

# **INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE OCCIDENTE**

Reconocimiento de validez oficial de estudios de nivel superior según acuerdo secretarial 15018,  
publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de noviembre de 1976.

---

Departamento de Psicología, Educación y Salud

MAESTRÍA EN DESARROLLO HUMANO



## **VALORACIÓN PERSONAL DE LA MUJER POLICÍA**

Tesis que para obtener el grado de  
MAESTRA EN DESARROLLO HUMANO

Presenta: María del Rocío Aguilar Pérez

Asesora: Dra. Sofía Cervantes Rodríguez

San Pedro Tlaquepaque, Jalisco. marzo de 2017.

## **AGRADECIMIENTOS**

A mis hijos por su comprensión.

A mis padres por creer en mí y apoyarme.

A todos los que directa e indirectamente participaron  
en este esfuerzo, por su confianza,  
compañía y motivación.

## **DEDICADO A:**

Mariana y Joaquín

## RESUMEN

El trabajo se realizó mediante un taller de intervención desde el marco del Desarrollo Humano y del Enfoque Centrado en la Persona con un grupo de doce mujeres policía adscritas al área de seguridad preventiva de la corporación policial de un municipio de la Zona Metropolitana de Guadalajara, con una duración de 20 horas. El propósito fue favorecer la valoración personal de las participantes para descubrir diversas maneras de desempeñar su rol y dada la complejidad de la labor policial, se buscó que también reflexionaran en torno a su aceptación personal, que identificaran los aprendizajes que tenían respecto a sí mismas y con ello, resignificaran su autoconcepto. Las policías en general, enfrentan situaciones que les colocan en la controversia pública; en ocasiones se ven envueltos y forzados a un ambiente de corrupción y están sujetos a lógicas administrativas complejas que causan que la corporación policial tenga una imagen negativa y genere el rechazo social. Estas situaciones se potencian cuando se trata de mujeres policía. La participación de estas mujeres-policía fue obligada por sus superiores, quienes tenían el interés de que dirimieran sus dificultades entre sí, y particularmente, con la líder del grupo, sin embargo, a pesar de estos intereses, se sostuvieron los propósitos establecidos para el taller, mismos que surgieron a partir del diagnóstico de necesidades realizado. Los alcances se analizaron desde una mirada cualitativa, con los recursos del método fenomenológico y del hermenéutico a partir de tres categorías de análisis: la valoración personal, el impacto de la valoración personal en el ejercicio del rol de la mujer policía y el desempeño de la facilitadora. Los resultados evidenciaron la relevancia que tenía la valoración personal, no sólo en el ejercicio de la labor policial, sino también en el rol de ser mujeres y madres de familia, asimismo, se patentizó la importancia de contar con relaciones interpersonales colaborativas en su ejercicio laboral. Fue sobresaliente el hecho de que también valoraron los cambios que se dieron en la autoaceptación y el autoconcepto, a raíz de la reflexión personal e interpersonal. Con base en ello, podemos afirmar que se ofreció un panorama distinto al día a día de este grupo de mujeres.

Palabras Clave: Mujer policía, Valoración Personal, Rol profesional, Auto-aceptación, Cultura policial.

# CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>CAPITULO I. LA VALORACIÓN PERSONAL DEL POLICÍA.....</b>	<b>3</b>
1.1 Planteamiento y justificación de la intervención .....	3
1.1.1 Implicación personal.....	9
1.1.2 Contexto de la situación .....	10
1.1.3 Características de la población .....	14
1.1.4 Proceso de detección de necesidades.....	14
1.1.5 Identificación de necesidades de desarrollo.....	16
1.1.6 Prediagnóstico .....	17
1.1.7 Priorización y delimitación de necesidades .....	18
1.2 Propósitos de la intervención .....	19
1.3 Plan de acción.....	20
<b>CAPITULO II. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.....</b>	<b>27</b>
2.1 Las mujeres policía en el Desarrollo Humano y estado del arte .....	28
2.2 Comisionar a los constructos del Enfoque Centrado en la Persona.....	31
2.2.1 Los constructos ejes de acción (ECP).....	33
2.2.2 El trabajo de la facilitadora. El protocolo de proximidad.....	42
2.2.3 La facilitación y la naturaleza del grupo. El escuadrón de reacción. ....	47
2.3 La valoración de la mujer policía .....	50
2.3.1 El cuartel general .....	51
2.3.2 La tropa central. Sobre el rol de la mujer policía .....	59
2.3.3 De la valoración a la autoestima. El armamento .....	62
<b>CAPITULO III. NARRACIÓN DE LA INTERVENCIÓN.....</b>	<b>66</b>
<b>CAPITULO IV. ESTRUCTURA METODOLOGICA.....</b>	<b>85</b>
Proceso de investigación cualitativa.....	85
Análisis.....	91
<b>CAPÍTULO V. ALCANCES DE LA INTERVENCIÓN .....</b>	<b>97</b>
La valoración personal .....	100
Diversas maneras de expresar el rol profesional .....	114
El desempeño de la facilitadora .....	119
<b>CAPITULO VI. DIALOGO CON AUTORES.....</b>	<b>124</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>137</b>

**REFERENCIAS..... 141**  
**APENDICES..... 146**  
    “Cuestionario de cierre de sesión”..... 146  
    Instrumento de Evaluación Global..... 147

## INTRODUCCIÓN

La seguridad pública es un tema complejo en nuestro país, es más sencillo hablar de inseguridad en todo caso. La delincuencia organizada, el desorden social, las emergencias civiles, dan ocasión de participación al cuerpo policial. Durante su labor, el policía enfrenta en la calle cualquier tipo de situaciones, en las que se ve envuelto a tomar decisiones y seguir, según sus protocolos, las acciones convenientes. Lo anterior dibuja en el policía, una figura expuesta al estrés, a la despersonalización, a moverse en un ambiente lleno de complejidades en términos de autoridad, leyes, órdenes, forzándolo a la obediencia inmediata y exponiendo hasta su vida. La comprensión de la función policial es un asunto que el individuo con ese cargo, debe reconocer para sobrellevarla, y de esta manera, encontrar en sí mismo las motivaciones que lo llevan a cumplir con su labor día a día, más aún si se considera el tema de género al incorporar a la población femenina que se ha integrado en tiempos recientes a estas funciones. Hablar de la mujer policía es considerar los propósitos sociales con los que la mujer se ha incorporado al mundo policial, ya que históricamente se ha creído que es un trabajo diseñado para la fuerza, con una cultura autoritaria y de valentía que suele atribuirse a los hombres. 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, de las que más adelante se dará detalle y, a partir de las cuales, se desprenden necesidades intercaladas en su función, para lo cual se contemplan fortalezas, convicciones y aptitudes que implican, a mi parecer, la valoración que se tiene de sí mismas, de su propia persona.

En este trabajo se muestra la elaboración teórica y metodológica de una intervención social realizada en la modalidad de un taller desde la perspectiva del Desarrollo Humano y del Enfoque Centrado en la Persona, cuyo propósito central fue promover la valoración personal de la mujer policía para enriquecer la forma de ejercer su rol, con un grupo de mujeres adscritas a un área de prevención del delito.

En este documento se hace una descripción contextual del mundo policial desde la función central de preservar la seguridad social; la problemática derivada de la subcultura policial y la implicación social como autoridad, las preocupaciones globales a causa de la sobresaturación de trabajo, el vínculo con la corrupción y la delincuencia que facilitan la comprensión de que el policía se encuentra en un estado crítico que dista de oportunidades para el desarrollo humano debido a las variables que rigen su entorno y proceder. Bajo las explicaciones de estudios realizados el marco teórico sustenta los propósitos de trabajo y se delinear los ejes de acción contemplando los constructos que dicta el Enfoque Centrado en la Persona, para de esta forma, presentar una descripción del trabajo realizado, la metodología trabajada, los alcances de los propósitos que acompañaron el taller y el encuentro de lo ocurrido con los autores citados y que dan referencia a lo que se narra a través de un dialogo. Finalmente, las conclusiones que este esfuerzo ha permitido contribuir.



# **CAPITULO I. LA VALORACIÓN PERSONAL DEL POLICÍA**

## **1.1 Planteamiento y justificación de la intervención**

El concepto de policía, elemento operativo o agente de seguridad pública, en el contexto latinoamericano tiene agudezas porque lejos de ser considerado como alguien que está al servicio, protección y sobretodo responsable de la seguridad de la ciudadanía, es vinculado con corrupción, abuso de poder, agresión, violencia, actividades delictivas, excesivo uso de fuerza física, entre otras (Alvarado & Silva, 2011).

Hay reportes que señalan aspectos negativos sobre el comportamiento policial en la sociedad, dado que contrastan con las expectativas ciudadanas, los reglamentos, los códigos de conducta, la disciplina, que permiten señalar que existen muchas áreas de mejora en las organizaciones de seguridad pública. (Suárez, 2006). Según el Nuevo Modelo Policial Federal (NMP) (2012-2018) (Rosas, Dammert, Magaloni, & Ungar, 2014), se considera la paz, la ley y el orden público y señala a las autoridades gubernamentales como responsables de evolucionar, adaptando y reformando sus organizaciones de manera paralela con la delincuencia organizada. Lo que el nuevo modelo policial propone para los policías es una reorganización de la estructura y funciones, estímulos económicos, y capacitación en diversos ámbitos que los habilite para hacer una labor eficaz y comprometida.

La inseguridad en general se percibe como reflejo de numerosos problemas y contradicciones que en México mezclan factores: económicos, sociales, inequidades en la población, colapso de la institución familiar y familias atípicas, temas político administrativos en los que entra directamente un concepto de policías ineficientes, poca disponibilidad de recursos presupuestales o mala designación de los mismos para tareas de seguridad, para lo cual, además de aplicar la ley de manera efectiva, erradicar la cultura de la impunidad, atender la crisis de valores, el desafío plantea involucrar tanto a policías como a otros actores (Aguiar & Suárez, 2008).

Actualmente, México se enfrenta a cambios estructurales en los modelos organizativos de la policía; éstos debido a las estrategias de combate al narcotráfico, a la unificación del cuerpo policial como Mando Único, a la adaptación del nuevo código penal y legal que exige nuevas habilidades, competencias para la participación de los policías. A la presente fecha, existe una propuesta de modificación en el marco de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 21, que va referida a la consolidación de un Mando Único Policial, sin embargo, para efectos del presente, se cita como hasta el momento está definida esta organización. Por su parte, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 21 señala que el cuerpo policial tiene principios en su actuar:

*La seguridad pública es una función a cargo de la Federación, el Distrito Federal, los estados y los municipios, en las respectivas competencias que esta constitución señala. La actuación de instituciones policiales se regirá por los principios de legalidad, eficiencia, profesionalismo y honradez. (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, art 21)*

La propuesta en el NMP (Rosas, y cols., 2014) propone estrategias con modelos vanguardistas, equipo tecnológico, y diversas capacitaciones que ayudarán a los policías a resolver las situaciones cotidianas y el quehacer de la seguridad pública, entre esto se ha contemplado la incorporación de la mujer como policía; y más adelante profundizaremos al respecto.

