). Juramento de bandera Auxiliares de Policía. Flickr

- e. Aumentar la presencia de las mujeres policías reduce los problemas de discriminación sexual y acoso dentro de una Institución policial, pues “un estudio documenta que las mujeres en la aplicación de la ley continúan enfrentando una variedad de obstáculos, incluidas actitudes negativas, discriminación de género y acoso sexual” (Lonsway).
- f. La presencia de las mujeres puede provocar cambios beneficiosos en la política para todos los policías, vinculando a las mujeres al ámbito de la convivencia y la seguridad ciudadana se mejora el acceso a la democracia y se implementan procedimientos de selección, reclutamiento y la retención de todo el personal jurado que permite desarrollar políticas adecuadas para la incorporación de mujeres a las fuerzas policiales. Lo anterior debido a que “la introducción de mujeres creará un incentivo para examinar muchas prácticas de gestión que son menos aceptables ahora que deben aplicarse tanto a hombres como a mujeres. Los criterios de selección, estándares de desempeño y supervisión para todos los policías. Llegaron a la conclusión de que la mayor oferta de personal policial, el menor costo de reclutamiento y una mejor representación de la comunidad eran beneficios adicionales de la contratación de más policías femeninas” (Lonsway).

Consideraciones finales

Los principales puntos de atención para un proceso de transformación institucional en materia de género que sobresalen del análisis anterior son:

Criterios normativos y organizacionales

- En la Policía Nacional se están determinando parámetros orientados a revisar los criterios sobre la inclusión y la equidad de género. Es necesario alinear lo establecido tanto en la legislación como en los planes y políticas vigentes en el país, ubicando los compromisos centrales y explícitos en la Política Pública Nacional de Mujer y Equidad de Género.
- Actualmente se desarrolla una Política Sectorial para la Transversalización del Enfoque de Género del Sector Defensa, lo cual determinará los criterios que debe asumir la Policía Nacional.
- El enfoque de género se fundamenta en contribuir al pleno goce de los derechos de las mujeres, aplicando los principios de igualdad y no discriminación, por lo que se considera viable no desarrollar roles diferenciales por género que especifiquen cargos y funciones para mujeres y hombres, con el fin de evitar la distinción desde un ámbito laboral.
- Es importante afianzar los criterios hacia la reglamentación relacionada con las necesidades, la ubicación laboral y las unidades de mujeres que deben vincularse a la Institución anualmente. Así mismo es necesario definir lineamientos orientados a fortalecer la participación de la mujer, teniendo en cuenta sus diferencias en los escenarios sociales y culturales.
- Para supervisar los avances logrados en la reducción de las brechas de desigualdad de género es necesario adelantar rendición de cuentas.

Visibilidad y participación de la mujer

- Teniendo en cuenta que la sociedad mantiene los estereotipos de género basados en la cultura tradicional que determina la diferencia sexual, especialmente en la capacidad de desempeño laboral, el principal reto de la Institución es avanzar en la adopción del enfoque diferencial de género.
- Actualmente, la representación de la mujer en la Policía Nacional se encuentra por encima el 11 %, lo cual muestra que es necesario prever el aumento de los procesos de selección e incorporación de estas, para así fortalecer su participación en las diferentes formas organizativas.
- En la actualidad, la participación del personal femenino en áreas operativas continúa creciendo, pero es importante promover mayores condiciones para fomentar la presencia de estas en instancias de poder y toma de decisiones.
- La capacidad instalada en infraestructura y logística en los municipios y las zonas de conflicto no son suficientes para contar con la presencia de personal femenino, motivo que justifica su ausencia. De igual forma, la participación de la mujer en áreas responsables del mantenimiento de la seguridad ciudadana es reducido, especialmente en los departamentos, por lo cual es importante la adecuación de espacios para la destinación del nuevo personal femenino de las escuelas de formación a dichas unidades.

- Es necesario analizar, orientar, articular y desarrollar un proceso de diálogo participativo en torno a los procesos, procedimientos, protocolos, directrices y normas enfocadas a permitir la administración del talento humano con perspectiva de género.

Cambio en los esquemas mentales

- Para recuperar la confianza en el funcionario policial se debe buscar que se genere proximidad entre este y el ciudadano, lo cual no depende del género; sino de las capacidades, conocimientos, habilidades y destrezas de cada persona.
- Atribuir cualidades al género femenino para que desarrollen algunas funciones operativas o administrativas se considera una creencia basada en supuestos la cual excluye al hombre para desempeñar cargos y funciones.
- De acuerdo con el CONPES SOCIAL 161 Equidad de Género, para las mujeres la transformación cultural es apremiante en la medida en que apunta a la construcción de una sociedad respetuosa de las diferencias y al reconocimiento del papel de estas en todos los ámbitos de la vida social y familiar, proponiendo acciones sostenibles para la superación de las brechas existentes.

Cambios en los entornos laborales

- Las relaciones igualitarias entre los hombres y las mujeres no solo generan espacios de trabajo más sanos, sino que también aumentan los niveles de bienestar de los policías y “por ende” su disposición para el servicio y tener un mayor rendimiento.

ANEXOS

Tabla 7. *Identificación de variables —Árbol de Competencias de Marc Giget*

1. Árbol de Competencias de Marc Giget			
Sistema: mujer policía			
	Análisis del pasado	Análisis del presente	Análisis del futuro
Raíz: competencias técnicas “saber hacer”	Modelo de subordinación	Modelo de igualación	Modelo de autodeterminación diferencial
	Premodernidad	Modernidad	Posmodernidad
	Dedicación a “labores femeninas” consideradas socialmente como de mínimo valor, aporte y exigencia	Dedicación a “labores masculinas” consideradas socialmente como “de alto valor, aporte y exigencia”	Dedicación al trabajo a partir de competencias, sin distingo de género.
	Sociedad machista	Sociedad feminista	Sociedad antisexista
	Educación presencial centrada en oficios	Educación presencial y/o virtual centrada en profesiones	Educación ubicua de carácter polivalente centrada en la innovación
	Sociedad agraria e industrial (visión local)	Sociedad de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones —TIC (mundo interconectado)	Sociedad del conocimiento (mundo automatizado)
	Comunicación física, de baja cobertura y limitada a la palabra	Redes sociales, interacción digital, virtualidad de la comunicación con diferentes códigos (emoticones)	Prosumidores de contenidos
	Heterotopía (error de lugar) —Heterocronía (error de tiempo)	Homogenización social	Individualización desde la persona, no se tiene en cuenta el sexo
	Circulación y utilización de medios físicos de comunicación	Circulación y utilización de medios mixtos (físicos y electrónicos) de comunicación	Omnipresencia a partir de la virtualidad como “principal” realidad comunicacional
	Desarrollismo	Globalización de estados —bloqueo de personas	ecología política económica social cultural
	Pensamiento intrasubjetivo (yo, con relación a mí mismo y a mi propio cuerpo)	Pensamiento intersubjetivo (representación de los otros, pactos, acuerdos y comportamientos sociales)	Pensamiento transubjetivo (representación bidireccional del entorno físico y social)

1. Árbol de Competencias de Marc Giget			
Sistema: mujer policía			
	Análisis del pasado	Análisis del presente	Análisis del futuro
Tronco: capacidad de producción organización, tecnología y finanzas	Énfasis en educación básica secundaria y capacitación en seguridad	Profesionalización policial pregrado / Especializaciones y maestrías nacionales	Internacionalización de la educación policial —UVA
	Proceso de selección flexible	Proceso de selección fundamentado en competencias	Modelo de Gestión Humana y Cultura Institucional — Modelo de Capital Intelectual versión 3.0
	Reducido número de policías femeninas	Aumento aritmético del número de policiales femeninas y funciones que asumen	Aumento exponencial del número de policías femeninas y funciones que asumen
	Complejidad social mínima	Alta complejidad social por mutación de los delitos y llegada de migrantes al país	Creación de los centros de complejidad social con herramientas de prospectiva
	Bajo nivel tecnológico	Sistematización institucional, creación de herramientas digitales	Educación virtual para conectar cultura policial y desarrollos tecnológicos al futuro
	Liderazgo autoritario	Liderazgo autoritario/democrático	Liderazgo holístico humanístico
	Capital físico	Capital humano	Capital intelectual
	Técnico	Profesional	Innovación, ciencia y tecnología
	Servicio de policía femenino centrado en lo social	Servicio de policía enfocado en la seguridad y convivencia ciudadana	Servicio de policía humano, soportado en ciberseguridad
	Administración de bienes e inmuebles	Administración de recursos humanos y físicos	Administración de personas
	Centrados en vigilancia, reactivos en la atención de casos	Se trabaja en seguridad y convivencia ciudadana, inicios de aplicación tecnológica para el servicio de policía a nivel nacional.	Anticipación estratégica, atomización del conocimiento, prospectiva para la seguridad Global.
	Tareas manuales, repetitivas y gasto de recursos (papel y otros)	Sistematización y simplificación de procesos, disminución en gasto de recursos y personas	Estrategia de datos, desarrollos tecnológicos y automatización de procesos y sistematización de tareas.
	Focalización en seguridad	Priorización de la seguridad y convivencia pacífica	Integración a ecosistemas sociales complejos para disminuir el delito y la criminalidad
	Seguridad presencial urbana y rural	Seguridad presencial, monitoreo de CCTV e implementación del MNVCC	Ciber-seguridad / Televigilancia —sistemas ciberfísicos.
	Administración por dependencias y funciones	Administración por competencias	Biogerencia, Innovación y automatización

1. Árbol de Competencias de Marc Giget

Sistema: mujer policía

	Análisis del pasado	Análisis del presente	Análisis del futuro
Ramas: productos, servicios, mercados	No mercadeo del servicio de policía	Mercadeo digital, posicionamiento de marca	Virtualización de marca y <i>cloud computing</i> (computación en la nube)
	Estaciones de policía, subestaciones y CAI	Concepto de seguridad con relación al número de policías (policías x cien mil habitantes)	Modelo matemático: (aplicación de variables para ajustar el número de uniformados a la necesidad de la comunidad, seguridad experiencial)
	Uso de patrullas y motocicletas	Creación de redes de participación cívica, inicio de vigilancia con aeronaves y drones	Implementación de sistemas ciberfísicos al MNVCC y demás unidades policiales.
	Incipiente presencia de la mujer	Aumento a 30 % de las mujeres en la Institución a 2030, aliéndonos al MTI	Aumento a 50 % de las mujeres en la Institución a 2050
	Aplicaba Código de Policía de 1970	Aplica Código Nacional de Policía y Convivencia Ley 1801/2016.	Aplicar la automatización en la imposición de multas derivadas de comportamientos contrarios a la convivencia detectados a través de los sistemas ciberfísicos.
	Pérdida de vigencia en la tasación de la multa estipulada para las contravenciones en el Código de Policía de 1970. Ineficiente control social. No control a deudores.	Nuevo Código de Policía con actualización en el tipo de comportamiento contrario a la convivencia y en la tasación de la multa, control social con comparendos físicos y foto comparendos. Seguimiento a deudores.	Disminución de comportamientos contrarios a la convivencia a partir de comparendos por reconocimiento facial y biométricos. Reporte a centrales de riesgo y cobro coactivo y embargos.
	Menor cantidad de personas y, por ende, menor número de delitos, tanto de la distribución proporcional en lo rural como en lo urbano.	Explosión demográfica y alta migración a los centros urbanos, lo que requiere mayor presencia policial	Sobrepoblación que requerirá, además de un mayor número de uniformados, la implementación de sistemas ciberfísicos de seguridad —Cibervigilancia
	Procesos mecánicos de DITAH, gasto de recursos físicos	Creación de sistemas como PSI, GECOP, SVE, SIATH, SIGMA y demás sistemas para disminuir los trámites y la demora de tareas	Automatización del 90 % de los procedimientos de DITAH, liberando personal para el servicio de policía
	Aporte de la Mujer policía subvalorado	Reconocimiento social al trabajo y aporte de la mujer	Valoración de resultados policiales indistintamente al género

Tabla 8. *Agrupación de factores por familia*

2. Agrupación de los factores por familias			
Familias	Factores	Familias	Factores
I Económica	Implementación de sistemas ciberfísicos al MNVCC y demás unidades policiales.	V Tecnológica	Omnipresencia a partir de la virtualidad como “principal” realidad comunicacional
	Aumento a 50 % de las mujeres en la Institución a 2050		Estrategia de datos, desarrollos tecnológicos y automatización de tareas.
	Aplicar la automatización en la imposición de multas derivadas de comportamientos contrarios a la convivencia detectados a través de los sistemas ciberfísicos.		Ciberseguridad / Televigilancia — sistemas ciberfísicos
	Sobrepoblación que requerirá además de un mayor número de uniformados, la implementación de sistemas ciberfísicos de seguridad —cibervigilancia		
	Automatización del 90 % de los procedimientos de DITAH, liberando personal para el servicio de policía		
II Social	Modelo de autodeterminación diferencial	VI Administrativa	Internacionalización de la educación policial —UVA
	Posmodernidad		Aumento exponencial del número de policías femeninas y funciones que asumen
	Creación de los centros de complejidad social con herramientas de prospectiva		Biogerencia, innovación y automatización
	Entornos VICA		Modelo matemático: (aplicación de variables para ajustar el número de uniformados a la necesidad de la comunidad, seguridad experiencial)
	Integración a ecosistemas sociales complejos para disminuir el delito y la criminalidad		Liderazgo holístico/humanístico
			Capital intelectual
			Innovación, ciencia y tecnología
			Servicio de policía humano, soportado en ciberseguridad
			Administración de personas

2. Agrupación de los factores por familias

Familias	Factores	Familias	Factores
III Cultura	Dedicación al trabajo a partir de competencias, sin distingo de género	VII Otra (investigación, ciencia y tecnología)	Educación ubicua de carácter polivalente centrada en la innovación
	Sociedad antisexista		Sociedad del conocimiento (mundo automatizado)
	Individualización desde la persona, no se tiene en cuenta el sexo		Educación virtual para conectar cultura policial y desarrollos tecnológicos al futuro
	Pensamiento transubjetivo (representación bidireccional del entorno físico y social)		Virtualización de marca y <i>cloud computing</i> (computación en la nube)
	Disminución de comportamientos contrarios a la convivencia a partir de comparendos por reconocimiento facial y biométricos. Reporte a centrales de riesgo y cobro coactivo y embargos.		
IV Ambiental	Ecología política económica social cultural	VIII Otra (misionalidad institucional)	Modelo de Gestión Humana y Cultura Institucional —Modelo de Capital Intelectual versión 3.0
			Anticipación estratégica, atomización del conocimiento, prospectiva para la seguridad
			Valoración de resultados policiales indistintamente al género