El policía resulta entonces, un actor importante que debe estar presente para el logro de los objetivos propuestos por el estado, en términos de seguridad pública. Contemplar la figura del elemento operativo en el contexto mexicano es algo que debe priorizarse para que las estrategias planteadas tengan un buen comienzo y sin duda, es parte de los propósitos a considerar en la carrera policial. En términos organizacionales, es factible que los integrantes tomen su rol de manera comprometida para superar los estándares de evaluación, desempeño y rendimiento. Sin embargo, a

pesar de tener cubiertos los temas centrales para impulsar la estrategia del nuevo modelo policial, es posible que no queden resueltos los problemas de incentivos y antagonismos que se han suscitado a partir de los comportamientos que se pueden dar en los miembros de la Comisaría de seguridad, como ahora se denomina a esta institución. Estos comportamientos pueden observarse en los comentarios elaborados en la mesa redonda de Rebuffo (2007) donde personajes de opinión pública, han evidenciado las deficiencias que pueden enfrentar los ciudadanos cuando existen enfrentamientos o roces con los elementos del cuerpo policial. Entre estos: el tipo de incentivos, el tema del respeto a los derechos humanos, el racismo, la herencia social del sistema de castas derivada en una memoria histórica de represión que coloca al policía en una situación de desprestigio (Rebuffo, 2007), la percepción entre la ciudadanía y los policías, violencia, faltas de respeto, asimetría de poder, desconfianza. Todo esto, más el contexto de la seguridad pública encuadra en la cultura que permea al elemento operativo.

*“Debemos comenzar a entender al policía como un reflejo de la sociedad. El policía, con sus buenas y malas prácticas, no surge del vacío, sino que proviene del seno social. No es extraño, entonces, que los problemas sociales se encuentren también dentro de las instituciones policiales. A pesar de que visten uniformes, los policías son personas y ciudadanos. Todos queremos lo mismo: seguridad, salud, respeto, etcétera. Pero el policía no recibe casi nada de esto”* (Rebuffo, 2007, p. 15).

A la par de otros países, la tendencia indica que la estrategia de asignación a las mujeres policía es vigilar los espacios públicos, donde la reproducción de las relaciones privadas se desenvuelven, es decir: los parques, escuelas y centros de diversión entre otros. Además el designar a las mujeres a la vigilancia de la ecología, que según Arteaga (2000) tiene el mismo sentido que la carga ideológica que pesa sobre los programas ecológicos y sobre los símbolos que lo rodean, debido a que están ligados con los aspectos del hogar –la naturaleza-, la preservación del entorno- y el cuidado de nuestro hábitat, es decir, los aspectos de las condiciones que permiten que la vida

social sea posible; lo cual despierta algunas inconformidades que exigen el estudio profundo entre la separación de lo doméstico y lo público en términos de género.

Actualmente en nuestro país, lo que se concentra en las organizaciones policiales es con miras al cumplimiento efectivo de sus propósitos. Sin embargo, una mirada omisa se registra cuando en la inmensidad de reportes, que fueron revisados, sobre comportamientos y cultura policial, no existe un enfoque a la persona, o al individuo que adquiere un compromiso con la ciudadanía al iniciar la carrera como policía; al realizarse una entrevista telefónica a la Dra. Tena, experta y pionera en el tema de mujeres policía, en la validación sobre el estado del arte, ella explica que en sus hallazgos, hasta el momento, no hay una orientación para trabajar con la persona del policía. Otra perspectiva proviene de una conversación con un Comandante cuando se gestionó el taller para este trabajo, aquí el testimonio decía que a pesar de los procedimientos tan rigurosos y estrictos de reclutamiento y selección, y exámenes de confianza, no se sabe si el individuo trae una convicción auténtica para ejercer el rol de policía.

Existen estudios sobre análisis sociológico, en derechos humanos, y de equidad de género, que se han ocupado del estudio de la población femenil policial, de su historia y acerca de la necesidad de considerar la incorporación de este sector en el ámbito laboral, todo ello, respondiendo a la necesidad de atender la dinámica de un ámbito poco explorado señalando las necesidades de potenciar la actuación de la mujer policía, como lo plantea Tena (2012), quien impulsa el concepto de empoderamiento como eje transversal de su proyecto de investigación.

El agente policial vive experiencias fuertes y está expuesto a situaciones críticas en las que su naturaleza humana juega un papel importante, hablemos del nivel de estrés, del respeto, ya sea con los compañeros de trabajo o con los ciudadanos y del significado que tienen para el policía en la vida cotidiana, ya que esto conforma una parte importante de su propia valoración. La mirada e interacción que se dio con los miembros de una Comisaría de Seguridad Pública de un Municipio de Guadalajara,

para explorar el auto-concepto que tienen de sí mismas las mujeres, sin duda, arrojará conocimientos acerca de cómo se combinan los marcos legales, los contextos policiales, la cultura de los individuos y el rol de género, en una persona que requiere una claridad en su rol para satisfacer sus expectativas sociales y personales.

El problema policial que se vive en la actualidad en nuestro país, obedece a ciertas complejidades implícitas desde la institución policial, que dota de mínimos recursos operacionales a los elementos de seguridad para ejercer su oficio, lo que causa soluciones y policías improvisados. De acuerdo con las investigaciones de Aguiar y Suárez (2008) se refleja en el problema una subcultura sumergida por las características de una cultura mayor que componen su formación; dichos factores son el tipo de sociedad, el grado de profesionalismo de la organización policial y sus características propias, la actitud del público con el respeto a las mismas y las demandas ciudadanas. Martínez (1999) afirma que la policía de hoy, funciona como un producto de su sociedad, de un sistema autoritario, de una sociedad que estuvo regida durante décadas por un solo partido y que aún conserva muchos vicios característicos del Estado Mexicano posrevolucionario. En el caso de las mujeres policía, la inequidad de género, el acoso y hostigamiento sexual, (Tena, 2012) y la precariedad de las condiciones laborales (Olivares, 2010). Un ejemplo de esto, es que al policía se le otorga una patrulla para realizar su función de vigilancia, pero no se le dan recursos para la reparación y mantenimiento de la misma, aportando de sus recursos, influencias, o incluso a través de la delincuencia para resolver estas y otras necesidades.

La policía juega un doble rol, por inicio un papel central en la sociedad como encargada de aplicar la ley y preservar la paz, mientras que el otro, es una institución compuesta por agentes que viven entre la tensión de ser un sujeto de derechos y dignidades, y ser un sujeto sometido a reglas de subordinación y dominio. Lo que propicia que una buena parte de los elementos de seguridad vivan del delito, la infracción a las normas y la violación a las leyes que deberían observar y defender. El policía es un servidor público con autoridad que está expuesto a la interacción directa

con la ciudadanía, esto implica que tenga un rango amplio de elecciones para tomar la decisión más apropiada ante determinada situación, y esta decisión habría de asumirla responsablemente.

A pesar de lo propuesto en los programas de capacitación y formación policial, en su ejercicio actual, el policía enfrenta un estancamiento de su profesionalización. La sociedad presiona, ridiculiza y enfatiza una reputación histórica de mala actuación, lo que nos deja la concepción de un tipo social altamente estigmatizado y cargado de atributos negativos (Suárez, 2006).

Los policías adquieren su cultura a través de la interacción con los elementos de la institución policial que les acoge; por testimonio de los policías, su paso por la academia no siempre ocurre y la formación que obtienen es directamente en la calle.

Existen pocas organizaciones sociales, dedicadas como apoyo a la situación del policía; menciono como ejemplo, una asociación que se llamó *Cuidando a quien nos cuida A.C.* (2015), en el estado de Jalisco, que buscaba el bienestar del elemento operativo a través de enfocarse a la atención de su familia, reportan que por razones ajenas han suspendido actividades; recalco que dicha asociación, no atendía directamente a los elementos policiales. Así mismo en conversaciones personales con la Dra. Tena, especialista en el tema, comentó que son pocos los esfuerzos que se realizan en atención a esta población. Por lo que los hallazgos de este trabajo, tienen la posibilidad de brindar aportaciones significativas, tanto para la organización policial, como en el terreno del Desarrollo Humano, por lo general se documenta la preocupación por esta población desde el enfoque sociológico.

Reconocer el auto-concepto de servidor público en el área de seguridad, puede ser una arista que descubra más a profundidad las realidades que se viven en la persona con el rol de agente de seguridad pública. Con esto se hace referencia a la Valoración de la persona del policía desde su experiencia personal como propósito de un taller en el campo del Desarrollo Humano.

A través de esta propuesta, iniciamos un camino poco explorado y que, sin duda, dio pautas para la comprensión social de la mujer policía, buscando claridad en el ejercicio de su rol, a partir de un propósito concreto de autovaloración, que reflejó la dinámica propuesta por Tena (2012) y Olivares (2010) de empoderamiento a la población policial, y como es el caso, de la mujer policía.

### **1.1.1 Implicación personal**

Mi acercamiento al área policial tiene varios significados: es una organización compleja por la manera en la que están implicados socialmente los policías, eso despertó mi interés desde diversos aspectos:

- Conducirse como autoridades y como agentes de aseguramiento del orden.
- La naturaleza de las situaciones que resuelven.
- La fortaleza personal que requieren para tomar decisiones y actuar cuando deben hacerlo.

Sin duda, es un reto atractivo y de gran magnitud en el campo; puedo identificar que es un terreno poco explorado y que me permitirá realizar una aplicación del Desarrollo Humano. Esto es una inquietud que tengo por incorporarme a otros sectores dentro de mi perfil profesional, pero a la vez tiene un impacto social. Esto lo aprendí en la universidad, cuando cursé la licenciatura: el valor del servicio a la comunidad y el significado de una aportación con un sentido de dimensiones múltiples, como los valores implicados y las apreciaciones interpersonales y significados.

Mi interés por el ser humano ha sido de tiempo atrás, y haber interactuado con dos agentes policiales y escuchar sus historias y experiencia, me invitó a participar desde otras perspectivas en la labor que realizan. Cada vez que los escuchaba hablar, se destapaban escenarios que no podía imaginar por la complejidad en la que estaban sumergidos. Puedo afirmar que es una pasión la que sentí en esos momentos. El tema de la justicia y la seguridad, me parecen básicos en el ser humano con el objeto de que puedan desenvolverse de manera sana y explotando sus capacidades al máximo.

Con respecto a la población policial, considero que la mayor parte de ellos son servidores, y sobre ellos pesan muchas situaciones, de las cuales, el común de la gente desconoce; lo que pasa tras bambalinas es algo sumamente importante para enfocar y me interesa estar en el “backstage”. Mi padre es médico, trabaja en el hospital público. De niña observaba el movimiento de los doctores, las visitas al paciente, las prescripciones y los informes de las enfermeras, y por otro lado, veía a los pacientes y a los familiares en un contexto ajeno; muchos pidiendo ayuda, pero estaba el conflicto de administrar los recursos y tomar decisiones siempre en pro de la vida. Los roles sociales que implican a la persona, más que sus conocimientos y profesionalidad: su entrega, su sacrificio y un autodominio, me atraen. Reconocerlos y valorarlos me parece que es algo que me corresponde desde una manera productiva.

El contacto que he tenido con los policías, ha sido revelador; algunos de ellos han sido al reconocer que no son los mejores servidores públicos. En ellos veo personas valiosas, a veces complicados por sus situaciones y me he dispuesto a participar con ellos para descubrir y profundizar un poco más en sus vivencias. En la misma línea, la seguridad pública, es un tema que me resulta apasionante. En la televisión los policías son estrategias, son primeros testigos oficiales de los hechos, y también los primeros que se enfrentan a todo tipo de situaciones en la calle. Considero importante conocer qué pasa en ellos y ser un eje de apoyo para la propia valoración para fortalecer áreas de oportunidad y desarrollo.

### **1.1.2 Contexto de la situación**

En esta sección, se encuentran algunos segmentos de un reporte propuesto para la capacitación policial y formación policial, a partir de nuevos contextos de seguridad pública determinados por el estado. Al seleccionar esta información, el propósito fue mostrar el sentir policial que apuesta a una mejora en su panorama profesional y de carrera, refleja con claridad el contexto actual de esta población. En este, se basaron algunas de las preguntas para el “Diagnóstico de las necesidades”, y usando el eje de



la transición en la capacitación, con el objeto de identificar de qué manera el Desarrollo Humano puede intervenir adecuadamente, de manera que una población de mujeres policía, a partir de la propia valoración, tenga mayor claridad en su desempeño como personas y servidores públicos.

El contexto actual que se obtuvo de los informantes, un comandante y un elemento policial, la síntesis siguiente:

Se sienten burlados como autoridad por programas televisivos que colocan la figura policial como un payaso, el resentimiento es que sin darse cuenta los medios destruyen un valor del orden social y del mundo civilizado. Al policía, así como al médico o al sacerdote, no se les perdona un error por lo que representa como líder moral, sin considerar un entendimiento en el perfil de un policía. El policía se concibe como “mezcla de todos los hombres”, es decir, santo y pecador, diablo y dios, se le llama señor de frente y perro por la espalda, y balancear su diplomacia en un altercado para hacer creer a cada uno de los individuos involucrados que han ganado, además de pelear con más de un hombre a la vez, que quizá sea más fuerte o más joven, cuidando su uniforme y no ser tan brutal. Se sienten juzgados por su vestimenta: si va bien es presumido, si va mal es descuidado, así como su personalidad agradable es loco y si no, es un gruñón. Si pega es cobarde, para tomar una decisión debe ser inmediato, aunque el mismo asunto tome meses con abogados. Para disparar debe alcanzar el objetivo donde no haga mal grave a un asesino y después brindarle atención médica y rendir explicación de porqué ha disparado.

La exigencia al policía es de conocer y saber todo, pero sin decir nada. Parte de un solo cabello para descubrir un delito, arma del crimen y pistas del culpable, lo encuentra por afortunado y si no es inútil. Trabajan jornadas completas para encontrar testigos que niegan recordar los hechos. Aunque traiga evidencias las pruebas pueden ser destruidas por jueces comprados o sabios colegas. Asumen rol de pastor, trabajador social, diplomático, duro y caballero; mantener a su familia de manera irreprochable, si vive para ver a sus hijos crecer. Debe hacer cumplir la ley, y en la ley

ser policía no especifica si es una función administrativa, organismo civil, paramilitar o militar, y al parecer es solo un servidor público, cuando en realidad es un organismo auxiliar de la autoridad ejecutora de un ordenamiento o mandamiento de un poder de Estado, y distante a lo que es un burócrata. Muchos quisieran portar su uniforme, pero nadie quiere estar en sus zapatos, por el riesgo que corre. El policía siente satisfacción cuando le bendicen en la calle, cuando logra por sus acciones lágrimas de alegría, cuando su percepción de policía le da aciertos, cuando rescata o salva a alguien, cuando se le mira con respeto y admiración.

La seguridad pública repercute inmediatamente en la sociedad, por eso se reclama que la conducta individual policial tenga resonancia positiva. Se reconoce que el policía tiene más responsabilidad moral y ética que un ciudadano, en el plano personal y profesional, sin embargo, lo profesional rebasa lo personal reduciendo la convivencia familiar.

El policía es profesional porque ejerce destrezas y habilidades para satisfacer necesidades del grupo al que pertenece, tiene encomiendas y misiones especiales como dar la vida si es necesario en aras de la paz social y de la justicia y está comprometido jurídicamente ante aquellos a quienes sirve.

Estos testimonios reseñados por los varones reflejan con palabras expresadas desde la experiencia propia, y dan cuenta de la cultura que se vive en el mundo policial, y se extiende a la población de la mujer policía, que como ya fue señalado anteriormente, viven abusos incluyendo los sexuales, entre la tensión de su mundo personal como amas de casa mujeres de familia y su labor. Un comandante, redacta para un documento privado de la corporación lo siguiente:

*“Para poder comprender un poco más la función policial debemos conocer sus dos únicos orígenes a nivel mundial: uno civil y otro militar. Como ejemplo tenemos a la policía de Londres que se constituyó como resultado lógico de su evolución social sin ningún interés más que el bienestar de la comunidad, en donde Sir Robert Peel, dio a conocer los siete principios de toda organización policial, por eso, muchas policías tienen como insignia una estrella de siete picos, cada pico significa los siguientes principios de la Organización*

*Policial. Entonces, ¿Qué tipo de policía existe verdaderamente en México? la respuesta sería mixta.*

*En sus orígenes con gran influencia militar, con el tiempo incorporó a la fracción civil gestando lo que hoy conocemos como el sector policial. De esta manera y ante los embates de la delincuencia organizada, que incluso ha llegado a ser infiltrada en las filas policiales, trajo como consecuencia la obligatoriedad de los gobiernos a solicitar la cooperación militar para consolidar la democracia y buscar juntos la paz social, al tratar de reinsertar valores esencia de los derechos humanos como única fórmula para no perder la dignidad y honor de ambas instituciones, ya que la autoridad civil es y seguirá siendo la única que se le de legitimidad y valores universales, éticos y morales al organismo policial. Claro que sin dejar de observarla.*

*Sí, finalmente, se resumiera ¿qué es un Policía? Podría decirse que es un personaje sujeto al escrutinio público y jurídico, que sus hijos son señalados en la escuela por sus propios maestros que fueron reprimidos por la policía en una manifestación pública, que cuando actúa se le critica y cuando no, también; que quieren que su actuar sea únicamente a favor y nunca en contra; que pocos entienden que su función está basada en la experiencia sensorial y no en las leyes, reglas o normas; que es un sujeto que tiene relación con los grandes y pequeños problemas que a diario existen en la población; es una persona que se relaciona con la parte más oscura de los seres humanos; trata con las peores personas de una sociedad; ante las disyuntivas, el policía se apoya de los reglamentos técnicos y jurídicos, pero sus decisiones son netamente de carácter individual; es una persona que recibe amenazas de muerte para él y sus hijos frente al Ministerio Público e incluso de los Jueces, y así se debe ir a dormir para continuar al día siguiente con su quehacer diario; que tiene que tratar con infinito respeto a los “drogadictos, borrachos, asesinos, influyentes, todos ellos irrespetuosos y agresivos”, tiene que ser testigo de la muerte de sus compañeros y tomar la decisión de usar las armas de fuego en contra de una persona en cumplimiento de su deber, y sin recibir tratamiento psicológico vuelve a las calles después de varios días detenido; personaje que al final de sus años de servicio, termina enfermo de hipertensión, gastritis, diabetes, con tendencias al suicidio. ¿Qué quién es un Policía? Es un héroe no valorado o reconocido por su propia sociedad, porque alguna vez alguien dijo: “A los policías y a los jueces hay que mantenerlos muertos de hambre para poder robar desde el gobierno”. El comandante autor, haciendo referencia a Victoriano Huerta.*

El trabajo que se hace con mujeres policía refleja las cotidianidades del policía, se alcanzan a percibir las mismas necesidades hasta ahora mencionadas, están sumergidas en la misma cultura, donde hay conflictos de autoridad, exceso de horas de trabajo, estrés y cansancio, distanciamiento de sus familiares, todos éstos, se reportan en estudios realizados a la población policial general, lo que manifiesta que en términos laborales el impacto al género masculino y femenino es similar, no así las condiciones y

compromisos que el rol social exige a las mujeres, y lamentablemente se añade la violencia de género; puede constatarse en Tena, Ali Sha, Suárez y Zepeda.

### **1.1.3 Características de la población**

La población con la que se realizó el taller “La valoración personal de la mujer policía”, fue un grupo de 12 mujeres adscritas al área de seguridad preventiva de entre los 27 y 37 años de edad, que en conjunto realizaban actividades ciudadanas impartiendo cursos sobre violencia contra las mujeres. La antigüedad variaba entre los 11 meses y los 13 años en la corporación policial y también participaban como elementos operativos en eventos masivos y cubriendo horarios extras y de acuartelamiento<sup>1</sup>. El 40% de la población participante en el taller eran madres solteras que estaban a cargo de su familia e hijos y el nivel de sus estudios era variado: 50% con licenciatura, 20% en posgrado, 10% bachillerato, 30% licenciatura trunca.

El promedio de asistencia al taller fue de 7 a 10 policías, debido a los turnos que ejecutaban y de las actividades que por su naturaleza, no obedecían a una rutina equilibrada. La mayoría reportó agrado por pertenecer a la corporación policial, sin embargo, predominaba la necesidad de tener un trabajo para mantener a sus familias.

### **1.1.4 Proceso de detección de necesidades**

Como ya fue expuesto, un comandante expresa, por medio de un documento orientado a la capacitación policial, su percepción de la realidad social del policía en su contexto; misma que sirve como un proceso de indagación para incorporar propuestas desde el Desarrollo Humano a los programas de la academia policial. Si bien, en conversaciones posteriores con el comandante, fue detectada la necesidad de que el policía tenga

---

<sup>1</sup> Acuartelar según la Real Academia de la Lengua Española, define como obligar a la tropa, a permanecer en el cuartel en previsión de alguna alteración del orden público.

cierta convicción para adjuntarse como miembro de la comisaría, se visualizó la oportunidad de implementar algún tipo de selección de personas, antes de su inicio a la carrera policial, que fuera complementario a los exámenes de confianza que son requisito indispensable para los aspirantes y de re-incidencia para todo el cuerpo policial. Pare de la visión del comandante, al escuchar las intenciones de un taller de valoración personal del policía, le permitió resaltar la importancia de que, a partir de la valoración, el policía descubriera una convicción propia por ejercer su profesión, ya que en términos del sistema de corporación de seguridad, evitaría problemas en las acciones y decisiones que toman los elementos al momento de ejercer su rol, como es disparar un arma y confrontar a un delincuente, por ejemplo. La propuesta de este taller, no contempló un alcance de tal magnitud. De alguna manera, los reportes obtenidos apuntaron que hay un omiso, en términos de una convicción por la carrera policial y los compromisos que requiere de las personas que se inscriben, pues al parecer, los atractivos en cuanto a los incentivos y la garantía de permanencia en la corporación a partir de la obediencia eran suficiente estímulo.

Se realizaron algunos intercambios en conversaciones informales con elementos operativos y dos entrevistas con un comandante a partir de la información previa en esta sección. También se contó con la recopilación de documentos del campo de conocimiento sobre estudios policiales en diversas latitudes que constataron las vivencias, comportamiento y cultura policial que han sido, y serán retomados más adelante para fines de documentación de este trabajo.