Tabla 9. Descripción de factores

3. Descripción de los factores					
Familia	Código	Factor	¿En qué consiste?	¿Qué ocurre actualmente?	¿Con qué indicadores se puede medir?
Económica	1	Implementación de sistemas ciberfísicos al MNVCC y demás unidades policiales.	Dispositivos que integran capacidades de computación, almacenamiento y comunicación con el fin de controlar e interactuar con un proceso físico. Generalmente, los sistemas ciberfísicos están conectados entre sí y conectados con el mundo virtual y las redes digitales globales, son controlados o monitoreados por algoritmos basados en computación estrechamente integrados con internet. En los CPS los componentes físicos y el software están profundamente entrelazados, donde cada elemento opera en diferentes escalas espaciales y temporales.	No aplicado en la actualidad a nivel institucional.	Número de sistemas implementados.
	2	Aumento a 50 % de las mujeres en la Institución a 2050.	Conjunto de los empleos permanentes requeridos para el cumplimiento de los objetivos y funciones asignadas a una entidad, identificados y ordenados jerárquicamente y que corresponden al sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de cargos establecido según decreto.	Existe una "planta de personal" no ajustada a la igualdad de género.	Número de hombres frente al número de mujeres que conforman la planta de personal.
	3	Aplicar la automatización en la imposición de multas derivadas de comportamientos contrarios a la convivencia detectados a través de los sistemas ciberfísicos.	Mejorar la percepción de seguridad a través de la identificación y sanción de comportamientos contrarios a la convivencia y ganar credibilidad ante la comunidad al actuar a partir de nuevas tecnologías sin el sesgo humano.	La identificación de comportamientos está supe- ditada a la denuncia o a la flagrancia, al implementar la cibervigilancia, el ciudadano no entrará en contacto con el policía y su conducta no podrá ser perjudiciada por los medios u otros ciudadanos en deterioro a la imagen institucional.	Número de equipos de cibervigilancia / Número de comportamien- tos identifica- dos y multados.
	4	Sobrepoblación, que requerirá además de un mayor número de uniformados, la implementación de sistemas ciberfísicos de seguridad —cibervigilancia	La sobrepoblación es un fenómeno que se produce cuando una elevada densidad de población provoca un empeoramiento del entorno, una disminución en la calidad de vida o situaciones de inseguridad y problemas de convivencia.	Colombia afronta además de una explosión demográfica desplazadas hacia los centros urbano, el fenómeno migratorio precedente de Venezuela, África, Haití y Cuba, quienes en búsqueda de mejores oportunidades transitan por el país incidiendo en el fenómeno laboral, económico y social.	Número de policías por 100 000 habi- tantes.
	5	Automatización del 90 % de los procedimientos de DITAH, liberando personal para el servicio de policía.	La automatización es un sistema donde se transfieren tareas de producción, realizadas habitualmente por operadores humanos a un conjunto de elementos tecnológicos.	Los procedimientos son ejecu- tados manualmente, con incipiente aplicación de las herramientas Tecnológicas suministradas por la institu- ción aumentando el margen de error y los tiempos de respuesta.	Número de procesos automatizados / Número de per- sonas liberadas de la ejecución del proceso

3. Descripción de los factores					
Familia	Código	Factor	¿En qué consiste?	¿Qué ocurre actualmente?	¿Con qué indicadores se puede medir?
Social	6	Modelo de autodeterminación diferencial.	Constituye un enfoque de la teoría feminista que incorpora las teorías posmodernas y posestructuralistas, se trata de un movimiento que va más allá de las contradicciones modernistas del feminismo liberal y del feminismo radical.	Se promueve la igualdad de oportunidades y, a su vez que reconoce que existen diferencias biológicas entre hombres y mujeres, y se asume tales diferencias sin que estas puedan ser un impedimento para lograr tal igualdad efectiva.	Que se incorpore el personal que supere el proceso sin tener en cuenta el sexo.
	7	Posmodernidad.	Esta época cultural es la combinación de la automatización tecnológica y la autonomía humana.	Cambios en los conceptos de familia, de sociedad y libertad, cuestionan hechos históricos, afirma que la verdad no es universal, retoma la ecología, el presente es lo único que importa, se centra en la forma y no en el contenido.	Número de procesos automatizados / Número de personas liberadas de la ejecución del proceso.
	8	Creación de los centros de complejidad social con herramientas de prospectiva.	Son espacios donde se abordan los fenómenos sociales a partir de la diferenciación y segmentación por conglomerado en un número creciente de subsistemas, cada uno de los cuales tiende a incrementar su propia autonomía.	La atención policial coordinada a nivel interagencial atiende diversas problemáticas “de la misma manera” dejando espacio a brechas institucionales que ante el ciudadano son vistas como ineficientes y que de cierta manera dejan insatisfechas necesidades básicas de seguridad.	Identificación de subsistemas sociales / Número de atenciones por subsistema.
	9	Entornos VICA.	Los entornos VICA – son escenarios donde los conocimientos que hemos adquirido entran en tensión conceptual con esta realidad y nuestra capacidad de respuesta ante lo inesperado se compromete donde se hace necesario transformar nuestra forma de comprender la realidad y enfrentarnos a la inseguridad de no saber, para nuevamente repensar la forma de delinear nuestro contexto.	Cambio de poder, adaptación a nuevas políticas, migración de población venezolana, conflictividad social, aumento de la criminalidad, pérdida de credibilidad y confianza institucional.	Encuestas de percepción y análisis estadísticos.
	10	Integración a ecosistemas sociales complejos para disminuir el delito y la criminalidad.	Se define como una red de componentes conectados e interactuando de manera que solo pueden ser descritos por relaciones altamente no lineales y que afectan los indicadores y las percepciones en materia de seguridad.	No están plenamente identificados ni en forma ni en función, por tanto, no los cumplen de manera integral con el procesos internos de ensamble para la autoorganización social (ensamble de comunidades biológicas y evolución cultural) natural o debida a cambios súbitos de un dominio de estabilidad a otro (debidos a perturbaciones externas).	Número de interacciones de las partes / Número de atenciones efectivas.

3. Descripción de los factores					
Familia	Código	Factor	¿En qué consiste?	¿Qué ocurre actualmente?	¿Con qué indicadores se puede medir?
Cultural	11	Dedicación al trabajo a partir de competencias, sin distinción de género.	Conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber estar y querer hacer) que, aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o aportación profesional, aseguran su buen logro.	Se selecciona personal a partir de competencias genéricas y se forma sobre competencias específicas.	Medición de competencias de acuerdo con el cargo o función.
	12	Sociedad anti-sexista.	Eliminar la discriminación de género, los estereotipos femeninos o masculinos y el lenguaje sexista en los contenidos y fomentar el acceso de hombres y mujeres a todas las áreas y secciones y a los puestos de decisión y tareas operativas, entre otros.	Los hombres y mujeres en la Policía Nacional, a pesar de tener acceso a los mismos niveles y grados, no están representados equitativamente en los diferentes escenarios. Se evidencia una reducida participación del sexo femenino en actividades operativas.	Total de población por sexo / Número de mujeres y hombres por nivel de gestión
	13	Individualización desde la persona, no se tiene en cuenta el sexo.	Teoría o tendencia sociológica que otorga primacía al individuo respecto a la colectividad.	Primera la colectividad impuesta y la jerarquización por ser una institución de tipo castrense.	Instrumentos psicológicos que permitan la medición de la singularidad, la particularidad, la distinción o la separación de lo común. Y por idiosincrasia, el temperamento y el carácter de cada individuo, por el cual se distingue de los demás.
	14	Pensamiento transubjetivo (representación bidireccional del entorno físico y social).	Postura psicoanalítica que plantea tres expresiones del ser: sujeto del deseo, sujeto del vínculo y sujeto social.	Está centrado en lo subjetivo y lo intersubjetivo	Aceptación del deber adquirido, evaluado mediante el cumplimiento de tareas y conservando el equilibrio de la vida laboral y personal.
	15	Disminución de comportamientos contrarios a la convivencia a partir de comparendos por reconocimiento facial y biométricos. Reporte a centrales de riesgo y cobro coactivo y embargos.	Implementación de la tecnología aplicada al la cibervigilancia y ciberseguridad que tienen como objetivo garantizar la aplicación de las normas bajo la teoría del control social.	Vigilancia presencial, imposición de multas en flagrancia y a través de fotocomparendos para el tema vial.	Número de comparendos ciberaplicados.

3. Descripción de los factores					
Familia	Código	Factor	¿En qué consiste?	¿Qué ocurre actualmente?	¿Con qué indicadores se puede medir?
Ambiental	16	Ecología política económica social cultural.	Corriente ideológica posmoder- nista enfocada en la solución de problemas ambientales mediante la propuesta, promulgación e implementación de políticas en favor de la sustentabilidad ambiental.	La Policía Nacional está comprometida con la pro- tección del medioambiente a través de la prevención de la contaminación, el cum- plimiento de la legislación y las diferentes regulaciones ambientales y el control de los impactos ambientales adversos asociados a nuestras instalaciones, procesos y servicios, así como al me- joramiento continuo del desempeño ambiental de la Institución.	Número de comparendos aplicados, cap- turas por daños causados al medioambiente; incautación de especies silvestres.
		Omnipresencia a partir de la virtualidad como “principal” realidad comunicacional.	La virtualidad es una dimensión existencial, donde el espacio vir- tual es un lugar de proyección de la identidad, en tanto el otro no desaparece, sino que se consolida a partir de los dos escenarios (Real-Virtual).	A hoy la Institución cuenta un servicio mayoritariamente presencial y socialmente es evaluado por ello, por lo que se hace necesario potenciar la implementación de un servicio policial virtual que cambie el paradigma de eva- luación y genere credibilidad y confianza.	Cantidad de medios de cibervigilancia implementados / Número de plataformas virtuales a disposición del ciudadano.
		Estrategia de datos, desarrollos tecnológicos y automatización de tareas.	Automatización de trabajos usan- do calendarios personalizados que se ajustan a las necesidades de la Institución , para gestionar excepciones y mantener toda la infraestructura funcionando de forma confiable.	Cuenta con la estrategia de datos y desarrollos tecno- lógicos que se han venido implementando en forma gradual.	Número de automatiza- ciones.
Tecnológica	18	Ciberseguridad / televigilancia —sis- temas ciberfísicos.	Es todo aquel dispositivo que integra capacidades de computación, almacenamiento y comunicación para controlar e interactuar con un proceso físico. Los sistemas ciberfísicos están, normalmente, conectados entre sí y también con servicios remotos de almacenamiento y gestión de datos.	Está en proceso de implementación, mediante videovigilancia, comparen- dos de tránsito automáticos, drones.	Número de software que interactúan con los dispositivos con el fin de ejercer control social.

3. Descripción de los factores					
Familia	Código	Factor	¿En qué consiste?	¿Qué ocurre actualmente?	¿Con qué indicadores se puede medir?
Administrativa	20	Internacionalización de la educación policial —UVA.	Proceso que fomenta los lazos de cooperación e integración de las Instituciones de Educación Superior con sus pares en otros lugares del mundo, con el fin de alcanzar mayor presencia y visibilidad institucional en un mundo cada vez más globalizado.	Educación virtual a nivel nacional mediante la plataforma Moodle (campos virtual DINAe). Aunque existen viajes de referenciación al exterior, no se hace seguimiento a los entregables que se deben aportar en procura de mejorar las condiciones institucionales.	Número de referenciaciones, becas en el exterior vs. número de entregables para optimización de procesos.
	21	Liderazgo holístico humanístico.	Conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, respetando el ser.	Modelo holístico de liderazgo en etapa de implementación	Encuesta de liderazgo.
	22	Capital intelectual.	Conocimiento de la organización, información intangible que posee y que puede producir valor.	No está valorado a nivel institucional.	M2KiP.
	23	Innovación, ciencia y tecnología.	Cambio que introduce novedades, y que se refiere a modificar elementos ya existentes con el fin de mejorarlos o renovarlos.	Actualmente certificados y desarrollos, patentes y automatizaciones en curso	Patentes Certificaciones Normas ISO Desarrollo de aplicativos Numero de automatizaciones
	24	Servicio de policía humano soportado en ciberseguridad.	Denomínese <i>servicio de policía</i> a la vigilancia permanente que el Estado presta por intermedio de la Policía Nacional, para conservar el orden público, proteger las libertades, prevenir y controlar la comisión de delitos, de acuerdo con las necesidades y características de cada jurisdicción policial. El servicio de policía lo integra la vigilancia urbana y rural que son la base fundamental de las actividades preventivas y operativas de la Policía Nacional.	MNVCC	Cobertura de los cuadrantes Operatividad Encuesta de percepción de seguridad (Presidencia, alcaldías, Policía) Rendición de cuentas
	25	Aumento exponencial del número de policiales femeninas y funciones que asumen.	Inclusión de femeninas sin cuota de género.	Actualmente, las mujeres están presentes en todas las especialidades que ofrece la Policía, cumpliendo con una cuota de incorporación.	Incorporación de personas indistintamente del género.

3. Descripción de los factores					
Familia	Código	Factor	¿En qué consiste?	¿Qué ocurre actualmente?	¿Con qué indicadores se puede medir?
Administrativa	26	Biogerencia, innovación y automatización.	Se refiere al proceso gerencial basado en las actividades que generan vida, movimiento y acción. Con elementos de la teoría sistémica, humanista y existencial, busca ubicar al ser humano dentro de la organización con la relevancia que verdaderamente tiene y a una organización con vida por la participación de todos los seres vivos que la conforman. Al hacerlo, se logra un engranaje tal que la organización maximiza su potencial logrando sus objetivos.	Policías con síndrome de burnout por factores laborales estresantes (agotamiento emocional, físico, cinismo y baja eficacia profesional).	Estudio de morbilidad laboral.
	27	Administración de personas.	Proceso administrativo de coordinar eficazmente la gestión de conocimiento, desarrollo, habilidades y destrezas, capacidades, experiencias del grupo de personas que conforman una organización con la finalidad de lograr la máxima efectividad.	Descentralizado y desconcentrado lo que impide tener un control exacto de la situación laboral y la ubicación del 100 % del personal en tiempo real.	Total de la planta de personal / Unidades policiales.
	28	Modelo matemático: (aplicación de variables para ajustar el número de uniformados a la necesidad de la comunidad, seguridad experiencial).	Es un modelo científico que emplea algún tipo de formulismo matemático para expresar relaciones, proposiciones sustantivas de hechos, variables, parámetros, entidades y relaciones entre variables de las operaciones, para distribuir de manera objetiva el personal policial.	Se distribuye el personal sin estudios previo de necesidades y a partir de subjetividades.	Distribución del personal de acuerdo con las necesidades identificadas en el modelo.
Investigación, ciencia y tecnología	29	Educación ubicua de carácter polivalente centrada en la innovación.	La formación ubicua integra el aprendizaje y la tecnología ubicua dentro de una estrategia formativa y uno de sus frutos más conocidos es el <i>m-learning</i> (utilización de dispositivos móviles para el aprendizaje).	Los policías aprenden en diferentes contextos debido a que su profesión los expone a situaciones de diferente índole. Por lo tanto, el Plan Anual de Capacitación debe brindar una educación integral.	Motivos de policía efectivamente solucionados
	30	Sociedad del conocimiento (mundo automatizado).	Proceso formal, dirigido a identificar la información que posee la compañía y que podría beneficiar al resto de sus integrantes, con el fin último de encontrar la manera de hacer que esta esté fácilmente disponible.	Existe de manera incipiente en la Institución.	Indicador de transferencia.
	31	Educación virtual para conectar cultura policial y desarrollos tecnológicos al futuro.	Se refiere al desarrollo de programas de formación que tienen como escenario de enseñanza y aprendizaje el ciberespacio. La educación virtual está relacionada con el término <i>"e-learning"</i> .	Educación virtual a nivel nacional mediante la plataforma Moodle (campos virtual Dinac).	Malla curricular en entornos virtuales.
	32	Virtualización de marca y <i>cloud computing</i> (computación en la nube).	Es la entrega de recursos de Tecnología de la Información virtualizados a través de internet. Es la informática como servicio, entregada bajo demanda, de pago por uso, a través de una plataforma de servicios en la nube.	Se están implementando de manera progresiva en la Institución.	Número de visitas e interacciones a plataformas institucionales en el ciberespacio.

3. Descripción de los factores					
Familia	Código	Factor	¿En qué consiste?	¿Qué ocurre actualmente?	¿Con qué indicadores se puede medir?
Misionalidad institucional	33	Modelo de Gestión Humana y Cultura Institucional - Modelo de Capital Intelectual versión 3.0	Alineación de la administración y gestión de personas a la era del conocimiento generando una nueva cultura organizacional.	Existen los tres componentes básicos para la identidad de marca (administración y gestión humana, cultura y capital intelectual), pero actúan de manera desarticulada.	Medición por medio de la aplicación de herramientas.
	34	Anticipación estratégica, atomización del conocimiento, prospectiva para la seguridad.	Proceso sistemático, participativo, de construcción de una visión a largo plazo para la toma de decisiones en la actualidad y a la movilización de acciones conjuntas.	Planes de desarrollo a largo plazo relacionados con la visión de seguridad y alineados a la política de gobierno.	Indicadores de cumplimiento a planes.
	35	Valoración de resultados policiales indistintamente al género.	Se constituye en una evaluación de los procesos de cambio organizacional relacionados con la política pública de enfoque participativo y de resultados de equidad de género.	La Institución "en la actualidad" se alinea con las políticas del gobierno y se referencia con otros países pioneros en esta materia.	Evaluación de resultados por medio de indicadores como cuotas de participación, análisis, cultura, detectando resistencias, obstáculos y, experiencias positivas que contribuyan al éxito de la equidad de género.