Otra fuente de información fue una conversación con un directivo de la Academia de Formación Policial, quien comentó sobre el contexto de la población femenina y las necesidades del área de capacitación policial, -que a veces carecen de planeación asertiva y de presupuesto-, pero sobre todo, de la disponibilidad de los elementos para asistir a los cursos, conferencias o capacitaciones. Esto no significa que no existan programas, y se busque actualizar al personal y mantenerlo al tanto de tecnologías, técnicas y jurídicas, así como de crecimiento profesional y trato ciudadano: todas pertinentes al perfil policial.

La convocatoria abierta a una propuesta de Desarrollo Humano era poco viable debido a los temas de tiempo y disponibilidad y el exceso de trabajo. Un comandante, quien apoyó mi interés por aportar una experiencia de valoración personal para algunos de los miembros femeninos de la comisaría, visualizó la importancia de mi participación con un grupo de mujeres policía que parecía tener conflictos internos con su líder y que podría ser motivado a cambiar algunos comportamientos, por lo que se les asignó la participación obligatoria al taller.

Hasta el momento, no estaba prevista la participación específica de hombres o mujeres policía, sin embargo, la decisión fue tomada por los comandantes coordinadores del área y el principio de obediencia hizo que llegaran las mujeres policía del grupo elegido el día que iniciaba el taller. Ese día se aplicaron “cuestionarios de detección de necesidades” a la población participante, los cuales arrojaron las generalidades que se señalan en el apartado siguiente.

### **1.1.5 Identificación de necesidades de desarrollo**

A continuación, se describe la información obtenida del “Cuestionario de Detección de Necesidades”.

El policía, se reconoce como alguien que enfrenta estrés durante su trabajo, ese estrés es también llevado a su vida familiar. Mientras el ciudadano se conduce de manera común y corriente, la persona del policía, se convierte en un miembro activo para vigilar y preservar la seguridad, actitud que conserva aún fuera de horas laborales, esto está identificado como parte de la cultura del policía, así como altas cifras de divorcios y malestar en las relaciones familiares. (Suárez, 2006)

En entrevista con un comandante se reporta que la responsabilidad de vigilancia y seguimiento al desempeño en la conducta de un policía está a cargo de sus jefes, así mismo, él indica que de manera oficial, no existe algún procedimiento formal y documentado para la revisión del estado anímico de los policías. Un liderazgo eficiente es de vital importancia para la motivación de los “elementos”, para que desempeñen su

trabajo de manera satisfactoria y para que canalicen la emocionalidad que genera su rol en la sociedad.

Hay intereses vinculados a las actitudes de buen comportamiento y confianza para evitar que la desertión, ya que está el riesgo de que se convierta en delincuencia al perder elementos capacitados en varias fuerzas estratégicas de combate. Por lo antes mencionado, se consideró necesario un acercamiento a la población de mujeres policía con miras a propiciar la valoración de sí mismas, de esta manera es posible la identificación de las variables que son importantes para el desempeño y la satisfacción laboral y personal en el ejercicio de su rol, de manera que se active un dinamismo en el potencial de su función ante la sociedad. Además, una comprensión mayor de esta población y favorecer una propuesta de crecimiento y desarrollo humano.

#### **1.1.6 Prediagnóstico**

De la entrevista con un informante clave se obtuvieron datos sobre la valoración de un policía. El eje de información en torno a la cual se determinaron las preguntas, tiene origen en un par de documentos que describen la cultura policial y que sirvieron para re-contextualizar el análisis de los “elementos” de una Comisaría de seguridad pública. Dichos documentos fueron transcritos parcialmente a este trabajo y ya fueron mencionados, en los reportes de la entrevista al Comandante y las narraciones extraídas de documentos internos.

La base de la entrevista estuvo en cuatro temas para el diagnóstico: liderazgo, motivación, salud y estrés.

Es importante saber que el estrés tiene dos orígenes, uno es a través del riesgo de su propia función y otro es por efecto de la organización, de las condiciones laborales. El policía, siente el estrés como parte de su función, lo cual es natural por el tipo de trabajo que realiza; sin embargo, es necesario que reconozcan como parte de su valoración, hasta donde es parte de acciones o momentos y situaciones ajenas a su labor.

La organización policial no tiene una estrategia o procedimiento de motivación y consideración para sus elementos operativos, esto reside en el jefe superior inmediato como parte de su rol. El que tiene la responsabilidad de comandante, es aquel que ha sabido conocer y reconocer a los miembros de su sector. El comandante, observa a su personal y utiliza su carisma para estimular a cada uno.

Cuando se detecta ausentismo, la organización procura descubrir los motivos de ésta, ya que es importante conservar a los elementos operativos, y debido a la capacitación que se les da, es importante dar seguimiento a sus comportamientos cuando estos son irregulares. Se asume que el buen policía tiene una motivación propia, un compromiso y amor a su labor de servicio, y esto suele ser detectado a partir de los primeros seis meses de capacitación y formación policial.

El informante refirió varios procedimientos, usos y costumbres en la organización, y al parecer, desde la promoción de la valoración personal del policía se podrían hacer propuestas desde el Desarrollo Humano, y que esto, a su vez, permitiera consolidar una cultura policial y un ejercicio de su labor en pro de la transformación hacia la cultura institucional democrática e igualitaria a la que aspiran los modelos policiales de recién implementación.

### **1.1.7 Priorización y delimitación de necesidades**

#### **SEGÚN LOS RECURSOS DISPONIBLES Y LOS OBJETIVOS DE LA INSTITUCIÓN**

La intervención desde el Desarrollo Humano respecto a la valoración personal de la mujer policía, transcurrió durante 8 sesiones de 2.5 horas del 7 de septiembre al 9 de noviembre de 2015. Durante este periodo se registraron tres cambios importantes en la población policial participante; el cambio de la líder del grupo a otra área, la transición del gobierno municipal que trajo un nuevo Comisario, y la asignación oficial del grupo al área de "Prevención del delito". Esto benefició al taller, porque la actitud de desconfianza sobre mi persona impulsada por la idea de ser una enviada –a la manera de una espía- para observar el comportamiento de los miembros del grupo, se fue



desvaneciendo. Y también por mi permanencia y constancia a pesar de los cambios estructurales.

Para el tiempo de 20 horas, se consideró solo el propósito de la valoración personal de la mujer policía y su relación con el rol ejercido, imponiéndoseles, como ya se dijo, la participación al mismo.

Se nos asignó un aula, misma que yo elegí por los requerimientos de un espacio abierto y la movilidad de las sillas, además de contar con un pintarrón. El personal de un área de academia, amable cada día de sesión, estaba atenta a lo que yo requiriera.

Por cuestiones de hábito y de cultura, no se acostumbraba la videograbación, además por la confianza-desconfianza que ahí se manejaba. Además, una de las integrantes manifestó no estar de acuerdo en que se grabara, pese a que oficialmente me fue permitido, y decidí por respeto, solo grabar el audio de cada sesión.

Las condiciones de participación fueron aclaradas, como la asistencia voluntaria, a pesar de la obediencia y ser forzadas, lo cual aflojó un poco la atención exclusiva al contenido del taller. Hago referencia de que, tanto la atención al radio de la Corporación Policial, como el chequeo continuo del celular, fueron de uso constante y también la voluntad de expresión abierta sobre algunas cuestiones propias que se compartieron a nivel grupal. Se acordó el calendario y las condiciones de incertidumbre que se veían con el cambio de comisario, y la probabilidad de salir de emergencia a lo operativo, como sucedió en la primera sesión, cuando un grupo de “Antorcha campesina” se manifestaba en las calles de la ciudad y fueron llamadas de emergencia, dejando el taller en la fase de cierre de esa sesión. Fuera de esto, las actividades corrieron como se esperaba, la asistencia y logros de cada sesión y sus propósitos fueron logrados con éxito. El detalle será descrito en apartados más adelante.

## **1.2 Propósitos de la intervención**

Se denominan propósitos de la intervención a las metas que fueron buscadas en el taller de intervención para la valoración personal de la mujer policía y fueron definidos a partir de la detección de necesidades, considerando la pertinencia y teoría que aporta el Desarrollo Humano. Se centra un propósito general y para el logro de éste, se elaboran tres, que, configurados de manera independiente, contribuyen con un seguimiento al diseño de estrategias y actividades en el plan de acción. Los objetivos específicos se vinculan, cada uno tiene una finalidad alterna.

### **Objetivo general**

Favorecer la valoración personal de la mujer policía para descubrir distintas maneras de desempeñar su rol, a partir de un taller desde el Enfoque Centrado en la Persona.

### **Objetivos específicos**

Que las participantes reflexionen respecto a la experiencia de aceptación personal.

Que identifiquen los aprendizajes que tienen respecto a sí mismas.

Que resignifiquen el concepto de sí mismas.

## **1.3 Plan de acción**

En la Tabla 1 se define el programa propuesto para llevar a cabo las estrategias que apoyaran al logro de cada propósito señalado en la sesión, dichos propósitos, pretendieron, de manera transversal, cubrir alguno o varios de los propósitos específicos mostrados en la sección previa de este documento. La información se clasificó para facilitar el seguimiento en la ejecución del taller como cada campo lo indica.

***Tabla 1. Plan de acción***

<b>SESIÓN</b>	<b>PROPÓSITO</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RECURSOS</b>
<p>1</p> <p>Sesión de Arranque</p> <p>EJE DE ACCIÓN Identificación de expectativas</p>	<p>Presentación y encuadre del trabajo</p> <p>Que los participantes se identifiquen como miembros del grupo.</p> <p>Conocer expectativas</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aplicación del "Cuestionario de detección de necesidades".</li> <li>2. Aplicación del "Cuestionario de Expectativas"</li> <li>3. Firmar "Cartas de consentimiento informado".</li> <li>4. Introducción y presentación del taller, la facilitadora y las participantes.</li> <li>5. Encuadre del taller. Construcción d reglas del grupo</li> <li>6. A través de una imagen de un ser humano, identificar en cada sección de los sentidos, lo que les gusta ver, sentir, tocar, escuchar, hacer, degustar, oler, lo que aman, lo que piensan. Conocerse todos al exponer y escuchar. Reflexionar.</li> <li>7. Cierre de la sesión.</li> <li>8. Aplicación del "Cuestionario de cierre de sesión"</li> </ol>	<p>Hojas impresas Plumones, lápices y colores Salón Sillas Rotafolio</p>
<p>2</p> <p>Sesión inicial de Colaboración.</p> <p>EJE DE ACCIÓN Reflexionar a partir de un objetivo</p>	<p>Favorecer la colaboración grupal.</p> <p>Que los participantes reflexionen sobre la situación vivida a partir de mantener el seguimiento a un objetivo. Deseable: establecer lazos de confianza e interrelación.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Retomar los temas vistos en la sesión anterior, recuperar las reglas de participación, responder la hoja de evaluación de la sesión. 20min</li> <li>2. Invitar nuevamente a participar de manera voluntaria e incorporarse a las actividades, clarificar por definitivo si se grabará video o solo audio.</li> <li>3. Responder la hoja de datos personales. 5min</li> <li>4. Establecer el cronograma del taller de manera oficial. 5min</li> <li>5. Actividad: Con globos manteniéndolos en el aire las participantes se integrarán. La intención es que no caigan al suelo. Repetir el ejercicio después de 3 goles. 30 min</li> <li>6. Una vez pasado un buen rato con el globo, las participantes se sentarán en triadas, de manera que compartan la reflexión del ejercicio. Respondiendo las preguntas y comentando: ¿Que fue lo que ocurrió? ¿De que te diste cuenta? Que obstaculizaba el logro Que facilitó el propósito A cada pregunta responderán con un color. 20min</li> </ol>	<p>Formato de evaluación de la sesión con nombre Hoja de datos personales Globos Hojas con las preguntas de reflexión Bolígrafos Lápices Hojas blancas Crayolas Colores Hojas de rotafolio Formato de evaluación de la sesión con nombre</p>

		<p>7. Después de compartir en triada, se intercambia una persona de grupo y se vuelve a compartir lo que se experimentó. 20min</p> <p>8. Después se retoma en un rotafolio lo que el grupo en general fue concluyendo. 20min</p> <p>9. Elaborar un dibujo de la familia 20min</p> <p>10. Cierre de la sesión. Aplicación del "Cuestionario de cierre de sesión". 10 min</p>	
<p>3</p> <p>Recopilación de conocimiento de sí mismas.</p> <p>EJE DE ACCIÓN Miradas hacia sí mismas. Exploración de aspiraciones personales</p>	<p>Recopilar el conocimiento de sí mismas.</p> <p>Que se reconozcan en el grupo de su familia.</p> <p>Que escriban algo de sí mismas</p> <p>Actividad de relajación para moverse un poco y descubrir</p>	<p>1. Elaborar un dibujo de su familia, que reflexionen en la importancia de sí mismas, como miembros del grupo familiar. 20 min</p> <p>2. En el escrito de reflexión: Menciona tres cosas que consideras importantes. Menciona tres cosas que disfrutes. Menciona tres cosas que te genere malestar. 10 min</p> <p>3. Compartir su dibujo en parejas, cambiar de persona. 20 min</p> <p>4. Responder una hoja con frases a completar, de carácter privado 15 min Cuando estoy con ellos me siento... Soy alguien que... En la interacción con mi familia soy Tengo idea de que yo... Reconozco en mi la cualidad de... Necesito... Mi prioridad es ser... Creo... Desearía que... Aprendo de mi que... Estoy descubriendo en mi que... Reconozco ante todo que...</p> <p>Cerrar los ojos un rato para reflexionar: 5 min Que me deja este ejercicio, que observo en mí. Como me siento.</p> <p>Levantadas todas en círculo, haremos posturas de acciones para ver cuales vienen bien a la persona,</p>	<p>Salón amplio</p> <p>Hojas y colores</p> <p>Hojas tamaño carta y lápices</p>

	<p>que les dice hacer algunos movimientos</p> <p>Que los participantes exploren sus aspiraciones personales</p>	<p>cuales son más fáciles, a manera de reflexionar más adelante sobre las que fueron sencillas y descubrir si eso dice algo de sí mismas. (pensando, esculpiendo, pintando, apagando un incendio, apuntando una dirección, cantando, bucear, modelar, tomando fotos, desaprobar, desairar, recibir una medalla)</p> <p>Expresar una breve reflexión 30 min</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5. “Más bien soy” En una hoja carta escribir en forma de lista, ocho adjetivos de su forma de ser. 10 min Buscar antónimos, es decir una lista parecida a la primera. 10 min.</li> <li>6. Vaciar en el formato los datos y lo completan. 10min Se procesa la experiencia y se determinan conclusiones. 20 min</li> <li>7. Cierre de la sesión.</li> <li>8. Aplicación del “Cuestionario de cierre de sesión”. 5 min</li> </ol>	<p>Hoja lápices</p>
<p>4. Acercamiento a la satisfacción personal.  EJE DE ACCIÓN Reflexión sobre satisfacciones de la vida cotidiana</p>	<p>Que las participantes reflexionen en el nivel de satisfacción de sus expectativas en algunas áreas señaladas.</p> <p>Que las participantes reflexionen en aprendizajes y avances.</p> <p>Ejercicio de esparcimiento y reconocimiento</p> <p>Que identifiquen sus movimientos corporales al imaginar y escuchar la narración y experimenten libertad emocional.</p> <p>Que reconstruyan pequeñas acciones constructivas diarias.</p> <p>Que identifiquen implicaciones como resultado de las reflexiones anteriores.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rueda de la vida. En el formato señalan un valor según lo consideren, a ver que figura se forma. (20 min).</li> <li>2. Reconocer el esfuerzo que hago en cada uno, mediante la observación (10min).</li> <li>3. Responder unas preguntas. (15min).</li> <li>4. En círculo contar hasta el 50, cada múltiplo de 7 no se pronuncia, sino que se aplaude. Si se equivocan vuelven a comenzar. (30min).</li> <li>5. Lectura para imaginar y jugar a ser tortugas. (10min)</li> <li>6. Elaborar una lista de hábitos que favorezcan la actitud diaria. (10min)</li> <li>7. Ejercicio: “al decir si a digo no a” (10 min)</li> <li>8. Comentar</li> <li>9. Preparación para el cierre.</li> <li>10. Llenado del “Cuestionario de cierre de sesión.</li> </ol>	<p>Formato Colores</p> <p>Formato pluma</p> <p>Hojas blancas pluma</p> <p>Formato</p>
<p>5 Sesión de</p>	<p>Favorecer la identificación de</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pensar en una película que les gusta,</li> </ol>	<p>Aula grande</p>

<p>acercamiento a la valoración personal</p> <p>EJE DE ACCIÓN Identificación de momentos significativos para la Valoración Personal.</p>	<p>momentos en los que se han sentido importantes.</p> <p>Propósitos Que los participantes reflexionen sobre lugares, ideas, cosas, personas, que estimulan momentos gratos. Deseable: establecer lazos de confianza e interrelación.</p>	<p>buscar una escena con un ambiente nutritivo y gratificante, que les signifique un momento de reconocimiento. 15 min Actuar en grupo las escenas importantes de cada persona.30 min Llenar cuestionario con 4 preguntas: Me siento valiosa cuando Soy importante con Si esa escena fuera real, como sería? Que momento grato recuerdo, en el que me sentí importante Reflexionar en grupo cómo sería ese momento en la vida, e identificar cuales son las variables que estarían presentes, con el eje de sentirse importantes a partir de la interacción con alguien. 15 min</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Armar la torre más alta por turnos con un jenga. 30 min</li> <li>3. Reflexionar sobre el reto que cada una sintió al ser el desafío mayor.</li> <li>4. Una breve explicación de las motivaciones y satisfacción en diversos niveles. (basado en la pirámide de Maslow).</li> <li>5. En una pirámide grande, por parejas escribirán lo que hacen que las hace sentirse valiosas.</li> <li>6. Llenar el "Cuestionario de cierre de sesión". Evaluación de la sesión". 10 min</li> </ol>	<p>Formato</p> <p>Jenga</p> <p>Papel Bond con la pirámide trazada plumones</p>
<p>6</p> <p>Sesión de acercamiento a la valoración personal, aceptación y consideración positiva.</p> <p>EJE DE ACCIÓN Apreciación y Valoración Personal desde la Experiencia</p>	<p>Apreciar su persona mediante la experiencia de los momentos importantes en la vida</p> <p>Que se sensibilicen sobre el empleo de medios comunicativos diferentes a la palabra.</p> <p>Que los participantes reflexionen sobre lugares, ideas, cosas, personas, que estimulan momentos gratos. Deseable: establecer lazos de confianza e interrelación.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tomar una hoja carta y doblarla hasta 8 espacios.</li> <li>2. Describir por medio de gráficas en cada una 8 eventos que por su importancia, expliquen por sí mismas, porque son lo que son en el aquí y en el ahora. Que generen una auto-revelación para facilitar el conocimiento intragrupal. En....</li> <li>3. Mostrar sus hojas sin explicarlas, de manera que el grupo descubra que es lo que significa cada evento dibujado. Reflexionar de manera grupal para identificar lo que envuelve cada momento, en cuatro ejes: a) que sentimiento hay, b) que elementos sobresalen en las escenas, c) cuál es el significado de ese momento, d) como te valoras en esa situación. Escribir ahora las frases que te</li> </ol>	<p>Material Aula grande Hojas Lápiz</p>

		<p>dices.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Armar la torre más alta por turnos con un jenga. 30 min Reflexionar sobre el reto que cada uno sintió al ser el desafío mayor.</li> <li>Una breve explicación de las motivaciones y satisfacción en diversos niveles. (basado en la pirámide de Maslow).</li> <li>En una pirámide grande, por parejas escribirán lo que hacen que las hace sentirse valiosas.</li> <li>Manifestar la consideración positiva, al sostener cada uno de los participantes una pelota, los demás le dirán sentimientos positivos y actitudes y valores, de manera obligada lo harán los que estén ubicados a la derecha e izquierda del que sostiene la pelota.</li> <li>Llenar el "Cuestionario de cierre de sesión". 10 min</li> </ol>	<p>Jenga</p> <p>Papel Bond con la pirámide trazada plumones</p> <p>Pelota</p>
<p>7</p> <p>Valoración Auto-aceptación Resignificación</p> <p>EJE DE ACCION Reconocer a sí mismas y valorarse.</p>	<p>Reconocer y valorarse a sí mismas a partir de la reflexión de una lectura.</p> <p>Valorar atributos propios a partir de la identificación de éstas en objetos.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Recordar lo que hicimos la sesión anterior (10 minutos)</li> <li>Escuchar atentas la lectura "Yo soy yo". Reflexionar. Llenar formato. (20 min)</li> <li>Colorear un mandala, cada color que tenga significa un elemento de su propia valoración personal. Registrar aparte el significado. (30min)</li> <li>Observar detenidamente y tocar los objetos y ubicar uno con el que más se identifican. Registrarlo.(20 minutos)</li> <li>Ahora se cambiará ese enfoque, se trata de reconocer las cualidades que tiene cada objeto y que reconocen en sí mismas. Llenar un formato con lo siguiente: Valoro __ (propiedad) __ que en este momento aprecio en __ (objeto) __ (20 min)</li> <li>Hacer una tómbola de los objetos, a cambio de una frase de valoración personal. (25 minutos)</li> </ol>	<p>Aula grande</p> <p>Material de lectura</p> <p>Hojas blancas Formato Mandala</p> <p>Lápices de colores</p> <p>Objetos</p> <p>Formato</p> <p>Papelitos de identificación</p>

		<p>7. Cerrar la sesión con lo que se llevan y cómo se van.</p> <p>8. Llenar el “Cuestionario de cierre de sesión”.</p>	
<p>8</p> <p>Cierre Integración de descubrimientos sobre Valoración propia.</p> <p>EJE DE ACCIÓN Recuperar lo construido.</p>	<p>Que los participantes logren una actitud evaluativa y crítica del trabajo.</p>	<p>1. Comentar los cambios producidos a lo largo del taller de manera grupal.</p> <p>2. Hacer un convivio de cierre.</p> <p>3. Cierre de la sesión.</p> <p>4. Aplicación del “Instrumento de evaluación global” y el “Cuestionario final de evidencias”.</p>	<p>Instrumentos de evaluación del taller y Bocadillos para el convivio.</p>

Fuente: construcción propia



## **CAPITULO II. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL**

En este apartado se reporta la exploración a documentos referentes al estudio de la población policial, desde aquellos principios de los que parte la concepción de la seguridad pública a nivel global, destacando lineamientos en la instauración de los nuevos modelos policiales sugeridos por organismos internacionales sobre la inclusión de mujeres en diversos sectores; dichas menciones son con el propósito de conocer la preocupación que existe en la sociedad para definir los propósitos de participación de mujeres.