Tabla 10. Estereotipos

10. Estereotipos			
Algunos estereotipos relacionados con el tema que estamos analizando.	¿Esta idea tiene algún fundamento?	¿Por qué se ha difundido?	¿Qué problema importante está ocultando?
1. La mujer es la base de la familia y "por tanto" debe estar en el hogar.	1. A nivel histórico, religioso y cultural la mujer es concebida para el trabajo en el hogar y cuidado del esposo y de los hijos.	1. Tradición histórico-cultural fundamentada en el derecho romano de sometimiento e inferioridad jurídica de las mujeres.	1. Diferenciación de los roles a partir del sexo.
2. Colombia es un país altamente violento donde se necesitan policías fuertes.	2. El control social y la represión por parte del Estado "históricamente en Colombia" ha sido un rol mayoritariamente masculino.	2. Porque se limita el conflicto a la confrontación física, donde los hombres superan generalmente a las mujeres.	2. Pretender que es a través de la fuerza física que se garantiza la seguridad pública.
3. Este es un país predominantemente machista.	3. En la idiosincrasia colombiana se ha afianzado "a partir de la religión y la educación" que la estructura familiar es nuclear biparental y existe una gerarquía al interior de esta, dejando siempre a la cabeza al padre.	4. Por influencia social, abuso masculino, permisividad y/o conveniencia femenina.	3. La baja aceptación de figuras familiares diferentes a la nuclear biparental, además del mantenimiento de las estructuras de jerarquización intrafamiliar. 3.1. Rivalidad entre los sexos.
4. La mujer policía debilita el equipo y lo expone	4. El policía masculino considera "debido a la cultura machista" que la mujer entorpece en muchos casos los trabajos policiales porque deben descuidar la operatividad por protegerlas, se sienten responsables por la seguridad de estas.	4. Por la influencia social que trasciende al ámbito laboral.	4. Subestimación de las capacidades de la mujer policía por parte de los líderes y compañeros.

10. Estereotipos			
Algunos estereotipos relacionados con el tema que estamos analizando.	¿Esta idea tiene algún fundamento?	¿Por qué se ha difundido?	¿Qué problema importante está ocultando?
5. Las mujeres son altamente comunicativas	5. Durante generaciones la cultura y la educación han reforzado esas diferencias entre el cerebro masculino y femenino, lo que "según los policías varones" puede repercutir en el trabajo si no es bien entendido lo que esta expresa, por parte de jefes y compañeros, generando conflictos y afectación del clima laboral.	5. Por los estudios psicológicos y sociológicos que refuerzan la alta intención comunicativa del género femenino.	5. Conflictos derivados de los problemas de comunicación.
6. Las mujeres son victimas	6. Aceptación social y política que se refuerza a nivel jurídico. 6,.1 Por conveniencia y oportunismo. 6.2 Por patrón conductual del que se obtienen beneficios.	6. Por las cifras de victimización entre géneros.	6. Una sociedad injusta, un sistema judicial manipulado y centramiento de atención

Tabla 11. *Cambios esperados*

11. Cambios esperados para el futuro (tecnológicos, económicos, sociales y organizacionales)		
Presentidos (tenemos indicios de su ocurrencia, vislumbramos su ocurrencia)	Anhelados (deseamos que ocurran)	Temidos (nos preocupan que puedan ocurrir por conjeturas o síntomas del fenómeno)
No asignación presupuestal para el crecimiento de planta por austeridad del gasto.	Aprobación del crecimiento de la planta, incrementar el porcentaje de incorporación de mujeres.	Inviabilidad de incorporación de las mujeres por conservación de estereotipos sociales.
Reasignación funcional en la cual el personal femenino asume funciones operativas.	Mejoramiento de la percepción de seguridad y la imagen institucional con la presencia de la mujer en el MNVCC	Nepotismo, negligencia, apatía de la mujer por asumir la misionalidad Institucional.
Afectación en la incorporación de las mujeres teniendo en cuenta los factores externos que inciden en la decisión de vinculación de las aspirantes.	Estrategias de comunicación más activas y alineadas con las necesidades organizacionales actuales.	Pérdida del gusto por la profesión policial que derive en la prestación de un mal servicio.
Crecimiento desordenado de la Institución a causa de decisiones del Estado, lo que podría llevar a una insostenibilidad financiera en lo prestacional y pensional.	Implementación tecnológica para aumentar la eficiencia en el servicio de policía.	Inviabilidad del sostenimiento de la planta de personal sin incentivos diferenciales por nivel y grado.
Reducción de especialidades, áreas y grupos para apoyar al el MNVCC y evaluar la eliminación de algunas direcciones.	Generación de autosostenibilidad económica al reducir procesos y procedimientos, optimizando el personal y ofreciendo un portafolio académico, de tecnología, de procesos y de servicios.	Decisiones locales y regionales que lleven a los alcaldes y gobernadores a tomar la decisión de crear fuerza de policía local
Salida masiva de funcionarios por cumplimiento del tiempo de servicio	Fortalecer el servicio de Policía en las calles, reorganizando el MNVCC como prioridad	Decisiones políticas que incidan en la estructura y organización policial actual
Que no sea atractivo vincularse a la Policía Nacional ante la falta de calidad de vida y permanente desamparo jurídico.	Al incorporar un mayor número de mujeres la Dirección de Incorporación puede realizar una mejor selección de personas sin necesidad de flexibilizar el procedimiento con el ánimo de cumplir las cuotas de incorporación.	No ser aceptada por sus pares masculinos por los estereotipos sociales o pensamientos sexistas.
Presentir: intuir y conjeturar	Anhelar: desear y apetecer	Temer: intuir con ansiedad la ocurrencia de algo

Tabla 13. DOFA

13. Matriz DOFA	
Aspectos favorables	
Internos (Fortalezas)	Del entorno nacional y mundial (Oportunidades)
1. Profesionalización de la mujer en servicio de policía. 2. Dedicación de la mujer al servicio de policía en el MNVCC. 3. Reconocimiento misional demostrado a la mujer por disposición y práctica permanente en la vigilancia. 4. Optimización administrativa del talento humano, al direccionar el personal uniformado hacia la vigilancia. 5. Incorporación de personas sin distinción de género a las necesidades institucionales. 6. Mejoramiento de la seguridad y afianzamiento de la convivencia pacífica 7. Posicionamiento de la imagen institucional a partir de la presencia de la mujer en los diferentes contextos de participación ciudadana.	1. Ser pioneros en equidad en equidad de género para la región. 2. Optimización del servicio de policía orientado hacia las relaciones sociales y la conciliación de las diferencias. 3. Desarrollo de competencias funcionales y comportamentales centradas en ofrecer un servicio de policía más profesional sin distinción de género. 4. Ubicar al policía en el rol de profesional de seguridad y convivencia al priorizar su destinación hacia la vigilancia. 5. Identificar necesidades reales del personal priorizando la carrera policial sobre la profesión liberal. 6. Ajustar modelos de países pioneros en equidad de género en la labor policial. 7. Convenios y referenciaciones con otros cuerpos de policía.
Aspectos desfavorables	
Internos (Debilidades)	Del entorno nacional y mundial (Amenazas)
1. Una vez graduados en carreras liberales las uniformadas no se inclinan por trabajar en convivencia y seguridad ciudadana desde la vigilancia. 2. La expectativa de una aspirante es ingresar a la Policía para asegurar unos ingresos y poder pagar una profesión liberal mas, no es su interés profesionalizarse en policía. 3. La vigilancia como especialidad debe ser prioridad hasta el final de la carrera de la uniformada, puesto que es la misionalidad de la Policía. 4. Las mujeres buscan ubicarse en labores administrativas, viendo el servicio de la vigilancia como un castigo. 6. Existen hombres que piensan que las mujeres son el sexo débil en la Policía y "por ende" las favorecen en horarios y funciones. 7. En la promoción de los ascensos no es requisito haber trabajado en unidades operativas. 8. Formación de familia y embarazo como pretexto para no cumplir el tiempo mínimo en unidad operativa o como excusa a los servicios.	1. Abandono de la misionalidad institucional, entendida como seguridad y convivencia por la preferencia de ejercer labores administrativas. 2. Desamparo institucional y estatal al policía inmerso en situaciones derivadas del servicio. 3. Riesgo profesional e insatisfacción laboral por falta de garantías laborales que protejan su actuar y permitan ejercer su autoridad. 4. Pérdida de credibilidad y confianza en la Institución, tanto interna (de parte de los uniformados) como externa (de parte del ciudadano). 5. Sobrepoblación de profesionales en carreras liberales sin gusto por la vigilancia. 6. Escaso posicionamiento de marca a falta de comunicaciones estratégicas internas y externas, manejo de medios, publicidad y mercadeo. 7. Temor de los uniformados a judicialización de policiales y sanciones administrativas, disciplinarias y penales además de cobros coactivos y embargos en casos derivados del servicio. 8. Inexistencia de una defensa técnica institucional que respalde al uniformado en el sano ejercicio del servicio de vigilancia, la seguridad y la convivencia.

Tabla 14. *Factores de cambio*

No	Factor	Definición	Estado actual
1	Estructura organizacional	Forma de organización mediante la cual se disponen intencionalmente roles femeninos, en procura del mayor rendimiento posible.	Piramidal, y jerarquizada.
2	Sociedad del conocimiento	Estructura económica y social en la que el conocimiento ha substituido al trabajo, a las materias primas y al capital como fuente más importante de la productividad, crecimiento y desigualdades sociales de género a partir de la innovación.	Policía ha implementado tecnología, pero no cuenta con la receptividad de las funcionarias para su máxima utilización y rendimiento.
3	Ciudades y países inteligentes	Tendencia global que se está tratando de aplicar en las comunidades para mejorar sustancialmente la calidad de vida de las personas que habitan o transitan por un territorio, a través del uso de las tecnologías.	Mínima participación de la mujer policía e involucramiento institucional.
4	Entornos VICA	Los entornos VICA escenarios donde los conocimientos que se han adquirido por parte de la mujer uniformada entran en tensión conceptual con esta realidad y de su capacidad de respuesta, donde se hace necesario transformar la forma de comprender la realidad y enfrentarse a la inseguridad de no saber, para nuevamente repensar la forma de delinear el contexto.	Cambio de poder, adaptación a nuevas políticas de género, migración de población venezolana, conflictividad social, aumento de la criminalidad, pérdida de credibilidad y confianza institucional.
5	Cultura institucional	Conjunto de actitudes, creencias y valores que caracterizan a un grupo humano.	Modelo de cultura institucional complejo y de difícil apropiación por parte del personal, con relación al género.
6	Ecosistemas	Sistema biológico constituido por una comunidad de organismos vivos y el medio donde se relacionan (puede ser físico o virtual).	En desarrollo acorde a la nueva normatividad ISO 45001 de 2018 y donde la mujer inicia a ocupar roles importantes.
7	TIC	Conjunto de herramientas o recursos de tipo tecnológico y comunicacional que sirven para facilitar la emisión, el acceso y el tratamiento de la información mediante códigos variados que pueden corresponder a textos, imágenes, sonidos, entre otros.	Mínima aplicabilidad de las uniformadas por resistencia al cambio.
8	Planta de personal	Conjunto de los empleos permanentes requeridos para el cumplimiento de los objetivos y funciones asignadas a una entidad, identificados y ordenados jerárquicamente y que corresponden al sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de cargos establecido según decreto.	Planta femenina no ajustada a la piramidalidad ni a la misionalidad.

No	Factor	Definición	Estado actual
9	Administración de personas	Proceso administrativo de coordinar eficazmente la gestión de conocimiento, desarrollo, habilidades y destrezas, capacidades, experiencias del grupo de personas que conforman una organización con la finalidad de lograr la máxima efectividad.	Descentralizado y desconcentrado, lo que impide tener un control exacto de la situación laboral y la ubicación del 100 % de las mujeres policías.
10	Biogerencia	Modelo de análisis sistémico vinculado con la teoría de las organizaciones, que relaciona la biología con la gestión de organizaciones bajo la lógica de que en los ambientes laborales se administran vidas.	Aplica en la institución al generar prácticas internas de equilibrio, vida laboral, vida personal, programas de salud y bienestar en las esferas del desarrollo de las uniformadas en las áreas: cognitiva, emocional, social relacional y espiritual.
11	Liderazgo	Conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado.	Apropiación del modelo holístico de liderazgo, por parte de los mandos femeninos
12	Capital intelectual	Conocimiento de la organización, información intangible que posee y que puede producir valor.	No está valorado a nivel institucional.
13	Gestión del conocimiento	Proceso formal, dirigido a identificar la información que posee la compañía y que podría beneficiar al resto de sus integrantes, con el fin último de encontrar la manera de hacer que esta esté fácilmente disponible.	No existe formalmente a nivel institucional.
14	Innovación	Cambio que introduce novedades, y que se refiere a modificar elementos ya existentes con el fin de mejorarlos o renovarlos.	Escasa participación de la mujer policía en la obtención de certificados y desarrollos, patentes y automatizaciones en curso.
15	Servicio de policía	Denomínese el servicio de policía a la vigilancia permanente que el Estado presta por intermedio de la Policía Nacional para conservar el orden público, proteger las libertades, prevenir y controlar la comisión de delitos, de acuerdo con las necesidades y características de cada jurisdicción policial. El servicio de policía lo integra la vigilancia urbana y rural que son la base fundamental de las actividades preventivas y operativas de la Policía Nacional.	Incipiente participación de la mujer en el MNVCC.

Tabla 15. *Matriz de cambio*

Ámbito	Cambios esperados	Cambios temidos	Cambios anhelados
Administrativo	Incrementar el porcentaje de participación de la mujer en la Policía Nacional	Detractores renuentes al cambio y al proceso de incorporación de la mujer sin tener en cuenta el Plan Estratégico Institucional	Apoyo total del alto mando policial para incrementar el número de mujeres sin cuotas de incorporación por género
Operativo	Vincular mujeres dispuestas a ejercer la vigilancia	Que la Institución no sea atractiva laboralmente para la mujer	Vinculación de mujeres policías ajustadas a las competencias genéricas institucionales
Legales	Desarrollar una política institucional de género	Que no se desarrolle la política de género por paradigmas y estereotipos relacionados con la mujer y su rol dentro de la Policía	Aprobación de la política institucional de género de acuerdo con la normatividad y los políticas de gobierno
Socioculturales	Zanjar la brecha de género existente	Mantenimiento de las prácticas sociales diferenciales donde se subestima el aporte de la mujer	Inclusión, igualdad, equidad, vencimiento de restricciones y prejuicios, y evolución
Financiero	Lograr las partidas presupuestales que garanticen la incorporación, formación y permanencia de la mujer policía en óptimas condiciones	Pérdida del apoyo del gobierno	Autosostenibilidad institucional a partir de la generación de recursos financieros

Tabla 16. Identificación de actores

Actores		Objetivo(s)	Problemas	Medios
1	Presidencia de la república	Cumplir las directrices del señor presidente en cuanto al proceso de modernización y transformación institucional MTI.	Insularidad institucional no permite que el cronograma de actividades se realice de acuerdo a lo planeado.	Compes para generar en proceso de MTI la inclusión de género en la Policía Nacional.
2	Dirección general de la policía nacional	Proteger la vida, preservar el orden público, la paz, los derechos, la seguridad e integridad de las personas para garantizar el desarrollo individual y social, así como el logro de la convivencia armónica de los habitantes del país.	Delitos y problemas de convivencia.	Personal capacitado en las direcciones, oficinas asesoras, metropolitanoas y departamentos de policía, especialidades sin distinción de género.
3	Policía nuevo	Cubrir necesidades de servicio policía con relación al número de habitantes, extensión de territorio y fenomenología criminal.	Conflictividad social, nuevas generaciones y esquemas de pensamiento diferente. Metas profesionales centradas en carreras liberales.	Direccionamiento del Talento Humano: Dirección de Incorporación, Dirección Nacional de Escuelas, DITAH adaptados a un mayor número de incorporaciones femeninas.
4	Ministerio de hacienda	Destinar recursos para el fortalecimiento de las capacidades de la Policía Nacional.	No hay crecimiento del presupuesto para la Policía Nacional.	Presidencia de la República, Departamento de Planeación Nacional e interesados en la inclusión de género.
5	Ministerio de defensa nacional	Destinar recursos para el fortalecimiento de las capacidades de la Policía Nacional de Colombia.	Falta de gestión para aumentar la asignación del presupuesto para la Policía Nacional.	Sustentación adecuada de las necesidades de las mujeres policías en número y perfil.