Como eje central de este marco referencial y de todo este proyecto, se habla de las teorías de Desarrollo Humano que acompañan el sustento de este trabajo, que sirven para la comprensión de lo acontecido en el “Taller de Valoración Personal de la Mujer Policía”, ya que es necesaria la contemplación del Enfoque Centrado en la Persona para el lineamiento de propósitos que guiaron el trabajo con las mujeres policía y que nos permitirán un acercamiento al análisis de resultados, logros y conclusiones.

En el tercer apartado hay expectativas en la teorización del rol de la mujer policía, a partir de estudios y reportes que se han hecho tanto en México y Latinoamérica, que reflejan la complejidad de la cultura policial, en marcos de corrupción y desprestigio social que nos facilitan la comprensión del contexto; la incorporación de la mujer policía a las corporaciones refleja no tener una distinción en el rol a partir del género, por lo que las mujeres policía están expuestas a los mismos riesgos y responsabilidades; no así en las oportunidades del ejercicio; su incorporación oficial históricamente, se registra hace 20 años. Hay fenómenos como el acoso y la violencia de género que permean.

Así mismo, se habla de valoración desde una propuesta teórica para resaltar la importancia que tiene en la autoestima de una persona y posicionar los conceptos teóricos para futuras secciones de este mismo documento.

## **2.1 Las mujeres policía en el Desarrollo Humano y estado del arte**

Después de realizar una búsqueda, en trabajos de grado, investigaciones y en las propias corporaciones de los gobiernos, con criterios sobre estudios policiales, valoración personal, cultura policial, burn out, women armed, police forces, status of women pólice, policing gender, sociología policial, en REDALYC, EBSCO, Research Gate, Google Scholar; respecto a la valoración personal en la figura de la mujer policía, o que registre impactos de haberse propiciado el acercamiento a sí mismas desde el Desarrollo Humano, los hallazgos, hasta el momento, solo nos permiten enriquecer las miradas de la preocupación social reciente sobre estos grupos corporativos.

Sin embargo, predomina la escasez de trabajos académicos y de tesis (particularmente de posgrado), que tengan el interés de acompañar desde la persona, la complejidad que se vive en la cultura policial de la mujer.

Ciertamente, se pueden encontrar estudios llevados a cabo por las instituciones gubernamentales que registran, en términos estadísticos, algunas cifras poblacionales, capacitación, adiestramiento en toma de decisiones, administración del tiempo y la recuperación de aprendizajes, relacionados con el ámbito policial. En el contexto mexicano, no se ha encontrado un seguimiento a la población policial desde la perspectiva de la persona, reitero que no así, respecto a la implementación de programas y evaluación de los mismos, las instituciones del gobierno han elaborado cuadernos de trabajo y reportes de contenido sustancioso que dan idea de los retos y necesidades que enfrenta esta población. Con esto, quiero decir que las consultas sobre trabajos de grado, tesis, o aportaciones de estudiantes vinculados al Desarrollo Humano de la población de mujeres policía, no arrojaron resultados concretos, al menos en los repositorios de las las universidades consultadas. Así también hay trabajos elaborados sobre el síndrome de burnout y estrés policial en diversas latitudes, que han sido desarrollados por especialistas en la materia, que consideran importante resaltar desde la cultura policial la aparición y permanencia de fenómenos sociales como el estrés en el trabajo, propio de las labores que competen a estos grupos.

Hacia la implementación de los programas como el “Nuevo Modelo Policial”, hay algunos artículos como Rebuffo (2007), Arteaga (2000), Alvarado y Silva (2011) Corredor y Marín (2013), Bayle (1974), Durán (2001), que abordan los procesos y complejidades en la adaptación del mismo y que desprenden situaciones, tanto ciudadanas como de formación policial, desde una perspectiva social. Todo este material, ha sido recopilado y analizado (en el apartado correspondiente a la Metodología) para enriquecer la argumentación teórica. Cabe mencionar que es de suma importancia la comprensión del contexto social policial, para poder profundizar en los alcances de la propuesta que aquí se plantea al considerar la valoración personal de la mujer policía. Las condiciones de trabajo en las corporaciones policiales merecen ser tratadas de manera específica para poder brindar un acompañamiento atinado en el campo del Desarrollo Humano.

Puede verse en la bibliografía la riqueza de información, coordinada principalmente por los gobiernos de varias latitudes, resaltando también que, en México, son solo tres autores los que han generado de conocimiento sobre la población de mujeres policía. En la recopilación de bibliografía universal, se registran preocupaciones sobre la reciente incorporación de la mujer al mundo laboral policial, han concentrado la mirada en erradicar cualquier forma de discriminación y violencia contra las mujeres. Por ejemplo, la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, (SSP-DF), realizó un proyecto interdisciplinar a cargo de un Grupo de Investigación, entre sociólogas y psicólogas (GIMP) de la UNAM, sobre Mujeres Policía; que estuvo a cargo de la Dra. Olivia Tena (2012), en el cual, se recomienda promover prácticas que favorezcan la transformación de la cultura institucional, reflejando valores democráticos e igualitarios. En este trabajo se señalan líneas de investigación propuestas para la detección de necesidades de la población, tanto en hombres como en mujeres; se resalta como foco el empoderamiento de las mujeres policía a través de la asignación de roles de liderazgo y puestos de mando, capacitación en derechos humanos, evaluación continua sobre las representaciones sociales de las mujeres en la policía, sobre su propia condición laboral y la imagen que tienen en la institución, el empoderamiento y criterios rectores para el logro de la igualdad de género. Este trabajo

aporta una mirada más acercada a la realidad de la persona de la mujer policía, al reflejar una preocupación y compromiso en lineamientos concretos, aunque hasta el momento, solo está indicado como guía para la generación de estrategias para el logro del propósito ya mencionado.

Históricamente, desde la formación de la corporación policiaca en el mundo, se ha revisado su papel como agente de seguridad. A pesar de que el objeto de estudio es el elemento policial y a nivel internacional hay reportes que reflejan la cultura, el comportamiento, y el estrés laboral del policía, en nuestro país, son pocas las referencias que puedan tenerse, pues los análisis han sido mayormente elaborados por instituciones gubernamentales debido a que la transición de la seguridad pública obedece al comportamiento social, como veremos más adelante (Durán, 2001).

México tiene un contexto histórico en temas de seguridad pública, y al presente, enfrenta la implementación de un nuevo modelo de trabajo y organización cuya propuesta parece abarcar aspectos de distintas índoles, como es el incentivar a los miembros, instaurar programas de capacitación y dotar de tecnología a los cuerpos policiales, entre muchas otras mejoras (Rosas, y cols., 2014).

La temática que da inicio al marco referencial de este trabajo, tiene que ver con temas socio-políticos de México, entre los cuales se encuentra la excesiva violencia, principalmente vinculada al narcotráfico, de la que se deriva la inseguridad y una deficiente gobernabilidad. En este sistema socio-político hay desigualdad y exclusión social, así como en la política interna, los procesos electorales, y consecuentemente, el descrédito generalizado hacia las instituciones gubernamentales responsables del orden público y de la procuración de justicia. Los últimos sexenios en nuestro país, han sido cuna de eventos de inseguridad, lo que ha generado desafíos para algunos actores como la policía y el ministerio público (Rebuffo, 2007).

En México es más útil agregar a la lista los problemas que revela el análisis antropológico del policía, realizado por algunos investigadores, entre estos, Azaola (2006). Este enfoque revela los problemas de percepción que contaminan la relación entre policía y sociedad: existe una descalificación mutua entre policía y ciudadano.

Además, en México, ser policía se toma como una profesión indigna. La percepción de sí mismo que tiene el policía es muy negativa, y por lo regular, este siente franca vergüenza. Como corolario, las interacciones entre policía y ciudadanía se insertan en un esquema regido por el rencor y la desconfianza mutua, lo que promueve, a su vez, mayores violaciones a los derechos humanos. Por esta razón, se debe abordar la percepción de la policía como rol social degradado, si se desea incidir en este tipo de problemáticas (Alvarado & Silva, 2011).

A su vez, los funcionarios públicos, junto con los policías y jueces son percibidos por la población como altamente sobornables. Las situaciones de emergencia económica detonan la manifestación de vínculos entre la pobreza, la inseguridad y la desigualdad, generando estructuras de exclusión en varias capas de la población (Haro, 2011). Por lo que se parte de un panorama complejo desde diversos enfoques y la comprensión de la situación del policía requiere consideraciones extendidas en términos contextuales e históricos.

## **2.2 Comisionar a los constructos del Enfoque Centrado en la Persona.**

Rogers, psicólogo del Enfoque Humanista, postuló que la persona tiene una estructura interna, una tendencia, que le orienta a desarrollarse y encontrar su propia madurez, y es a partir de esta estructura que la persona puede entender los aspectos que le ocasionan dolor o insatisfacción y que necesitan ser expresados. De esa manera la persona será capaz de organizar de manera diferente su personalidad y las relaciones en su vida, de acuerdo a actitudes y respuestas que para ella sean más maduras, por lo tanto, la persona aumentará el valor hacia ella misma. Esto será posible a partir de cuidar ciertas condiciones en un marco de acompañamiento y las características de la relación facilitadora (Rogers, 1982).

La unión de estos elementos: la relación facilitadora con sus atributos, así como la consideración de la estructura personal con una tendencia inherente hacia el crecimiento y la madurez, conllevan un proceso, el cual tiene como objetivo que la

persona desarrolle su potencial a partir de su propio descubrimiento. Cornelius-White en (Segrera, Alberto S.; Cornelius-White, Jeffrey H. D.; Behr, Michael; Lombardi, Silvia;, 2014) habla de la tendencia formativa y dice que:

La Tendencia Formativa conforma una base representativa del Enfoque Centrado en la Persona –Teoría que Rogers propone- aunque es un participante callado pero relevante, y que se refiere a la incorporación del reconocimiento no solo a las personas individuales, sino también a los grupos, fuerzas sociales, la biodiversidad, la química y muchas otras áreas, con una mira hacia los procesos de actualización desde la persona hacia sistemas mayores (p. 47).

En pocas palabras, Cornelious (en Segrera, y cols., 2014), señala, al estudiar a Rogers:

el Desarrollo Humano es hacia el aumento de la autodeterminación, la autorregulación y la autonomía al alejarse del control heterónimo o control de parte de fuerzas externas, de ahí que puede haber un entendido de que la “actualización” –término referente a la tendencia actualizante- se transforme en una Tendencia Formativa (p. 49).

Todo esto es mencionado únicamente con fines de proyectar que la persona no es un individuo aislado y que la tendencia formativa reconocida por el Enfoque Centrado en la Persona (ECP), apoya para la comprensión de un ser humano inmerso en un contexto en interacción, o sea, interconectado y con relaciones.

La propuesta de (Rogers, 1982) es relacional, él dice: “Si puedo crear un cierto tipo de relación, la otra persona descubrirá en sí mismo su capacidad de utilizarla para su propia maduración y de esa manera se producirán el cambio y el desarrollo individual” (p. 40).

### **2.2.1 Los constructos ejes de acción (ECP)**

Basados en la propuesta del Enfoque Centrado en la Persona de Rogers, fue importante vincular los conceptos teóricos con los propósitos de la intervención a los que se refiere este trabajo, de manera que se pudiera estructurar un seguimiento para la comprensión de los logros y resultados de la misma

#### **La valoración personal, lo más buscado.**

Hablar de valoración personal, involucra constructos que relacionan el auto-concepto. Este ha jugado un papel importante para el reconocimiento propio y una base de donde partir, para el caso la mujer policía, en un marco de referencia propio y que requiere de un significado. Concretar la idea que se trabaja de valoración a partir del autoconocimiento, permite elaborar una secuencia de pensamientos y reflexiones conceptuales sobre el entorno y la cultura policial, para ubicar desde donde se miran las personas mujeres policía. Para el “autoconcepto” se abordaron estos constructos como ejes que fundamentan el trabajo y dan pie a la concepción de las aportaciones del Desarrollo Humano a la población mencionada.

Antes de continuar, se consideró propicio hacer una revisión teórica sobre el autoconcepto- y elementos que lo circundan, mismos que podrían generar confusión en cuanto a lo que se busca en este trabajo; al respecto se encuentran términos para hacer referencia al mismo constructo, en manos de diferentes investigadores para los cuales los significados son distintos:

Wells y Marwell (1976), recopilaron algunos de los términos utilizados en el trabajo sobre el autoconcepto como lo son: amor propio, autoconfianza, autorrespeto, autoaceptación (o rechazo), autosatisfacción, autoevaluación, autovaloración, autovalía, sentido de eficacia personal, sentimiento de competencia y autocongruencia, entre otros. En un análisis de los términos anteriormente referidos, estos se agruparon, para efectos de este trabajo, en dos que son: el autoconcepto y la autoestima, mismos que son debatidos por algunos autores como Fleming y Courtney y Branden. A

continuación, se explica el primero y hacia término de este capítulo se define la autoestima, como un conducto de la valoración hacia experiencias más crecientes de la persona.

Según Fleming y Courtney (1984), el autoconcepto sería un término más general y que subsume a la autoestima. Sin embargo, tal diferenciación no está tan clara. Otros investigadores los utilizan indistintamente, tal es el caso de Maruya, Rubin y Kingsbury (1981), quienes afirman que la autoestima o autoconcepto es una de tales variables. Desde un punto de vista opuesto, se encontraría la postura de Coopersmith (1967), para quien la autoestima constituye un constructo global que tiene que ver con la autoevaluación y autovaloración. El autoconcepto, por el contrario, incluye meramente descripciones, las cuales, según este autor, son diferenciables de la autoestima, ya que las descripciones no implican necesariamente juicios de valor.

Para adentrar en la propuesta de este trabajo, González (1983) define la autovaloración como:

Subsistema de la personalidad que incluye un conjunto de necesidades y motivos, junto con sus diversas formas de manifestación consciente. La forma esencial en que se expresan los elementos integrantes de la autovaloración, es un concepto preciso y generalizado del sujeto sobre sí mismo, que integran un conjunto de cualidades, capacidades, intereses, que participan activamente en la gratificación de los motivos integrantes de la tendencia orientadora de la personalidad, o sea, que están comprometidos en la realización de las aspiraciones más significativas de las personas. En este sentido el contenido de la autovaloración está emocionalmente comprometido con las principales necesidades y motivos de la personalidad y constituye una expresión de los mismos (p. 30).

Esta construcción nos va permitiendo figurar un entendido que potencia el ejercicio de la valoración y que puede servir para comprender el propósito con el grupo de mujeres policías y desde donde se parte, al ser complementado con una autovaloración. Al respecto, sobre autovaloración no adecuada o no estructurada Fernández (2002), dice que se manifiesta cuando existe pobreza en el



autoconocimiento, de manera que el sujeto se conoce insuficientemente o distorsionadamente. Además, existe una tendencia a describir comportamientos, más que a reflexionar coherentemente acerca de sí mismo, de modo que, los elementos que integran la propia autovaloración no se encuentran elaborados reflexivamente. La flexibilidad en la autovaloración tiende a estar ausente, y más bien se encuentra una rigidez e intolerancia a entrar en contacto con elementos disonantes con la imagen que de sí mismo se tiene; esto es característico de la inadecuación por sobrevaloración. Mientras que, en la inadecuación por subvaloración, es más frecuente la carencia de integridad, es decir, la pobreza autovalorativa, de tal forma, que ante elementos disonantes con la autoimagen, lo que aparece es la desarticulación de la propia personalidad; su desestabilización. Ha sido importante tener en cuenta las afirmaciones de la autovaloración no estructurada, debido a que existen posibilidades de que este fenómeno apareciera en la intervención, lo que habría de representar un reto en el acompañamiento, tanto a la persona como al grupo, con la intención de tener un escenario que lograra ser productivo para los efectos de promover la valoración personal. Este ejercicio, como puede verse, a partir de las variables de valoración de González (1983) y la aportación de Fernández Ruiz (2002), convierten a la valoración personal en un proceso dinámico que exigía seguimiento y continuidad a lo largo del taller, y que precisamente por esto, requiere ahora su teorización.

Hablar de valoración compromete términos y teorías que pudieran profundizar, o bien, abrazar un proceso del individuo sobre sí mismo, que integra diversas variables y que a su vez no requieren estar presentes en su totalidad; la valoración personal puede también entrar en el campo del subjetivismo, como lo es la misma definición filosófica de su raíz, encontrada en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española: *Valor.- cualidad que poseen algunas realidades consideradas bienes, por lo cual son estimables;* por lo que la valoración es dar acción a la consideración de bienes con atributos predefinidamente estimables. Es decir, desde un enfoque que busca validar la percepción del individuo sobre la valoración, radicaría en esa “consideración de bienes y la estimación”, además de que esas realidades también se derivan de una percepción del individuo. Bajo estas ideas, se toma la *valoración personal* como el efecto del proceso de cambio fundamentado desde el enfoque humanista, para sustentar los

logros de los propósitos en el “Taller de Valoración Personal de la Mujer Policía” y que tienen como base esencial los constructos propuestos por Carl Rogers.

Para abordar la valoración personal con las mujeres policías, se debían hilar los propósitos, las actividades y la misión de lograr una mirada a su persona. Al focalizar su atención en sí mismas, se tomaron en cuenta las propias creencias, los aprendizajes construidos a lo largo de su historia, los conocimientos adquiridos y las maneras de proceder de las mujeres policías, se asumió que para ellas tiene un significado o sentido, dando una validez desde su propia vivencia.

Rogers (1985), definió once conjuntos de constructos agrupados, de aquellos, citaremos el de la representación consciente que remite a la simbolización correcta. También el de la consideración positiva incondicional y los constructos relacionados con la fuente del conocimiento, como son el marco de referencia interno y el centro de la valoración.

La teoría de Rogers está en un contexto bajo determinadas condiciones como la consideración positiva por parte del facilitador que activa un proceso de cambio. Este cambio presenta algunas de las siguientes características: el cliente es capaz de establecer una distinción entre los objetos de sus sentimientos y percepciones. Esa capacidad se aplica al concepto de “Yo” de Rogers (1985), y se transfiere también al mundo exterior, con otras personas y con sus interrelaciones, así, la simbolización de sus experiencias es más exacta. Es decir, la persona se vuelve más capaz de experimentar la consideración positiva incondicional que el facilitador manifiesta y siente esa consideración positiva hacia sí mismo. De esta manera, constituye progresivamente el centro de valoración, y la valoración de su experiencia se vuelve cada vez menos condicional y se efectúa cada vez más en función de un proceso de valoración orgánica (Cueli, Reidl, Martí, Lartigue, y Michaca, 1990). El concepto de valoración es muy característico de Rogers (1985), mismo que se refiere a un proceso en continua evolución, en el cual los valores nunca son fijos o rígidos. Rogers (1985), agrega:

El organismo encuentra satisfacción en aquellos estímulos o comportamientos que lo mantienen y lo enriquecen y que mantienen y enriquecen al yo, tanto en el presente como en el futuro. La tendencia actualizante sirve así de criterio en el proceso de valoración organísmica. << tendencia innata del individuo a actualizar las potencialidades de su organismo >> (p. 28)

El proceso de auto valoración se ha conformado de criterios adaptados al ECP que parecen pertinentes para la comprensión del esfuerzo y logros del propósito central del taller con las mujeres policías, este ha sido el primer constructo de la teoría.

### **Simbolización de la experiencia. Las armas, el chaleco y la patrulla.**

Sucesos, percepciones y sensaciones que componen el mundo real personal y privado, comprenden a lo que Rogers (1981) llama Esfera de la Experiencia.

Al tener en cuenta que cada persona trae un aprendizaje, una historia construida a partir de experiencias y un significado arraigado que le permiten conducirse día a día, generar criterios, tomar decisiones, y consolidar sus creencias, para explicar la valoración personal, se acude primeramente a un reconocimiento de los significados propios. Éstos pueden o no ser parte de la realidad de la persona, porque vienen sobrepuestos en la experiencia o interpretación que la persona da a la vivencia, de esta manera va concatenando simbolismos para construir su propia realidad. Rogers (1985) dice; “No es indispensable que los símbolos que constituyen nuestra conciencia correspondan necesariamente a la experiencia “Real” o a la “realidad”... al tratar de conceptualizar una distinción entre una conciencia que fuera real o exacta de una que no lo es sería” (p. 28). Rogers (1985), reconoce que toda percepción es de naturaleza transaccional, que es una construcción que surge de la experiencia pasada y también una hipótesis o prognosis para el futuro.

Plantear los significados que se tienen sobre lo que compone la experiencia, permitió una comprensión de los mismos, y esto contribuyó a la verificación de los elementos que pertenecen a dicha experiencia. De esta manera, se tiene la posibilidad de reconstruir nuevamente la representación que se ha dado por parte de las mujeres

policías a los aspectos que fueron propuestos en las sesiones del taller de Valoración Personal. Rogers (1985), señala que “Cuando se habla de una correcta simbolización de la conciencia, queremos decir que las hipótesis implícitas en la conciencia se verán corroboradas si se las verifica actuando sobre ellas” (p.28).

Tener presentes los significados que se dan a algunos elementos como la rutina diaria, los valores que reconocen en ellas, las prioridades en su vida, que forman parte de la experiencia personal, permitió la valoración al depurar las concepciones de los elementos cercanos a dichas personas.

### **Consideración positiva incondicional. Un miembro de la Gendarmería.**

Las mujeres policías formaron parte de un grupo en el contexto del taller; en el entendido de la valoración personal, requiere de una mirada individual para poner a la persona como centro; lo que se espera es que la propia exploración sea validada para poder arraigar la verificación de significados. La consideración positiva, término que dice suficiente, se da desde el exterior, pero también desde la propia persona, aunque en lo segundo debe derivarse de un acompañamiento que parta de una actitud de recibimiento desde el facilitador. Rogers (1985), explica: “*Si todas las experiencias de otra persona relativas a sí misma son percibidas por mí como igualmente dignas de consideración positiva, es decir, si no hay ninguna que yo considere menos digna de consideración positiva, decimos entonces que experimento un consideración positiva incondicional hacia esa persona*” (p. 41).