Actores		Objetivo(s)	Problemas	Medios
6	Sociedad civil	Convivir en tranquilidad y realizar actividades en ambientes de seguridad dentro del territorio nacional.	Presión ciudadana hacia la Policía Nacional encargada de velar por la tranquilidad y la seguridad.	Puede utilizar las vías de hecho para pedir que se escuchen sus solicitudes y respeten sus DD. HH.; ejercicio que puede ser asumido también por policías femeninas.
7	Agencias del gobierno extranjeras	Buscan realizar alianzas trasnacionales con el propósito de trabajar mancomunadamente por retomar el orden social, contrarrestar el terrorismo, tráfico y comercialización de estupefacientes, la venta de armas y demás fenómenos que afectan a la sociedad del mundo.	Agentes corruptores que no permiten llevar a cabo las operaciones trasnacionales.	Convenios con gobiernos que sean impulsores de la igualdad de género.
8	Grupos armados ilegales	Capacitar a la mujer en especialidades que aborden los diferentes fenómenos delictivos.	Quedar al descubierto y comprometer la operatividad.	Formación y ubicación estratégica de estos grupos.
9	Fuerzas militares	Apoyar a las demás fuerzas con medios efectivos para el buen desarrollo de las operaciones conjuntas.	Falta de comunicación y coordinación interna (entre actores y especialidades).	Planeación estratégica, documentos y directivas en los que participe la mujer.
10	Cultura de la ilegalidad	Cambiar la concepción cultural del colombiano que quiere obtener las cosas de manera fraudulenta o sin el lleno de los requisitos legales.	Falta de cultura de la legalidad.	Empoderar a la mujer en el uso de herramientas tecnológicas que permitan atender los denuncios con discreción y efectividad, para mejorar el control social.
			Deficientes puntos de control por parte del Estado.	
			Falta de herramientas tecnológicas para denunciar delitos	

Entrevistas a algunas mujeres destacadas de la Policía Nacional. 2018-2019

Nivel administrativo



CR (Ra) María Antonia Sánchez Forero

Nacida en Villavicencio (Meta), soltera y sin hijos, realizó estudios de Ingeniería Agrónoma, se especializó en Gestión Ambiental y luego profundizó con la realización de una Maestría en la Universidad Javeriana en el mismo tema.

Entre los diferentes cargos que ha ocupado destaca el haber sido Jefe de Área de Investigación Académica y Jefe de Área de Protección ambiental.

Recibió varias condecoraciones y llevó a cabo varios viajes al exterior con el fin de representar a la Institución en varios eventos internacionales sobre medioambiente. Dentro de sus pasatiempos preferidos se encuentran caminar, leer y nadar...



Fuente: Archivo Personal CR. (RA) María Antonia Sánchez Forero -Represa Chingaza- con autoridades ambientales

La Coronel María Antonia se desempeñó durante varios años como Jefe del Área de Protección Ambiental y Ecológica, desde donde logró implementar el Sistema de Gestión Ambiental para la Policía Nacional, lo que hoy constituye uno de los pilares fundamentales en cualquier organización, teniendo en cuenta la responsabilidad ambiental y la sostenibilidad del planeta. ¿Cuál considera fue su mayor aporte a la Institución y qué reconocimiento le fue otorgado al respecto?

Considero que el principal aporte realizado a la Institución se hizo a través de la Dirección de Protección y Servicios Especiales, donde se proyectó el diseño e implementación por fases del Sistema de Gestión Ambiental para la Institución, el cual tuvo como base principal el compromiso legal de contribuir a la protección del medioambiente, lo que “sin duda” tenía inmersa la responsabilidad de controlar y minimizar los impactos ambientales producto del desarrollo de los procesos, procedimientos, actividades y servicios propios de la misión institucional. La implementación del SGA se realizó con base en el cumplimiento de los requisitos establecidos en la norma NTC ISO 14001:2004.

La primera fase de implementación se realizó en la Dirección General y otras direcciones, la que fue objeto de reconocimiento y entrega de premios por parte de la autoridad ambiental de Bogotá. Este proceso “posteriormente” pasó a pertenecer a la Oficina de Planeación donde le dieron continuidad.

Así mismo, contribuyó con la aprobación de la certificación de la Policía Nacional – norma ISO 9001 de ICONTEC, Proceso de Protección al Ambiente y los Recursos Naturales. También apoyó con el fortalecimiento a través de la coordinación y cooperación interinstitucional con autoridades ambientales del orden nacional como el Ministerio de Ambiente, Parques Nacionales de Colombia, el Instituto Humboldt, entre otros; y con las autoridades ambientales del orden regional para la proyección efectiva del desarrollo y supervisión de las actividades de control y vigilancia, prevención y educación ambiental, como está dispuesto en el artículo 101 de la Ley 99 de 1993 y, por esta labor, la Institución fue reconocida con el Premio ANDESCO a la sostenibilidad en la categoría medioambiente.

Considera que la Institución reconoció su labor primero permitiendo que se desempeñara en un tema que le apasiona, fue tenida en cuenta en varias oportunidades para recibir condecoraciones; viajes al exterior a representar a la Institución en varios eventos internacionales, sobre medioambiente y así mismo le otorgaron una beca para realizar la maestría en Gestión Ambiental en la Pontificia Universidad Javeriana.

¿Qué competencias laborales “aptitud y actitud” fueron fundamentales para conseguir el logro obtenido?

En primer lugar, la formación, soy Ingeniera Agrónoma de profesión, Especialista en Gestión Ambiental, la Policía me dio la oportunidad de realizar la maestría en Gestión Ambiental; y “en segundo” lugar el amor por la profesión, por el tema, por la labor que desempeñaba, y la pasión que le imprimía a cada proyecto que ejecutaba.

¿Tales competencias fueron desarrolladas por usted antes de ingresar a la Institución o durante su proceso de formación?

Cuando ingresé a la Institución ya era profesional, pero estando en ella, me especialicé y; posteriormente la Policía me otorgó una beca para realizar la maestría en Gestión Ambiental.

Considera que en la formación que se imparte a las nuevas mujeres policías y ante la fenomenología social actual, es pertinente incluir qué temas:

El tema ambiental, sin duda, pues es transversal a todo escenario donde se desarrolla la actividad del ser humano; conocimiento de los problemas colombianos, regionales y globales a los cuales se va enfrentar, previo estudio; y resolución de conflictos.

¿Debe incrementarse la participación de las mujeres en los roles operativos frente a los administrativos y docentes?

Considero que para asignar a una mujer a cualquier labor, sea operativa, administrativa o docente, es importante la formación que ostenta y la que recibirá; sin embargo, es importante determinar primero la actitud que tiene frente al rol que va a desempeñar, pues esta casi siempre va de la mano con sus aspiraciones, y si la persona está laborando en lo que le gusta y apasiona, esto sin duda redundará en una mejor prestación del servicio.

Cómo mujer policía, ¿cuál es su visión de la misma dentro del proceso de modernización y transformación de la Institución, en los próximos 10 años.

La participación de la mujer es clave en todos los aspectos de una sociedad, por lo tanto, en el proceso de modernización de la Institución la presencia de la mujer será indispensable, casi que obligatoria, dado el sentido que le imprime a todas las actividades que ejecuta en todo lo que emprende: mayor responsabilidad, honestidad, solidaridad, coherencia, capacidad intelectual, resiliencia, entre otros, todos aspectos importantes para el logro de objetivos de la Institución.

¿Está la mujer policía preparada para asumir las responsabilidades de la Dirección General en la Policía Nacional?

Sí, la Institución tiene en la mujer un potencial muy grande, pues su gran capacidad intelectual, emocional, y ética facilitarían la toma de cualquier decisión de manera exitosa. Seguramente, culturalmente no estamos preparados, lo que dificultaría un poco las cosas; sin embargo, hoy por hoy, hay un gran potencial en la mujer para desempeñar de manera exitosa cualquier rol.

¿Qué recomendaciones daría usted al personal de mujeres que ingresan a la Institución en su proyección profesional?

La Policía Nacional es una Institución con un amplio campo de acción, brinda una gran gama de posibilidades de desempeño; lo importante tener un alto sentido de responsabilidad y amor por la labor asignada; es necesario prepararse cada día más, fortaleciendo sus capacidades físicas, emocionales e intelectuales, de tal forma que pueda entregar lo mejor de sí para contribuir en la construcción de una Colombia mejor.

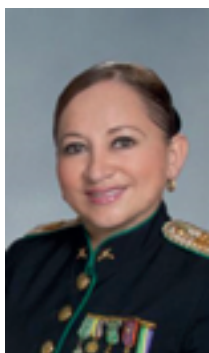
Haciendo uso de una frase motivadora, por favor envíe un “mensaje” a las nuevas generaciones de policías femeninas.

“La participación de la mujer es necesaria para la construcción y el fortalecimiento del tejido social, base fundamental para el desempeño de la labor policial”.



CT Yolima Vargas Giraldo

Nacida en Bogotá, criada en Florencia (Caldas), soltera, madre de dos hijos, ingresó a la policía el 11 de octubre de 1995 a la edad de 18 años, estudió psicología y tiene una maestría en Gerencia en la Comunicación Organizacional. Entre los diferentes cargos que ha ocupado se destacan el haber sido Integrante de Patrulla Fuerza Disponible, Integrante Unidad de Seguridad, Comandante de CAI, Liquidadora de Nómina, Responsable de Programas en Gestión Humana, Jefe Grupo de Capacitación-MEBOG, Jefe Grupo de Gestión Humana, actualmente Rectora Colegio Nuestra Señora de Fátima –Nusefa. Dentro de sus pasatiempos están escuchar música, tocar clarinete y jugar baloncesto.



Fuente: Archivo Personal CT. Yolima Vargas Giraldo

La Capitán Yolima se destacó durante su permanencia en la Dirección de Talento Humano por sus aportes a la implementación de los componentes Talento Humano y Gestión de la Cultura y al Modelo de Gestión Humana por competencias de la Policía Nacional, desde donde se propendió por un talento humano competente, fundamentado en la ética policial, con el fin de posicionar una cultura Institucional a partir del reconocimiento de las nueve competencias genéricas desarrolladas en este modelo.

Cómo mujer policía ¿cuál considera fue su mayor aporte a la Institución y qué reconocimiento le fue otorgado al respecto?

Mi mayor aporte a la Institución fue mi conocimiento y experiencia en querer contribuir al fortalecimiento de las condiciones de calidad de vida de los hombres y las mujeres que conforman la Institución, en busca de alinear la calidad de vida laboral con la calidad del servicio, esto hace que nuestra Institución sea más humana buscando dignificar la integridad de los policías, contribuyendo en aportar a la implementación de temas relacionados con la gestión humana, clima laboral, manual de estímulos y de calidad de vida, inducción y procesos de adaptación al nuevo cargo, transición a la reserva activa policial, participé y contribuí a la realización de siete noches de la excelencia policial buscando motivar los mejores policías de Colombia, contribuí a generar doctrina en las competencias genéricas de la Policía, entre otras actividades que buscaban la integralidad en la calidad de vida de los policías.

¿Qué competencias laborales “aptitud y actitud” fueron fundamentales para conseguir el logro obtenido?

Pienso que las competencias de aptitud y actitud que me han llevado a contribuir con la labor del talento humano es querer hacer las cosas con el corazón, hacer las cosas bien, la escucha activa, sabiendo que la otra persona también merece respeto, ponerme en los zapatos del otro sin perder la objetividad, siempre tuve una sonrisa para cada ocasión reflejando la verdadera gestión humana dado que era mi Dirección por la cual trabajaba, así mismo los conocimientos previos y la experiencia hace parte de la toma de decisiones y acciones.

¿Tales competencias fueron desarrolladas por usted antes de ingresar a la Institución o durante su proceso de formación?

Si bien es cierto, que la mayoría de las competencias las adquirí dentro de la Institución, también es cierto que el ser humano nace con unos rasgos de personalidad intrínsecos que lo hacen actuar de cierta manera frente a las situaciones, pero fueron fortalecidas en el trasegar de mi carrera institucional. Fue así como emprendí mis sueños y objetivos en busca de profesionalizarme aún más y con el fin de seguir contribuyendo a mi Institución desde la Dirección de Talento Humano. Seguí mis estudios de pregrado sin pensarlo,

y por mis aportes diarios en mi labor la Policía Nacional me brindó la oportunidad de pasar de ser Mando Ejecutivo a ser Oficial, bendición que me siento orgullosa de haber obtenido. Sin embargo, cada grado asumido desde ser Patrullera, Subintendente, y luego Subteniente contribuyó a involucrarme aún más con mi Institución a tener la experiencia de saber la verdadera esencia de lo que soy actualmente, orgullosa de mi labor, y agradecida con Dios y mi Institución por darme la oportunidad de sentirme útil ante la vida.

Considera que en la formación que se imparte a las nuevas mujeres policías y ante la fenomenología social actual, es pertinente incluir qué temas:

Es importante seguir trabajando en fortalecer las competencias del ser y saber hacer. Las del ser contribuyen a la forma como la mujer se enfrenta a la sociedad actual, con sus relaciones interpersonales, la importancia de la comunicación asertiva, de la resiliencia como herramienta de afrontamiento; en las competencias de saber hacer, ponerlas en contextos reales de la sociedad actual, obvio, sin perder ese componente femenino y quizás maternal que refleja la mujer.

¿Debe incrementarse la participación de las mujeres en los roles operativos frente a los administrativos y docentes?

Considero que la mujer a pesar de que ha trascendido en varios campos en los cuales no había tenido la oportunidad de laborar, desmotando igual de condiciones, “lo cual no está mal”, a mi parecer, la imagen de la mujer policía deber ser el reflejo del amor, de lo humano, de la maternidad, es decir, en actividades que busquen fortalecer la imagen y actuación de la Policía, como la infancia y adolescencia, ambiental, administrativa con su atención, entre otras, buscando no desvirtuar esa imagen bonita que nosotras reflejamos ante la ciudadanía.

¿Qué opinión le merece el servicio policial femenino en la actualidad? ¿cree que la misión de esta es diferencial? ¿debería ser específica su formación y enfocada a un servicio particular?

Considero que tanto el hombre como la mujer policía deben estar preparados para atender la misionalidad constitucional. Sin embargo, si se hace necesario enfocar temas de formación para la mujer específicos, ya que hemos perdido ese enfoque de *ser* mujer en la Institución, si bien tenemos las mismas capacidades en todos los campos de acción que los hombres, también hemos perdido el fundamento principal. Si retomamos la historia de cómo se incorporó la mujer a la Policía, su objetivo principal era trabajar con la infancia y adolescencia, buscando quizás mejorar la imagen de la Institución; creo que fue una buena intención y no estaría bien desviarla, sino aprovechar la condición de ser mujer, nosotras somos la imagen bonita, luchadora e inteligente de la Institución, es decir, un ejemplo ante la sociedad.

Como mujer policía, ¿cuál es su visión de la misma dentro del proceso de modernización y transformación de la Institución, en los próximos 10 años?

Seguir aportando a la Institución policial aún más con mi experiencia y conocimientos, contribuyendo al mejoramiento de la misma, buscando cada día el bienestar de nuestros funcionarios y así brindar un mejor servicio a la comunidad, dado que es la razón de ser, buscando quizás nuevos saberes, nuevas tendencias ante los fenómenos sociales que se nos avecinan siempre a la vanguardia de salvaguardar la integridad no solo de los funcionarios en la Institución, sino de la misma comunidad.

¿Está la mujer policía preparada para asumir las responsabilidades de la Dirección General en la Policía Nacional?

Considero que sí, las mujeres que están actualmente en la Institución, en los grados más altos, han demostrado llegando allí que también tienen las competencias y el perfil de asumir un reto tan importante, la experiencia y el conocimiento de ellas serán su escudo y su espada para enfrentar y asumir ese rol.

¿Qué recomendaciones daría usted al personal de mujeres que ingresan a la Institución en su proyección profesional?

Que siempre tengan claro su objetivo profesional en la Institución, que busquen no solo su satisfacción personal y familiar, la cual es importante, también tienen que brindar un gran aporte con amor o vocación de servicio a la instrucción. Uno tiene que amar lo que hace, en cada contexto, como madre, como esposa, como policía, como amiga, en todo momento uno siempre tiene que dejar un pedacito de su corazón, de lo contrario no ha dejado huella o simplemente ha dejado de existir.

Haciendo uso de una frase motivadora, por favor envíe un “mensaje” a las nuevas generaciones de policías femeninas.

“Mujer policía, hecha de valor, de paciencia y de amor, nunca desfallezcas ante la adversidad y la incertidumbre, nunca dejes de ser esa luz en el camino, si ya no hay esperanza piensa en tu valentía, si ya no hay oportunidades piensa en tu misión, si sientes tristeza piensa en tu familia, pero si te preguntas.... a qué has venido al mundo, piensa en que viniste a ser Policía”.



SC Ruth Beatriz Bejarano Fonseca

Nacida en la ciudad de Bogotá, Ingeniera de Sistemas de la Corporación Unificada Nacional (CUN), Especialista en Informática Forense de la Escuela de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones– (ESTIC), y el cargo más importante ha sido Subcomisario de la Policía Nacional de Colombia. Separada y sin hijos, vive con sus padres después de 11 años de matrimonio, su hermana y sus tres niños que son como sus hijos. Practicó baloncesto por muchos años a nivel competitivo, actualmente lo hace esporádicamente, va al gimnasio, juega bolos y le gusta el cine.

Ingresó a la Policía Nacional en el grado de Subintendente del Cuerpo Administrativo, se desempeñó en los cargos de Jefe de Sistemas del Departamento de Policía Vichada, Analista Programador, Analista de Sistemas, Administrador del SIATH, Responsable del Soporte Técnico del SIATH y Administrador de Usuarios, Analista Programador de Sistemas, Jefe de Telemática, Analista y Desarrollador de Sistemas de Información, Administrador de Sistemas de Información y Jefe de Telemática actualmente en la Dirección de Talento Humano.

Se siente orgullosa de haber liderado varios procesos de mejora para la Dirección de Talento Humano como Traslados en Línea, Plan Vacacional, Evaluación del Desempeño, el Portal de Servicios Interno (PSI), inscripción en línea al concurso previo al curso de capacitación para el ingreso al grado de Subintendentes, entre otros; y brindar capacitación a nivel nacional en el manejo y uso de las herramientas tecnológicas.



Fuente: Archivo Personal SC. Ruth Beatriz Bejarano Fonseca

La Subcomisario Ruth estuvo a cargo de la implementación del Sistema de Información para la Administración del Talento Humano (SLATH), herramienta tecnológica actualizada en la que se consolidan los datos personales y laborales de los funcionarios de la Institución, capaz de identificar el ajuste de la persona al cargo a partir de su perfil académico y experiencia laboral, además de servir como principal fuente de información para la analítica de datos poblacionales policiales. Así mismo fue pionera del módulo Portal de Servicio Interno (PSI).

¿Cómo mujer policía cuál considera fue su mayor aporte a la Institución y qué reconocimiento le fue otorgado al respecto?

El mayor aporte a la Institución ha sido mantener por casi 20 años el Sistema de Administración para el Talento Humano (SIATH), dando soporte a nivel nacional y hacerle seguimiento al funcionamiento para mejorarlo técnicamente, evitando el error humano. Por la labor realizada he recibido varios reconocimientos a través de las medallas otorgadas por la Dirección de Talento Humano.

¿Qué competencias laborales “aptitud y actitud” fueron fundamentales para conseguir el logro obtenido?

Fundamentalmente, es importante amar lo que se hace, el apasionamiento por dar respuesta a las necesidades de mejorar los procesos de Talento Humano es lo que me ha llevado a lograr muchos objetivos, a pesar de que muchas cosas no están en nuestras manos.

¿Tales competencias fueron desarrolladas por usted antes de ingresar a la Institución o durante su proceso de formación?

Considero que estas competencias fueron desarrolladas por la enseñanza en casa, siempre fui educada para hacer las cosas con amor y sin desfallecer, buscando la mejor forma de resolver cualquier tarea que realizara y, lo más importante, que lo que se haga ayude o se ponga al servicio de los demás.

Considera que en la formación que se imparte a las nuevas mujeres policías y ante la fenomenología social actual, es pertinente incluir qué temas:

Defensa personal, manejo de conflictos, adaptabilidad a las diferentes culturas, cultura institucional, principios y valores, trabajo hacia la comunidad.

¿Debe incrementarse la participación de las mujeres en los roles operativos frente a los administrativos y docentes?

La mujer policía siempre se adapta con facilidad en cualquiera de los roles, pero considero que es bueno incrementar la participación de la mujer en el ámbito operativo,

igualmente considero que aún nos falta mucho para perfeccionar los perfiles o roles de la mujer en la Institución, no aprovechamos las habilidades de cada una.

¿Qué opinión le merece el servicio policial femenino en la actualidad? ¿cree que la misión de esta es diferencial? ¿debería ser específica su formación y enfocada a un servicio particular?

Considero que el servicio de policía femenino “en la actualidad” es diferencial de acuerdo con el ámbito donde se desempeñe. Su formación debe ser amplia y enfocada en todos los ámbitos institucionales, pero empoderada según en las habilidades de cada una y en la profesión en la que se ha preparado.

Como mujer policía, ¿cuál es su visión de la misma dentro del proceso de modernización y transformación de la Institución, en los próximos 10 años?

Mi visión es la de una mujer más preparada profesionalmente al servicio de Policía, acorde a las nuevas generaciones, proyectada a participar en las decisiones del estado y mejorando la convivencia de nuestro país.

¿Está la mujer policía preparada para asumir las responsabilidades de la Dirección General en la Policía Nacional?

Sí está preparada para asumir la Dirección General, existen mujeres muy inteligentes y empoderadas para asumir este reto, como mi General Julieth Kure.

¿Qué recomendaciones daría usted al personal de mujeres que ingresan a la Institución en su proyección profesional?

Apasionarse con esta profesión, hay tanto que aprender y mucho por servir, para mejorar institucionalmente, gubernamentalmente y personalmente.

Haciendo uso de una frase motivadora, por favor envíe un “mensaje” a las nuevas generaciones de policías femeninas.

“Colocar nuestras habilidades al servicio de la sociedad con pasión nos permitirá garantizar la convivencia de nuestro país”.



Nivel operativo

PT Ángela Vanessa Valakitsis Giraldo

Nacida en Buenaventura (Valle del Cauca) hace 30 años, soltera y sin hijos. Ingresó a la Policía Nacional el 17 de enero de 2011 y fue a través de la Escuela Alejandro Gutiérrez de Manizales que el 9 de diciembre de 2011 obtuvo su grado como Patrullera. Fue destinada a laborar en la Seccional de Investigación Criminal Antioquia, lugar donde la asignaron como investigadora y secretaria de la Unidad Básica de Investigación Criminal Yarumal, años después “y por su destacado desempeño” fue destinada a trabajar en la base del departamento desempeñando labores administrativas de la gestión operativa de la Sijin Antioquia. Posteriormente, fue trasladada a la Seccional Quindío, lugar en donde le asignaron labores investigativas en el grupo de Delitos Sexuales del Quindío; durante cuatro años y medio laboró en ese grupo, donde adquirió mayor experiencia en el campo investigativo.

Finalmente, como reconocimiento a su destacada labor en el campo de los delitos sexuales, fue trasladada a la Dirección de Protección y Servicios Especiales comisión Jefatura para la Protección Presidencial en la ciudad de Bogotá y, dónde actualmente se encuentra desempeñando funciones como mujer de protección.

Durante los primeros cinco años en la Institución adelantó estudios de pregrado en Psicología, logrando obtener el título el pasado mes de junio del año 2018. Dentro de sus pasatiempos está leer, practicar *crossfit* y montar bicicleta. Además de esto, en su tiempo libre procura disfrutar de su familia en la ciudad de Armenia.



Fuente: Archivo Personal PT Ángela Vanessa Valakitsis Giraldo

En el año 2019 la Patrullera Ángela Vanesa asignada al DEQUI se enfocó en el compromiso Institucional y, mediante labores de investigación criminal logró la captura de alias Andrés, violador en serie, quien –por aproximadamente tres años– tuvo atemorizadas a las mujeres del departamento del Quindío. La fotografía fue del momento en que recibió el premio en la categoría de Credibilidad y Confianza el cual fue entregado en el evento de la Noche de la Excelencia Policial.

¿Cómo mujer policía cuál considera fue su mayor aporte a la Institución y qué reconocimiento le fue otorgado al respecto?

Como mujer policía considero que mi mayor aporte a la Institución ha sido resaltar el valor de la mujer, resaltar las capacidades y habilidades que tenemos todas las mujeres en cualquier campo de nuestras vidas, en este caso, desde la investigación, dejando claro que las mujeres somos capaces de aportar significativamente a la Institución sin importar el lugar, el cargo a desempeñar, ni el grado. Por parte de la Institución y como reconocimiento, recibí en la Noche de la Excelencia Policía IX versión, premio en la categoría Credibilidad y Confianza, galardón que fue otorgado la noche del 15 de noviembre del año 2019 en la ciudad de Bogotá.

¿Qué competencias laborales “aptitud y actitud” fueron fundamentales para conseguir el logro obtenido?

Con una actitud positiva y proactiva, enmarcada en el conocimiento, la disciplina, la responsabilidad y la perseverancia son competencias fundamentales para el logro de mis objetivos no solo institucionales, sino personales.

¿Tales competencias fueron desarrolladas por usted antes de ingresar a la Institución o durante su proceso de formación?

La formación en mi núcleo familiar me dio las bases para desarrollar estas competencias, sin embargo, a lo largo de mi carrera profesional policial he perfeccionado y logrado desarrollar competencias paralelas que me han permitido desempeñarme con mayor éxito en mi trabajo.

Considera que en la formación que se imparte a las nuevas mujeres policías y ante la fenomenología social actual, es pertinente incluir qué temas.

Profundizar en temáticas como la resolución de conflictos, violencia de género y comunidades diversas que les permita ampliar la forma de atención y acercamiento a la comunidad; además de esto, me parece importante incluir temáticas de proyecto de vida en la mujer policía, toda vez que aún encontramos mujeres que solo desarrollan su proyecto de vida en el campo familiar, dejando a un lado el campo profesional y personal.

¿Debe incrementarse la participación de las mujeres en los roles operativos frente a los administrativos y docentes?

Claro que sí, los resultados que vemos cada día en diferentes campos de la sociedad nos demuestran que las mujeres cada vez nos capacitamos más y desarrollamos habilidades que aunadas a aquellas inherentes al ser humano, nos permiten desempeñarnos exitosamente en la sociedad y, en este caso, en un rol operativo no ha sido la excepción.

¿Qué opinión le merece el servicio policial femenino en la actualidad? ¿cree que la misión de esta es diferencial? ¿debería ser específica su formación y enfocada a un servicio particular?

Incluir personal femenino a la Institución policial considero que fue un acierto, teniendo en cuenta que, si bien los hombres venían desarrollando esta actividad de manera excelente, la mujer es esa parte más accesible a la ciudadanía; la mujer con su ternura y delicadeza ha logrado llegar de una mejor forma y más habilidosamente a la comunidad, lo cual le ha permitido a la Institución resaltar en muchos espacios en los que no había logrado llegar. Por lo tanto, decir que la mujer policía debe ser destinada a ciertas actividades o campos institucionales sería un error, pues se estaría limitando el potencial que tenemos para ofrecer.

Como mujer policía, ¿cuál es su visión de la misma dentro del proceso de modernización y transformación de la Institución en los próximos 10 años?

Dentro del proceso de modernización y transformación Institucional visualizo a la mujer policía desempeñándose en absolutamente todas las áreas, unidades y campos que abarca la Policía Nacional.

¿Está la mujer policía preparada para asumir las responsabilidades de la Dirección General en la Policía Nacional?

Por supuesto, y creo que ya es hora de darle esta oportunidad a una de las tantas excelentes oficiales con las que contamos. La mujer ha demostrado sus fortalezas y habilidades en todos los retos que le ha impuesto la sociedad en el transcurrir de los años, retos que ha logrado desempeñar exitosamente, prueba de ello hemos visto mujeres gobernantes, directores de prestigiosas compañías y demás entes públicos y privados; y también interiormente, en la Policía hemos contado con mujeres excelentes líderes que durante su desempeño han dejado en alto no solo el nombre y valor de la mujer, sino de la Policía Nacional y este sería un reconocimiento a esa labor desempeñada.

¿Qué recomendaciones daría usted al personal de mujeres que ingresan a la Institución en su proyección profesional?

A todas esas generaciones de mujeres de la Policía Nacional, las invito a siempre proyectarse, capacitarse e ir avanzando institucional y profesionalmente, no por el hecho de ser mujer debemos ser vistas como el sexo débil, no, y esto está en nuestras manos. Cada una debe demostrar que, a pesar de ser femeninas, delicadas y tiernas, somos capaces de desarrollar cualquier actividad que se nos asigne, poniendo además ese valor agregado que como mujeres siempre damos.

Haciendo uso de una frase motivadora, por favor envíe un “mensaje” a las nuevas generaciones de policías femeninas.

“Las mujeres somos tan capaces de lograr todo lo que nos proponemos, que por eso Dios nos dio la capacidad de dar vida”.



PT Claudia Patricia Tapias Acevedo

Nacida en Yopal (Casanare) el 13 de septiembre de 1988, estudió Investigación Criminal Técnica en el instituto Ramón Nonato Pérez y se graduó en el año 2008. Ingresó a la Policía Nacional el 15 de enero de 2009 y se graduó el 15 de octubre de 2009 como Patrullera en la Escuela de Policía Provincia de Sumapaz para Femeninas.

La primera unidad de Policía en la que laboró fue en Seccional de Investigación Criminal Caquetá, en el grupo de Automotores como investigadora en el grupo de unidad en la que en realidad aprendió Policía Judicial. Duró cuatro años laborando en la ciudad de Florencia y luego fue trasladada a laborar en la ciudad de Bogotá en la Dirección de Investigación Criminal, en el Grupo de Terrorismo como investigadora en el grupo de donde adelantó el proceso de violencia de género intrafilas, duró dos años aproximadamente y por decisión voluntaria solicitó traslado a la Seccional de Investigación Criminal Casanare, donde lleva aproximadamente cuatro años laborando como investigadora en el Grupo de Estupefacientes.

Está casada con un Patrullero de la Institución y tiene un hijo de 3 años. Su pasatiempo preferido es compartir tiempo con su hijo jugando en el parque y aprovecha cada segundo libre con su familia.



Fuente: Archivo Personal PT. Claudia Patricia Tapias Acevedo

En el año 2018 la PT Claudia Patricia asignada al DECAS fue galardonada como a la policía más efectiva, teniendo en cuenta que durante nueve meses la funcionaria, junto con su compañero de patrulla, estuvieron tras los Invisibles, microtraficantes que tenían agobiada la población civil; pero con su profesionalismo y arduas técnicas de interceptación de comunicaciones, vigilancia, seguimiento, entrevistas e interrogatorios, lograron obtener el material probatorio suficiente para la identificación de 16 personas, lo que permitió la desarticulación de esta poderosa banda, lo cual fue un golpe contundente al tráfico, fabricación o porte de estupefacientes en el municipio de Yopal. Esta operación permitió recuperar los espacios recreativos de los niños y jóvenes del parque recreacional El Resurgimiento.

¿Cómo mujer policía cuál considera fue su mayor aporte a la Institución y qué reconocimiento le fue otorgado al respecto?

El mayor aporte a mi Institución, mi Policía Nacional y a mi ciudadanía, ha sido combatir contra el flagelo del tráfico de estupefacientes, intentando aportar a la reducción del delito, con capturas y desarticulación de grupos de delincuencia común organizada que se dedican a la venta, distribución y comercialización de estupefacientes, algunos en grandes cantidades y otros dedicados al menudeo, utilizando como lugares de expendios los parques, entornos escolares e inmuebles fijos, afectando en gran cantidad a nuestros niños, adolescentes y jóvenes casanareños. Por el cual obtuve en el año 2018, el reconocimiento premio a la excelencia en la categoría de “una policía más efectiva”

¿Qué competencias laborales “aptitud y actitud” fueron fundamentales para conseguir el logro obtenido?.

Yo creo que en mi diaria labor me acompaña siempre la mano de mi Dios, mi carácter, empeño, fuerza, profesionalismo y, sobre todo, el compromiso que le pongo a cada cosa que me propongo realizar.

¿Tales competencias fueron desarrolladas por usted antes de ingresar a la Institución o durante su proceso de formación?

Las he desarrollado en el transcurso de mi vida, pero sin duda alguna las he ido perfeccionado desde que ingresé a mi Policía Nacional, a fin de realizar en forma excelente e impecable cada reto que me pone día a día mi Institución.

Considera que en la formación qué se imparte a las nuevas mujeres policías y ante la fenomenología social actual, es pertinente incluir que temas:

Sin duda alguna, lo que nunca se debe perder en las escuelas es la disciplina, es nuestra base fundamental, es lo que nos hace ser más guerreras, lo que nos forma el carácter ante cualquier situación.

¿Debe incrementarse la participación de las mujeres en los roles operativos frente a los administrativos y docentes?

De acuerdo, pienso que por el hecho de ser mujeres no nos hace incapaces de lograr nuestros objetivos operativos; al contrario, nuestra inteligencia y el bajo perfil que manejamos por ser mujeres nos ayuda a conseguir con mucha facilidad lo que nos proponemos. Hay que cambiar el pensamiento de que somos, frágiles y que todo el tiempo tenemos que ser protegidas; somos capaces de alcanzar grandes objetivos en roles operativos.

¿Qué opinión le merece el servicio policial femenino en la actualidad? ¿cree que la misión de esta es diferencial? ¿debería ser específica su formación y enfocada a un servicio particular?

Pienso que la formación no debe ser específica o enfocada a un servicio en particular, dado que las mujeres debemos ser formadas de manera integral, con capacidad de responder en cualquier rol o cargo que nos asignen.

Como mujer policía, ¿cuál es su visión de la misma dentro del proceso de modernización y transformación de la Institución, en los próximos 10 años?

Estar lo suficientemente capacitada y contar con un alto coeficiente intelectual en cuanto a tecnología y estrategias innovadoras que me ayuden a resolver necesidades de la comunidad y me ayuden a crecer como profesional, logrando dentro de ello ser una excelente líder.

¿Está la mujer policía preparada para asumir las responsabilidades de la Dirección General en la Policía Nacional?

Claro que sí, dado que contamos con mujeres valiosas en la Institución con grandes capacidades intelectuales, físicas, morales y suficiente experiencia para asumir esta responsabilidad.

¿Qué recomendaciones daría usted al personal de mujeres que ingresan a la Institución en su proyección profesional?

Como mujeres afrontamos a diario muchos retos dado que desarrollamos diversidad de roles, como madres, como hijas, como hermanas, como esposas y a la vez como profesionales; pero ante todo respondemos con efectividad y nada debe ser un obstáculo para seguir capacitándonos en la temática que nos guste y desde la cual podamos aportar nuestra ayuda a la Institución y a nuestra sociedad.

Haciendo uso de una frase motivadora, por favor envíe un “mensaje” a las nuevas generaciones de policías femeninas.

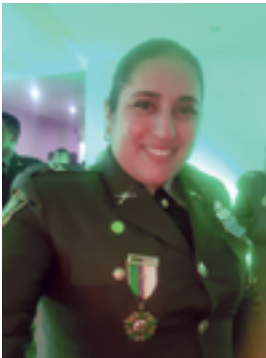
“No se rindan frente a los obstáculos, solo quién tiene a Dios en su corazón y quién se levanta y busca las oportunidades se mantiene en pie y logra su objetivo”



MY Paula Andrea Güiza Castellanos

Llanera de 35 años, oriunda de la ciudad de Villavicencio (Meta), estado civil casada, sin hijos, con raíces santandereanas por parte de su padre Milton Cipriano Güiza Santamaría, su madre es Nair Castellanos Castellanos de Villavicencio y su única hermana es Ana María Güiza Castellanos, quien cumple sus funciones en el grado de Mayor en la Policía Nacional.

Lleva 18 años de servicio y la mayoría de su tiempo laborado en la Institución, ha sido Carabinero y Guía Canino. En los últimos años se ha venido desempeñando en el área del Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes(MNVCC), demostrando su liderazgo y disciplina con un fin común “esto es” el de garantizar la paz y tranquilidad de la comunidad colombiana.



Fuente: Archivo Personal MY Paula Andrea Güiza Castellanos

La Mayor Paula Andrea fue galardonada en el 2019 como la mejor Comandante del MN-VCC, teniendo en cuenta que logró la reducción del homicidio en un 93 %, el hurto a bicicletas en un 38 % y el hurto a celulares en un 25% en la localidad de Barrios Unidos de la Mebog. Todo esto gracias a la articulación del servicio de policía con la comunidad y la utilización de diferentes medios tecnológicos.

¿Cómo mujer policía cuál considera fue su mayor aporte a la Institución y qué reconocimiento le fue otorgado al respecto?

Me he destacado por el trabajo institucional teniendo en cuenta que realicé en la localidad de Barrios Unidos, año 2019, estrategias que contribuyeron a la reducción de los delitos, con lo que se logró la desarticulación de tres bandas delincuenciales que afectaban directamente a personas, consiguiendo un descenso del 10 %. Así mismo se logró reducir el homicidio en un 100 %, gracias a esto alcancé el reconocimiento y aprecio de todos los policías y ciudadanía de la misma localidad.

¿Qué competencias laborales “aptitud y actitud” fueron fundamentales para conseguir el logro obtenido?

En lo corrido de mi vida institucional he mantenido estrategias con el personal bajo mi mando donde se refleje una confianza mutua con el subalterno y el trabajo en equipo; mantenemos una comunicación fluida, continua motivación, orientación en todos los temas tanto laborales como personales, con el fin de generar lazos de confianza y así poder trabajar mancomunadamente y brindar los resultados obtenidos. Todo uniformado tiene la capacidad y la potencialidad para realizar su trabajo, su concentración, paciencia, equilibrio y demás son fundamentales para realizar una excelente labor.

¿Tales competencias fueron desarrolladas por usted antes de ingresar a la Institución o durante su proceso de formación?

Estas competencias fueron infundadas por mis padres, colegio y reforzadas durante mi proceso en la Institución, las cuales “en lo corrido de mi vida institucional” fortalezcó para así mantener un bienestar para mis policías y la ciudadanía.

Considera que en la formación que se imparte a las nuevas mujeres policías y ante la fenomenología social actual, es pertinente incluir qué temas:

Es indispensable tener presente que las mujeres hoy en día nos encontramos frente a exigencias nuevas, donde la mujer realiza un papel muy importante, por esta razón debemos empoderarnos de un excelente trato a la comunidad, una orientación basada en los principios y valores institucionales, puesto que nosotras las mujeres somos la cara amable de la Policía Nacional.

¿Debe incrementarse la participación de las mujeres en los roles operativos frente a los administrativos y docentes?

Claro, la mujer policía juega un papel muy importante dentro de la Institución, es indispensable contar con su presencia en todos los roles, así mismo la Institución genera

espacios y actividades para que las realice de la mejor manera demostrando con ello la importancia de la mujer.

¿Qué opinión le merece el servicio policial femenino en la actualidad? ¿cree que la misión de esta es diferencial? ¿debería ser específica su formación y enfocada a un servicio particular?

La mujer policial es fundamental en el total de las especialidades que tiene la Policía Nacional de Colombia, las cuales son símbolo de igualdad para el país y la interpretación de nuestra Institución en el acercamiento y buen trato para con la ciudadanía, enfocadas a la prestación de un servicio que enaltece la imagen de la mujer y las metas alcanzables a corto y largo plazo.

¿Cómo mujer policía, ¿cuál es su visión de la misma dentro del proceso de modernización y transformación de la Institución, en los próximos 10 años?

Una visión de modernización y transformación para la Institución policial, ampliar en gran manera la cantidad de mujeres al servicio de nuestra patria, de nuestra ciudadanía, en diferentes áreas de dirección y de compromiso institucional, en donde nuestro conocimiento, ímpetu, profesionalismo y corazón mezclado con la razón, logre una imagen humana de orientación, guía y ejemplo a muchas mujeres de nuestra nación.

¿Está la mujer policía preparada para asumir las responsabilidades de la Dirección General en la Policía Nacional?

Sí está preparada, teniendo en cuenta que es una persona con muchas ganas triunfar, de tener éxito en la vida, de ser orgullo para sus familias; todo esto lográndolo con lo que las caracteriza, la responsabilidad y disciplina, que por muy adversa que sea la situación van a encontrar solución ante tal eventualidad, esto con el ánimo de dejar en alto el buen nombre de la Institución.

¿Qué recomendaciones daría usted al personal de mujeres que ingresan a la Institución en su proyección profesional?

Como recomendación, manifiesto a todas aquellas mujeres que en gran parte hacen una Institución más emprendedora e innovadora, que sean mujeres con mucho ánimo y ganas de cumplir a cabalidad con todas las tareas que son asignadas por el mando, esto como parte de enorgullecer la profesión escogida (la policía) en cumplimiento a la proyección profesional.

Haciendo uso de una frase motivadora, por favor envíe un “mensaje de poder” a las nuevas generaciones de policías femeninas.

“Cuando alguien te diga que algo no se puede hacer, recuerda que está hablando de sus limitaciones, no de las tuyas”, es así como me dirijo a las nuevas generaciones de policías femeninas. “Jamás se dejen subestimar por alguien, que sigan con la frente en alto y no dejen de luchar por lo que quieren. Mujeres, cumplan sus sueños e ideales, que de la mano de Dios se han de realizar”



Nivel docente

MY Ingrid Elizabeth Vallejo De la Rosa

Es oriunda del departamento de Nariño, tiene 36 años, ingresó a la Policía Nacional a los 16 años y actualmente lleva 19 años en la Institución. Es profesional en Administración Policial, madre de una niña de 11 años y esposa (como ella dice) de un gran hombre que al igual, que ella comparte la vocación de ser policía.

Durante el transcurso de su carrera profesional como Oficial de Policía se ha desempeñado en varios cargos, la mayoría de ellos en el ámbito operativo en los departamentos del Valle del Cauca, Metropolitana de Santiago de Cali, departamento de Nariño, Metropolitana de San Juan de Pasto y actualmente en el Departamento de Policía Huila, en donde ejerce como Jefe de Prevención y Educación Ciudadana.

El paso por la Institución le ha permitido obtener experiencias importantes y liderar procesos y actividades innovadoras que han fortalecido el trabajo con la comunidad, la prevención ha sido uno de los enfoques de su carrera, es por ello por lo que día a día busca consolidar esta labor tan importante de la mano con su grupo de trabajo, el cual lidera con orgullo y a quienes les agradece la labor que realizan en cada una de sus unidades.



Fuente: Archivo Personal MY Ingrid Elizabeth Vallejo de la Rosa. Espacios pedagógicos

La oficial Ingrid Elizabeth “adscrita a la DEUIL” lideró la iniciativa comunitaria “Ángeles de vida, pactos de paz”, estrategia que nació de la necesidad de capacitar a los ciudadanos con el fin de concientizar sobre el respeto a la vida, y el fortalecimiento de valores como la tolerancia, utilizando medios interactivos y, además con la elaboración de murales innovadores y llamativos relacionados con el tema. Fue premiada bajo la categoría de “Policía fortalecida y moderna”

¿Cómo mujer policía cuál considera fue su mayor aporte a la Institución y qué reconocimiento le fue otorgado al respecto?

Creo que uno de los aportes más importantes que le hago a mi Institución es preparar al personal policial bajo mi mando y con quien llevamos a cabo estas iniciativas comunitarias, para que pueda liderar acciones innovadoras que nos han permitido llegar a la comunidad de manera acertada. El reconocimiento que me fue otorgado en la Noche de la Excelencia Policial 2019 en la categoría “Policía fortalecida y moderna” fue gracias a que pude articular diferentes acciones y movilizar a la comunidad para que participen de los programas de participación ciudadana, siempre de la mano con el personal policial que labora en los distintos municipios del departamento del Huila.

Las dos iniciativas que logré llevar a cabo fue la estrategia del plan desarme denominada “**Ángeles de vida pactos de paz**”, con la cual se han creado 17 murales que invitan a la comunidad a la entrega voluntaria de armas y el fortalecimiento de valores como el respeto a la vida y la tolerancia. De igual manera, la implementación del primer espacio pedagógico virtual y a distancia, en coordinación con la Gobernación del Huila, en el cual se vincularon 689 líderes, gracias al aprovechamiento de las tecnologías disponibles, quienes fortalecieron sus conocimientos sobre la acción comunal y de las labores que desempeñan en su comunidad.

¿Qué competencias laborales “aptitud y actitud” fueron fundamentales para conseguir el logro obtenido?

La experiencia que he obtenido durante mi carrera en la Policía Nacional en los diferentes cargos en los que me he desempeñado ha sido trascendental y fundamental para lograr muchas de las cosas que me he propuesto, en este caso lo que buscaba era poder llegar a la comunidad de manera acertada, optimizando nuestros recursos humanos y la capacidad de gestionar recursos logísticos para llevar a cabo nuestras actividades. De igual manera, trabajar de la mano con la comunidad y lograr con ellos una empatía y un acercamiento me ha permitido visualizar cuáles son sus necesidades. Por otro lado ser consiente y conocer cuáles son los retos que tenemos como policías para lograr ganarnos la credibilidad y confianza de la comunidad, para esto es importante inculcarle a nuestros hombres y mujeres la importancia del trabajo con la comunidad y, los resultados que podemos obtener si articulamos esfuerzos para lograr los resultados esperados en pro del fortalecimiento de la convivencia ciudadana.

¿Tales competencias fueron desarrolladas por usted antes de ingresar a la Institución o durante su proceso de formación?

Soy consciente de que la Policía Nacional logró aflorar en mí muchas habilidades personales que desconocía, esta carrera nos permite crecer profesionalmente, pero “sobre todo” avivar en cada uno de nosotros destrezas e importantes capacidades como el liderazgo. Es por ellos que nos convertimos en personas capaces de liderar procesos transformadores que involucran a la comunidad, al personal policial o a las autoridades para lograr resultados en beneficio del bienestar de la ciudadanía.

Considera que en la formación que se imparte a las nuevas mujeres policías y ante la fenomenología social actual, es pertinente incluir qué temas:

La Policía Nacional “consciente de los cambios sociales” ha incorporado en los procesos de formación del personal temas importantes que en épocas anteriores se creían innecesarios y, sus esfuerzos están enfocados en fortalecer las capacidades del personal en temas relacionados con el enfoque de género en el servicio de policía, masculinidades alternativas y corresponsables y la prevención de todo tipo de violencias basadas en género; pero es importante resaltar que este tipo de capacitaciones no solo se deben impartir a las mujeres, sino también y esencialmente a los hombres, dado que en nuestro actuar personal y policial lo debemos poner en práctica.

El fortalecimiento de las capacidades físicas en cuanto a defensa personal u otras que permitan minimizar los riesgos en contra de la vida e integridad de nuestros policías y de la ciudadanía, es algo en lo que se debe trabajar no solo en la etapa de formación como actualmente se está realizando, sino también posterior a la graduación de nuestro personal, fomentando hábitos y retroalimentaciones que permitan estar vigentes y a la vanguardia de las técnicas de protección para una mejor prestación del servicio.

¿Debe incrementarse la participación de las mujeres en los roles operativos frente a los administrativos y docentes?

Las mujeres “durante el trasegar de los tiempos” hemos logrado destruir muchas barreras que históricamente fueron impuestas por ideales machistas en el mundo, quiero resaltar que gracias a instituciones como la Policía Nacional la mujer policía se ha convertido en una parte importante de los procesos de transformación cultural en nuestra Institución. Esto se ve reflejado en el trabajo que muchas mujeres llevamos a cabo no solo en la parte administrativa o docente, sino también en la operativa, en donde se puede resaltar y visibilizar la fuerza y las habilidades de adaptación que tenemos y nuestra determinación para lograr retos que inclusive nosotras mismas nos ponemos, demostrando que ser mujer no es un impedimento para realizar muchas de las actividades que inicialmente fueron concebidas solo para los hombres.

¿Qué opinión le merece el servicio policial femenino en la actualidad? ¿cree que la misión de esta es diferencial? ¿debería ser específica su formación y enfocada a un servicio particular?

A las mujeres policías se nos han encomendado diferentes funciones y cargos, es por ello que el servicio policial femenino cada día se perfecciona, se profesionaliza y va a la vanguardia de los retos que la sociedad nos impone; sin duda alguna el rol de la mujer policía es un gran aporte a la misionalidad constitucional que tiene nuestra Institución, pero este concepto no solo incluye la labor que llevamos a cabo las mujeres en la Policía, es por ello que no podemos desconocer el esfuerzo y la importante labor que también realizan nuestros hombres.

Por lo enunciado anteriormente es que la labor y el esfuerzo que cada uno de nosotros aportamos suma de manera significativa al logro de las metas institucionales, esto se debe a que nos visualizamos e identificamos como una gran familia policial.

Para mi concepto y, teniendo en cuenta que nos enfrentamos a las mismas circunstancias, retos y desafíos sociales, creo que nuestra misionalidad no es diferente y que nuestra formación tampoco debe estar enfocada a un servicio particular, todos debemos estar preparados para asumir cualquier cargo o responsabilidades en cualquier circunstancia.

Como mujer policía, ¿cuál es su visión de la misma dentro del proceso de modernización y transformación de la Institución, en los próximos 10 años?

Visualizo a la mujer policía como parte fundamental de la transformación cultural institucional, nuestros aportes serán significativos para el fortalecimiento del servicio de policía, seguiremos siendo parte de procesos de transformación innovadores y cada vez más fortalecidos, es por ello que día a día mejoramos nuestras capacidades para fortalecer la Policía Nacional.

¿Está la mujer policía preparada para asumir las responsabilidades de la Dirección General en la Policía Nacional?

Concibo que la misma Policía Nacional nos está preparando para asumir este tipo de responsabilidades, actualmente hay muchas oficiales que tienen las capacidades para asumir el cargo de Directora de la Policía y, hay muchas que han pasado por la Institución que nos han dejado las puertas abiertas y el camino preparado para lograrlo, su aporte y legado ha sido muy importante para todas nosotras.

¿Qué recomendaciones daría usted al personal de mujeres que ingresan a la Institución en su proyección profesional?

Asumir esta profesión con mucha responsabilidad, dado que esta demanda entrega y muchos sacrificios, es por ello que no se debe tomar como una opción laboral o lucrativa.

La Institución nos ofrece muchas cosas buenas, nos permite crecer tanto en el ámbito personal como profesional, pero todo esto debe ser bien retribuido con nuestro actuar y con nuestro trabajo, el cual debe estar enfocado a contribuir con el fortalecimiento de la convivencia y la seguridad ciudadana, liderando actividades que sirvan como ejemplo y que impulsen el acercamiento de la Institución con la comunidad.

Haciendo uso de una frase motivadora, por favor envíe un “mensaje” a las nuevas generaciones de policías femeninas.

“Cada día debemos levantarnos con la convicción de que somos capaces de lograr cosas importantes, sobresalir con nuestro trabajo, nuestra convicción y determinación; debemos convertirnos en un ejemplo a seguir para las futuras generaciones, que estas nos recuerden y valoren el esfuerzo y el trabajo de todas las mujeres policías que han pasado por esta importante Institución”.



IT Marineila Gordon Lung

Nacida el 11 de enero de 1980, oriunda de la isla de San Andrés, cuenta con 19 años en la Institución. Laboró en la Secretaría de la Ayudantía del Comando de Departamento en la Policía Comunitaria y, en la actualidad se desempeña como Gestora de Participación Ciudadana y dinamizadora del Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana (CNSCC).

Ingresó a la Policía Nacional a los 19 años en el 2000, está casada con el señor Evaristo Christopher Martínez y es madre de dos niñas: Eillen de 14 años y Mayleen de 7 años. En los ratos libres le gusta mucho compartir con la familia e ir a la iglesia.



Fuente: Archivo Personal IT Marineila Gordon Lung

Su fortaleza en el dominio del dialecto CREOLE permitió que la IT Marineila, adscrita al Desap, fuera galardonada bajo la categoría de “Policía fortalecida y moderna” en el año 2019, debido a que a través de la emisora Good News Radio, generó un espacio de interacción entre la uniformada y la comunidad, donde semanalmente se capacita, se dinamiza y se solucionan inquietudes frente a la aplicación del Código de Policía y socializa como este contribuye a mejorar la convivencia entre los residentes y visitantes del territorio insular.

¿Cómo mujer policía cuál considera fue su mayor aporte a la Institución y qué reconocimiento le fue otorgado al respecto?

Mi mayor aporte y fortaleza para la Institución es el dominio del dialecto CREOLE, que me permitió interpretar para la respectiva socialización de la Ley 1801 del 2016 Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana (CNSCC). Así mismo me ayudó a generar espacios de interacción entre la comunidad nativa del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina y el reconocimiento que me fue otorgado en la Noche de la Excelencia Policial en la categoría “Policía fortalecida y moderna”.

¿Qué competencias laborales “aptitud y actitud” fueron fundamentales para conseguir el logro obtenido?

Bueno, una de mis competencias laborales es desempeñarme en el cargo de Gestora de Participación Ciudadana con mi liderazgo y estrategias pedagógicas, lo que durante los últimos cuatro años me ha convertido en un vínculo entre la comunidad étnica raizal del departamento de San Andrés y la Policía Nacional, lo cual creo fue fundamental para obtener este logro.

¿Tales competencias fueron desarrolladas por usted antes de ingresar a la Institución o durante su proceso de formación?

Mis competencias fueron desarrolladas durante mi proceso de formación en la Policía Nacional, dado que son 20 años sirviendo a la comunidad desde diferentes lugares del país, lo que me ha llevado a entender las necesidades de la gente.

Considera que en la formación que se imparte a las nuevas mujeres policías y ante la fenomenología social actual, es pertinente incluir qué temas:

Los temas que yo incluiría para las futuras mujeres policías: serían: comunidad LGBTI, violencia de género y la política de transparencia policial.

¿Debe incrementarse la participación de las mujeres en los roles operativos frente a los administrativos y docentes?

Sí creo que debería aumentar dado que la mujer hoy en día cuenta con las mismas capacidades que un hombre en el tema operativo.

¿Qué opinión le merece el servicio policial femenino en la actualidad? ¿cree que la misión de esta es diferencial? ¿debería ser específica su formación y enfocada a un servicio particular?

Para mí el servicio policial femenino es muy importante dado que aporta mucha ayuda en los procedimientos policiales diarios que se puedan presentar con mujeres, así mismo con la comunidad LGBTI y la misión de la mujer policía es el mismo a nivel nacional e igual su formación.

¿Cómo mujer policía, ¿cuál es su visión de la misma dentro del proceso de modernización y transformación de la Institución, en los próximos 10 años?

El proceso MTI, para mí, en los próximos 10 años será mejor y más avanzado dado que buscamos hombres y mujeres policías que aporten innovación y modernización en su gestión para la Institución y la comunidad.

¿Está la mujer policía preparada para asumir las responsabilidades de la Dirección General en la Policía Nacional?

Para mí si tiene todas las competencias, la actitud, aptitud, tiempo, idoneidad en sus cargos y funciones para asumir las responsabilidades de la Dirección General en la Policía Nacional.

¿Qué recomendaciones daría usted al personal de mujeres que ingresan a la Institución en su proyección profesional?

Primero tener vocación para el servicio, dado que es una oferta laboral donde ellas se pueden desempeñar como profesionales, no quedarse en el simple hecho de ascender si no estudiar y que puedan aportar sus conocimientos a la Institución.

Haciendo uso de una frase motivadora, por favor envíe un “mensaje” a las nuevas generaciones de policías femeninas.

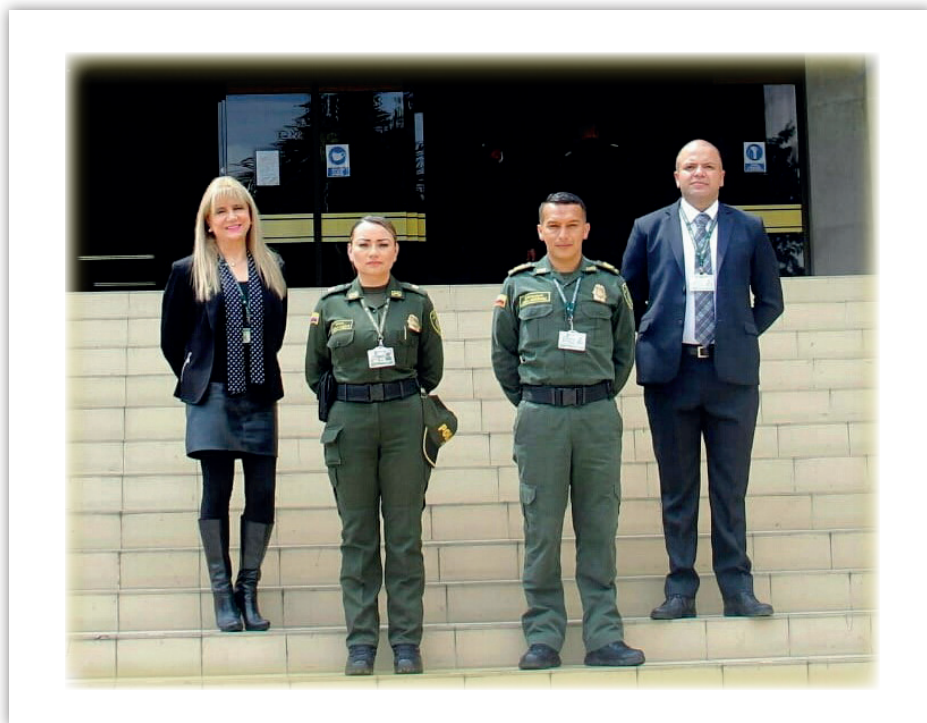
“No deseo que las mujeres tengan más poder sobre los hombres, sino que tengan más poder sobre ellas mismas”.

*Oficina asesora
Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano*



De izquierda a derecha: SI Alejandro Rivera Marrugo, IT Wilson Alexander Sanabria, IT Efrén Alonso Ladino Quiroga, PRO. Seguridad, Dr. Gonzalo Andrés Cortes Olarte, CT Vilma Natalia Dueñas Patarroyo, ASE. Sector Defensa, Dra. Luce Marina Echeverri Petti, IT Ángel Uriel Hernández González, SI Julián David López Piñeros.

*Grupo de investigación
Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano*



De izquierda a derecha: Asesor Sector Defensa, Dra. Luce Marina Echeverri Petti, Capitán Vilma Natalia Dueñas Patarroyo, IT Ángel Uriel Hernández González, Profesional de Seguridad. Dr. Gonzalo Andrés Cortes Olarte.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, J., Montti, R., Tejada, I., & Portal, I. (2012). Evaluación Anual de la PNC. Obtenido de Academia Nacional de Seguridad Pública: <http://www.uca.edu.sv/publica/iudop/archivos/informePNC2011.pdf>
- Andina Perú. (8 de marzo de 2019). Día de la Mujer: “No hay imposibles para nosotras”. Obtenido de Andina: <https://andina.pe/agencia/noticia-dia-de-mujer-no-hay-imposibles-para-nosotras-744695.aspx>
- Arámbula, A. (2008). Acciones Afirmativas. Obtenido de Subdirección de Política Exterior: <http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spe/SPE-ISS-12-08.pdf>
- Arteaga, N. (2000). El trabajo de las mujeres policías. El Cotidiano, 74-83. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/325/32510107.pdf>
- Barnes, T., Beaulieu, E., & Saxton, G. (2017). Restoring trust in the police: Why female officer reduce suspicions of corruptions. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/315635216_Restoring_Trust_in_the_Police_Why_Female_Officers_Reduce_Suspensions_of_Corruption
- BBC News. (Agosto de 2018). Sweden rape: Most convicted attackers foreign-born, says TV. Obtenido de BBC News: <https://www.bbc.com/news/world-europe-45269764>
- Bello, C. (2016). Nuevos desafíos de los cuerpos policiales en un mundo globalizado. Obtenido de Policia Nacional: https://www.policia.gov.co/sites/default/files/nuevos_desafios_de_los_cuerpos_policiales_en_un_mundo_globalizado_.html
- Camacho, E., & Céspedes, N. (2018). Habilidades socio-emocionales: un elemento esencial en el policía como mediador en Colombia. Obtenido de Perspectivas psicológicas: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982018000200279&lng=pt&nrm=iso&tlng=es
- Cantú, E. (8 de marzo de 2018). En Perú, el camino a la igualdad de género pasa por la Policía. Obtenido de New York Times en español: <https://www.nytimes.com/es/2018/03/08/espanol/america-latina/en-peru-el-camino-a-la-igualdad-de-genero-pasa-por-la-policia.html>
- Caracol Radio. (28 de 01 de 2020). Caracol Tunja. Obtenido de Por primera vez en Boyacá, habrán mujeres Auxiliares de Policía: https://caracol.com.co/emisora/2020/01/28/tunja/1580216275_282832.html
- Castaño, D. (2016). El feminismo sufragista: entre la persuasión y la disrupción. Polis, Revista Latinoamericana, 15(43), 229-250. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/pdf/polis/v15n43/art_11.pdf

- Causa Común. (2020). Ser mujer policía: breve estudio de las condiciones laborales de las mujeres policías en estado de México y Nezahualcóyotl. México: Causa Común. Obtenido de <http://causaencomun.org.mx/beta/wp-content/uploads/2020/03/Ser-mujer-polic%C3%ADa-Estudio-1.pdf>
- Cobler, E. (2014). El trabajo de la mujer policía. *Revista Catalana de Seguretat Pública*, 106-129.
- Crooke, C. (Julio de 2013). Women in Law Enforcement. Obtenido de National Association of Women Law Enforcement Executive: https://cops.usdoj.gov/html/dispatch/07-2013/women_in_law_enforcement.asp
- Deller, C., & Deller, S. (2019). Mujeres en la aplicación de la ley y el uso policial. Obtenido de Women & Criminal Justice: <https://www-tandfonline-com.ez.urosario.edu.co/doi/full/10.1080/08974454.2018.1544104>
- Delors, J. (1996). La educación encierra un tesoro. 64, 318. París, Francia: Santillana.
- Denham, T. (2008). Police Reform and Gender. Obtenido de The Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces: https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/tool_2.pdf
- Departamento de Información Pública de las Naciones Unidas. (2010). La mujer y el medio ambiente. Obtenido de Departamento de Información Pública de las Naciones Unidas: http://www.csj.gob.sv/genero/images/PDF/MUJER_MEDIOAMBIENTE.pdf
- Dick, P., Silvestri, M., & Westmarland, L. (2013). Potencial y posibilidades de reforma policial - Potential and possibilities for police reform. Obtenido de Academia: https://www.academia.edu/7190328/WOMEN_POLICE_Potential_and_possibilities_for_police_reform
- Discover Policing. (2018). Civilian Law Enforcement. Obtenido de Discoverpolicing: <https://www.discoverpolicing.org/explore-the-field/civilian-law-enforcement/>
- Dziak, M. (2019). Volatility, uncertainty, complexity, and ambiguity (VUCA). Obtenido de Encyclopedia: <http://eds.a.ebscohost.com.ez.urosario.edu.co/eds/detail/detail?vid=1&sid=34de3bac-0675-4128-b34a-109f21626608%40sessionmgr4007&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtG12ZS0y29wZT1zaXRl#AN=133861224&db=ers>
- Ecsan. (2016). 641 lecciones de policías que hacen la diferencia. Noche de la Excelencia policial.
- Ecsan. (2017). Reconstrucción Histórica del papel de la mujer policía en el conflicto armado en Colombia.

- Echeverri, L. (2017). *Mujer Policía Pasado, Presente y Futuro*. Editorial. Kimpres S. A. S.
- El Tiempo. (10 de noviembre de 2000). *Mujer policía promotora del servicio social*. Obtenido de <https://policia.gov.co/noticia/mujeres-policias-admirar>.
- El Tiempo. (20 de noviembre de 2016). *Una monja, clave en la formación de las primeras mujeres policía*. Obtenido de El Tiempo: <https://www.eltiempo.com/justicia/cortes/historia-de-las-mujeres-en-la-policia-de-colombia-33444>
- Eurostat Statistics Explained. (Octubre de 2019). *Police, court and prison personnel statistics*. Obtenido de Eurostat Statistics Explained: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Police,_court_and_prison_personnel_statistics
- Forbes. (6 de noviembre de 2017). <https://www.forbes.com.mx>. Obtenido de <https://www.forbes.com.mx/drucker-en-el-mundo-vuca/>
- Friedrich-Ebert-Stiftung. (2016). *Retos y desafíos de la Policía en contextos de transición hacia la paz*. Bogotá: Friedrich-Ebert-Stiftung en Colombia. Obtenido de <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/kolumbien/12482.pdf>
- Gallego, N., & Montes, E. (2018). *La participación de las mujeres en el Cuerpo Nacional de Policía y en el Personal Militar en España*. *Cuestiones de Género: de la igualdad y la diferencia*. N°13, 67-88. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/325876934_La_participacion_de_las_mujeres_en_el_Cuerpo_Nacional_de_Policia_y_en_el_Personal_Militar_en_Espana
- Godet, M. (2000). *La caja de herramientas de la prospectiva estratégica*. París: Librairie des Arts et Métiers, 33 rue Réaumur 75003 Paris.
- Gracián, B. (1647). *El arte de la prudencia* (2007 ed.). Zaragoza, Tarragona, España: Temas de Hoy.
- Greenwald, A., & Banaji, M. (1995). *Implicit social cognition: attitudes, self-esteem, and stereotypes*. *Psychological Review*, 102(1), 4.
- Griffiths, S. (1996). *Beyond the glass ceiling*. Manchester: Higher.
- Guzmán, V. (2020). *Las relaciones de género en un mundo global*. Santiago de Chile: Cepal. Obtenido de Cepal: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5893/1/S024291_es.pdf
- Harvard Deusto Business Review, IESE Insight y BBVA. (21 de septiembre de 2016). *Siete claves para dirigir a un equipo de profesionales ‘millennials’*. Obtenido de <https://www.bbva.com/es/siete-claves-dirigir-equipo-profesionales-millennials/>.
- Hatteberg, & Roy, S. (1992). *El papel cambiante de las mujeres en la aplicación de la ley del siglo XX*. Obtenido de Minnesota State Board of Peace Officer: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED349453.pdf>

Hymowitz, C., & Schellhardt, T. D. (24 de march de 1986). Glass Ceiling Barriers. Wall Street Journal.

Institute of Development Studies. (Marzo de 2017). Reframing Gender Justice in an Unequal, Volatile World. Obtenido de Institute of Development Studies: https://www.researchgate.net/profile/Jerker_Edstroem/publication/314246378_Reframing_Gender_Justice_in_an_Unequal_Volatile_World_IDS_Directions_for_Future_Research_on_Gender_and_Sexuality_in_Development/links/58bdf40da6fdcc2d14eb513f/Reframing-Gender-Jus

Jain, K., & Saxena, P. (2019). Issues and challenges for potential Women entrepreneurs in vuca environment in delhi/ncr. Obtenido de ABS International Journal of Management <http://absjournal.abs.edu.in/ABS-Journal-Volume-7-issuue-1-June-2019.pdf#page=27>

Kliksberg, B. (2006). La condición de la mujer en la globalización y en América Latina. Algunos elementos para la reflexión. Obtenido de Formación Gerencial: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2578442.pdf>

Kristensson, J. (2006). Attitudes toward women in the Swedish police force. Obtenido de Kristiansad University: https://www.researchgate.net/publication/277754804_Attitudes_toward_women_in_the_Swedish_police_force

Kure, J. G. (10 de junio de 2019). mujer policía: entre estereotipos y realidades. Obtenido de El Espectador: <https://www.elespectador.com/opinion/mujer-policia-entre-estereotipos-y-realidades-columna-865086>

Lippmann, W. (1922). Public Opinión (2003 ed.). Estados Unidos: Harcourt Trade Publishers.

Lonsway, K. (2000). Contratación y retención de más mujeres: las ventajas de la ley. Obtenido de Feminist Majority Foundation: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED473183.pdf>

Lonsway, K. (2000). Hiring & Retaining More Women: The Advantages to Law. Obtenido de Feminist Majority Foundation: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED473183.pdf>

Matusiak, R., & Matusiak, M. (2018). Structure and Function: Impact on Employment of Women in Law Enforcement. Obtenido de Women & Criminal Justice : <https://www-tandfonline-com.ez.urosario.edu.co/doi/full/10.1080/08974454.2018.1454876>

Méndez, A. (14 de diciembre de 2019). Los suecos que preparan a los policías de Colombia. Obtenido de El Tiempo: <https://www.eltiempo.com/justicia/servicios/suecia-capacita-a-la-policia-colombiana-para-lograr-su-modernizacion-442818>

- Millar, C., Groth, O., & Mahon, J. (2018). Management Innovation in a VUCA World. Obtenido de California Management Review: <http://eds.a.ebscohost.com.ez.urosario.edu.co/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=582b841e-658b-44f7-9d4b-e9d5e386e566%40sessionmgr4007>
- Miller, A., & Segal, C. (Septiembre de 2018). Do Female Officers Improve Law Enforcement Quality? Effects on Crime Reporting and Domestic Violence. Obtenido de The Review of Economic Studies: <https://academic-oup-com.ez.urosario.edu.co/restud/article/86/5/2220/5101317>
- Molina, A. (2017). Mujeres de armas tomar: representación y rol de la mujer policía y su participación en el periodo del conflicto armado en Colombia de 1991-2002. Obtenido de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/21875/MolinaCristanchoLeidyAndrea2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Morales, J. (2013). El policía estratégico frente a la crisis futura y las paradojas del Estado en la reconstitución de su autoridad. Centro de Investigación Científica, 173-273. Obtenido de Centro de Investigación Científica: https://www.researchgate.net/publication/307652424_El_policia_estrategico_frente_a_la_crisis_futura_y_las_paradojas_del_Estado_en_la_reconstitucion_de_su_autoridad
- Morin, E. (2000). Los siete saberes necesarios para la educación del futuro. 160. Ediciones Paidós.
- Mujer policía 1ra Edición COPTH- DITAH. (2017). Mujer Policía Pasado, Presente y Futuro. Bogotá: Kimpres S. A. S.
- Nandram, H., & Bindlish, P. (2017). Managing VUCA Through integrative SelfManagement. Switzerland: Springer. Obtenido de <https://www.semanticscholar.org/paper/Volatility%2c-Uncertainty%2c-complexity-and-the-of-the-heidbreder-Heidbreder/d02b652dc9dc2fb5a581cce8e4c2d98182bdc189>
- National Institute of Justice. (2019). Women in policing: Breaking barriers and blazing a path. Obtenido de National Institute of Justice: <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/nij/252963.pdf>
- Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito. (2010). Integridad y responsabilidad de la policía. Obtenido de UNODC: https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/crimeprevention/The_Integrity_and_Accountability_of_the_Police_Spanish.pdf
- Organización de Naciones Unidas. (2016). Principios para el empoderamiento de las mujeres en las empresas. Obtenido de Organización de Naciones Unidas: <http://www.onu.org.mx/wp-content/uploads/2016/12/Empoderamiento-mujeres-en-empresas.pdf>

- Penttinen, E. (2009). Alta integridad y cuidado femenino: las policías femeninas como protectoras en la gestión civil de crisis. Obtenido de Crisis Management Centre Finland: https://www.cmcfinland.fi/wp-content/uploads/2017/01/66390_CMC_Yearbook_2009_Penttinen.pdf
- Peña, N. (2016). ¿Las policías latinoamericanas entienden de género? Obtenido de Banco Interamericano de Desarrollo: <https://blogs.iadb.org/seguridad-ciudadana/es/las-policias-latinoamericanas-entienden-de-genero/>
- People Pill. (Mayo de 2012). Cathy L. Lanier. Obtenido de People Pill: <https://peoplepill.com/people/cathy-l-lanier/>
- Perdomo, I. (1981). Técnicas de Investigación Bibliográfica. Caracas: Contexto Ediciones.
- Policía Nacional de Colombia. (2017). Habrá 10.000 nuevas mujeres en la Policía. Revista Policía Nacional de Colombia, 3(311), 42.
- Policía Nacional de Colombia. (30 de Julio de 2015). Resolución Número 03392. Por la cual se expide el Manual del Sistema de Gestión Integral de la Policía Nacional.
- Policía Nacional de Colombia. (2016). Noche de la Excelencia Policial, 641 lecciones de policías. Noticias y actividades destacadas www.policia.gov.
- Potrafke, N., & Ursprung, H. (2012). Globalization and Gender Equality in the Course of Development. Obtenido de University of Konstanz: http://kops.uni-konstanz.de/bitstream/handle/123456789/30260/Potrafke_0-274281.pdf?sequence=3
- Prenzler, T., & Sinclair, G. (2013). The status of women police officers: an international review. International Journal of Law, Crime and Justice, 1-17. Obtenido de <http://oro.open.ac.uk/36665/1/Status%20of%20women%20police%20an%20international%20review.pdf>
- Presidencia de la República de Colombia. (2019). Política Marco de Convivencia y Seguridad Ciudadana. Obtenido de Presidencia de la República de Colombia: <https://id.presidencia.gov.co/Documents/191220-Politica-Marco-Convivencia-Seguridad-Ciudadana.pdf>
- Público. (Abril 30 de 2017). Obtenido de ¿Son las mujeres menos corruptas o solo tienen menos oportunidades de robar? Corrupción y Género. : <https://www.publico.es/sociedad/corrupcion-genero-son-mujeres-corruptas.html>
- Red de Seguridad y Defensa de América Latina. (2009). la mujer en las instituciones armadas y policiales . Obtenido de Red de Seguridad y Defensa de América Latina: <https://www.resdal.org/genero-y-paz/ebook/Libro-mujer-RESDAL.pdf>

- Resetnikova, A. (2006). Women in Policing in a Transforming Organization: The Case of The Estonian Police. Obtenido de Journals Open Edition: <https://journals.openedition.org/pipss/502>
- Revista Policía Nacional de Colombia. (2019). Las primeras 261 Auxiliares de Policía. *Revista Policía Nacional de Colombia*, 2(319), 42-43.
- Revista Portafolio. (2018). La importancia de la mujer en el desarrollo científico y tecnológico. Obtenido de Revista Portafolio: <https://www.portafolio.co/tendencias/la-importancia-de-la-mujer-en-el-desarrollo-cientifico-y-tecnologico-517496>
- Revista Semana. (8 de Junio de 2019). Mujeres policías para admirar. Obtenido de <https://www.semana.com/nacion/articulo/mujeres-policias-para-admirar-en-colombia/618962>
- Sampieri, R. Fernández & Baptista (1991). Metodología de la investigación (5.ª edición). México D.F: McGraw-Hill.
- Seklecki, R., & Paynich, R. (2007). A National Survey of Female Police Officers: An Overview of Findings. Obtenido de Police Practice and Research: https://www.researchgate.net/publication/247500325_A_National_Survey_of_Female_Police_Officers_An_Overview_of_Findings
- Sharma, R. (2016). The straits of Success in a VUCA World. Obtenido de ABS International Journal of Management: <http://absjournal.abs.edu.in/ABS-Journal-Volume-7-issuue-1-June-2019.pdf#page=27>
- Shutterstock. (2017). New York, USA - Sep 21, 2017: Police officers performing his duties on the streets of Manhattan. New York City Police Department (NYPD) is the largest municipal police force in the United States. Obtenido de Shutterstock: <https://www.shutterstock.com/es/image-photo/new-york-usa-sep-21-2017-727898716>
- Statista. (2019). Number of employees in the Swedish Police in 2019, by age group and gender. Obtenido de Statista: <https://www.statista.com/statistics/657981/number-of-employees-at-the-swedish-police-by-age-group-and-gender/>
- Steele, C. (1997). A threat in the air: How stereotypes shape intellectual identity and performance. *American Psychologist*, 52(6), 613.
- Tena, O. (2016). De prófugas del metate a jefas policiales: mujeres con mando Polical en la Ciudad de México. O público e o privado, 164-180. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/318975178_De_profugas_del_metate_a_jefas_policiales_mujeres_con_mando_policial_en_la_Ciudad_de_Mexico

- Tenny, E. (1953). Women's work in law enforcement. Obtenido de The Journal of Criminal Law, Criminology, and Police Science: https://www-jstor-org.ez.urosario.edu.co/stable/1139215?origin=crossref&seq=1#metadata_info_tab_contents
- United Nations. (15 de agosto de 2009). Obtenido de Un police gender initiatives United Nations: <https://police.un.org/en/un-police-gender-initiatives>
- United Nations. (6 de octubre de 2016). Gender awareness raising and advocacy. Obtenido de United Nations: <https://police.un.org/en/gender-awareness-raising-and-advocacy>
- United Nations. (2016). UN Police Gender Initiatives. Obtenido de United Nations: <https://police.un.org/en/un-police-gender-initiatives>
- United Nations. (17 de noviembre de 2017). Recruiting more police women. Obtenido de United Nations: <https://police.un.org/en/recruiting-more-police-women>
- Vergara, F. (2018). La primera General de Carabineros de Chile. Obtenido de El Herald: <http://www.diarioelheraldo.cl/noticia/la-primera-general-de-carabineros-de-chile>
- Wimshurst, K. (1995). Anticipating the Future: The Early Experiences and Career Expectations of Women Police Recruits in Post-Fitzgerald QLD. Obtenido de Australian and New Zealand Journal of Criminology: https://www.researchgate.net/publication/29470939_Anticipating_the_Future_The_Early_Experiences_and_Career_Expectations_of_Women_Police_Recruits_in_Post-Fitzgerald_QLD
- Yu, H. (2018). An Exploratory Analysis of the Strategies Women Employ to Cope with the Challenges They Face in Federal Law Enforcement. Obtenido de Women & Criminal Justice: <https://www-tandfonline-com.ez.urosario.edu.co/doi/full/10.1080/08974454.2018.1443871>
- Ziman, K. (2018). Kristen Ziman. Obtenido de LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/>



Policía Nacional de Colombia
Dirección de Talento Humano

Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano

ditah.coph-sec@policia.gov.co

Carrera 59 N° 26-21 CAN, Bogotá, D.C.

Teléfono 5159000 Ext. 9014



[/policianacionaldeloscolombianos](https://www.facebook.com/policianacionaldeloscolombianos)



[@PoliciaColombia](https://twitter.com/PoliciaColombia)



www.policia.gov.co