Para la valoración personal, se trabaja un auto-concepto, refiriéndose a lo que la persona da cuenta de sí misma, y que permite que la persona se vea así misma con la misma aceptación que le da el acompañante, lo que además da pie a la auto-exploración. Rogers (1985), explica que si una persona, percibe sus experiencias como dignas de consideración positiva, se estaría dando una totalidad en la aceptación, lo que añadiría una incondicionalidad. En sus palabras:

Percibirse a uno mismo como objeto de la consideración positiva incondicional de otra persona es darse cuenta de que esa persona considera todas las experiencias relativas al concepto que uno tiene de sí mismo como igualmente dignas de consideración positiva"... y que lleva a Rogers a concluir que "Valorar a esa persona, lo que le ayudará a ser una persona más completa y congruente, capaz de funcionar eficaz y adecuadamente ( p. 41).

A medida que el yo se evoluciona, el individuo también desarrolla una necesidad de consideración positiva: a teoría de Rogers (1985) no se interesa en saber si es una necesidad innata o adquirida. Cueli y cols. (1990), señalan que "El individuo puede experimentar la presencia o ausencia de la consideración positiva al margen de las valoraciones de las demás, se convierte en cierta manera en su propio criterio, su propio social significativo" (p. 272). En el taller, algunas mujeres policías, encontraban dificultad que otras para expresarse abiertamente, sin embargo, en el medio escrito manifestaban un lenguaje que reflejaba su sentir, su reflexión del momento, el reconocimiento de su progreso y los elementos que obstruían su participación ante las demás compañeras. Lo que se fue disminuyendo a medida que se daba el avance del taller. El hecho de que este permaneciera constante a pesar de los cambios que se dieron en la organización comisaria, permitió que se dieran cuenta que la intención del taller era precisamente lograr la valoración personal desde un trabajo de acompañamiento con el ECP y que no había sido coordinado por ninguna instancia vigilante o intencionada con algún propósito de observación de comportamientos o para efectos de represalia.

La consideración positiva experimentada desde las experiencias relativas al yo, ya sean satisfacciones o frustraciones; son denominadas consideración positiva de sí mismo. Cuando las experiencias del yo del individuo son juzgadas por ciertas personas bajo criterios de si son dignas o no de consideración positiva, la del individuo con respecto a sí mismo también será selectiva; si ésta es buscada o evitada solo porque es más o menos digna de consideración de sí mismo, se dice que el individuo ha adquirido un modo de valoración condicional (Cueli y cols., 1990).

La valoración condicional pudo notarse, cuando estuvo presente el líder y mientras estuvo asignado a la función, sin embargo hubo un canal de comunicación abierto, disponible y confidencial a través de lo escrito, lo que permitió reforzar la relación entre cada miembro y la facilitadora. Además, la consideración positiva de esta última, aportó a la confianza de las mujeres policías para colaborar y florecer la valoración personal como un trabajo propio.

Según Rogers (1985), una teoría hipotéticamente posible, pero poco probable es: si el individuo experimentara una actitud de consideración positiva incondicional, entonces no desarrollaría ninguna actitud de valoración condicional y la consideración de sí mismo sería incondicional, por lo que nunca se plantearían discrepancias entre su necesidad de consideración positiva y la valoración organísmica, con lo que su funcionamiento psíquico sería óptimo. (Cueli, Reidl, Martí, Lartigue, & Michaca, 1990). Sin titubeos, podemos decir que la cultura policial genera condicionalidad, por lo que sería difícil experimentar esta consideración sin condiciones, en el ambiente de la gendarmería. Pero, agregamos, la persona no solo se mueve desde un ambiente favorable en términos de consideración, también trae un bagaje que da dirección a sus acciones y pensamientos; el tercer constructo a continuación.

### **Marco de referencia interno. Arraigo en la comisaría.**

Durante la construcción de significados y la consolidación de la experiencia del individuo, hay elementos que sirvieron de base y que rigen la elaboración de dicha experiencia, están presentes como parte de la persona y encuadran las referencias a las que acude para la simbolización; Es el mundo subjetivo del individuo. Sólo él conoce ese mundo plenamente. Ninguno puede llegar a conocerlo como será por medio de una inferencia empática, sin que nunca tal conocimiento llegue a ser completo (Rogers, 1985)

Hacer llegar a la persona a que se percate de las experiencias que rigen su situación actual, sea ésta cual fuere y reconocer los elementos que conforman al contrastarse con situaciones que permiten la distinción de su propio campo de acción,

permitirán la validación o verificación de la vivencia de esa experiencia, acudiendo entonces a una posible re-significación a partir de sentirse considerada de manera positiva e incondicional. De esta manera se propició un ambiente de valoración personal, al que la misma persona acudiría bajo sus propios recursos. Los valores ligados a las experiencias y los que son parte de la propia estructura, en algunos casos son valores experimentados directamente por el organismo, y en otros son valores introyectados, recibidos de otros, pero percibidos, de una manera distorsionada, como si hubieran sido experimentados directamente... Rogers (1981) afirma: “Al mismo tiempo que emerge la conciencia del *yo experimento*, aparece también la conciencia del *me gusta, me disgusta. Tengo frío y me disgusta, me abrazan y me gusta*; parece valorar aquellas experiencias que percibe como vitalizadoras, y valorar negativamente aquellas experiencias que parecen amenazarlo o que no lo protegen” (p. 423).

Los ejes de acción de las sesiones del taller de valoración personal, estaban constituidos por estrategias que recuperaban recursos de las participantes, ya fuera de su familia, de sus recuerdos, de su escala personal de valores. Igual “Pronto se incluye en el cuadro la valoración de sí mismo por parte de los demás Eres niño bueno, eres pícaro; estas y otras valoraciones similares de sí mismo y de su conducta, por parte de sus padres u otros, llegan a formar una parte amplia y significativa del campo perceptual” (Rogers, 1981, p. 423). Interesante fue descubrir los códigos de obediencia que rigen los marcos de comportamiento y criterios, aquí el trabajo consistía en reflejar lo posible hasta encontrar la fuente de origen de los simbolismos, y sobre todo, el sentido que tiene para cada persona.

Las personas no actúan únicamente a causa de las fuerzas externas a las cuales se hallan expuestas. Su conducta es consecuencia de su modo de ver las cosas, se apela al marco de referencia interno, y asumirlo es una tarea que caracteriza al facilitador, ya que captar la conducta, tal como la persona la percibe, es la única manera de comprenderla significativamente (Gondra, 1977). Las mujeres policías encontraron discrepancias al identificar su modo de ver las cosas y contrastar con las actitudes que tienen al enfrentarlas, el efecto de acceder al marco de referencia interno

de manera consciente contribuyó a la valoración de situaciones que se viven, de decisiones que se toman, de prioridades que tienen.

El centro de valoración concierne a la fuente de los criterios aplicados por el sujeto en la valoración de su experiencia. El centro de valoración se encuentra en el sujeto cuando esta fuente es interna, inherente a la experiencia misma, lo que contribuye a la constitución del marco de referencia personal, o como dice Rogers (1985), interno; si esta se encuentra en otras personas, éstas serán el criterio de valoración del sujeto quien aplicará la escala de valores de esas personas.

Estos constructos, son eje principal de análisis y de cotejo de propósitos desde cada sesión, hasta los alcances del taller mismo. Cada reflexión y actividad propuesta y ejecutada en el taller buscaba una movilización, no sólo de tales constructos, sino de la experiencia de estos. Hasta el momento se ha explicado la contribución desde el ECP de la persona como centro de este proceso de valoración.

### **2.2.2 El trabajo de la facilitadora. El protocolo de proximidad.**

La empatía es un componente importante de la propuesta Rogeriana del ECP. Rogers se refiere a la percepción correcta del marco de referencia interno de otro, con los significados y componentes emocionales que contiene, como si aquel que percibe fuera la otra persona, sin perder esa condición de como si (Rogers, 1985).

Durante la convivencia con las mujeres policías, era necesario un acompañamiento dirigido a la reflexión, que determinó el clima del taller, había algunas restricciones propias de la cultura y la vulnerabilidad no es un tema favorable en el ambiente policial, por lo que a partir de un trabajo confidencial, individual y libre de participación, se realizó la interacción.

El proceso del “Taller de Valoración Personal de la Mujer Policía”, implicó al facilitador un intercambio cara a cara con cada aportación que generaban las



participantes; por principio cabe mencionar que se hizo uso de habilidades facilitadoras. Cormier y Cormier (1994) ayudan a conceptualizar algunas habilidades de escucha como lo son:

La clarificación: Consiste en pedir al cliente que aclare el significado de un mensaje vago, ambiguo o implícito. Algunas mujeres policías participantes del taller, expresaban ideas que se veían inmersas en un contexto poco claro o condicionado, algunas otras ocasiones tendían a salirse del propósito a trabajar, por medio de la clarificación era posible identificar de que manera se estaba abordando la situación, quizá complementando con detalles se facilitaría la comprensión de ambas partes.

La paráfrasis: consiste en recapitular con otras palabras o expresar resumida y organizadamente el contenido principal del mensaje del cliente; Comunicar a las mujeres policías que se ha comprendido su mensaje, reforzar sus expresiones o centrarse en alguna situación, nos abriría oportunidad de expresar o descubrir un poco más de lo que se estaba proponiendo.

El reflejo: implica la expresión por parte del terapeuta de los sentimientos del cliente, tanto de los explícitos como de los implícitos. Estos últimos son inferidos a partir de expresiones previas del paciente, comportamiento no verbal de este y/o conocimiento que se tiene del cliente o de la situación referida. El reflejo fue uno de los recursos más concurridos en la tarea de facilitación, de alguna manera se validaba lo que la participante expresaba y permitía acceso a profundizar en la temática, se consideró necesario en varias ocasiones manifestar en una comprensión empática incondicional y el reflejo era el medio para generar la atmósfera propicia de trabajo.

El propósito de la facilitadora fue intencionar reflexiones o de recibir lo expresado, Rogers lo explica en el proceso de crecimiento: "Cuando el cliente se siente comprendido, aceptado con agrado y recibido tal como es en los diferentes aspectos de su experiencia adquiere más flexibilidad y sus sentimientos comienzan a fluir con mayor libertad". (Rogers, 1982, p. 127). Las participantes encontraban en el taller, un espacio de escucha y confianza fuera de su rutina, a pesar de la asistencia por mandato, ellas fueron reconociendo su asistencia voluntaria y colaborativa que

otorgaba cierto bienestar motivacional o de hallazgos enriquecedores para mejorar en su vida algún aspecto.

Rogers (1957) decía que la última condición es que el cliente perciba en cierto grado la aceptación y la empatía que el facilitador siente por él; las consecuencias se dan a través de la respuesta empática, que genera un impacto experiencial al sentirse: primeramente, aceptados y valorados como personas; se reconocen en muchas facetas y no se sienten solos, se sienten reafirmados en su propia existencia, como personas autónomas y valiosas en posesión de su propia identidad y aprenden a aceptar sus propios sentimientos. Esta experiencia no solo cobra más importancia para la persona misma, sino que también le aporta la sensación de que quizás no sea tan extraño, tan diferente como al principio creía, y se aprende a creer en su propia experiencia, esto enseña a la persona a relacionarse consigo mismo y con el mundo según Vanaerschot (1993).

Las respuestas del facilitador son importantes en el sentido de tener un efecto experiencial, según Bohart (2014) al usarse respuestas empáticas para promover a las participantes un foco centrado en el presente; se quiere referir más que al efecto experiencial, a la responsabilidad que se tiene del proceso. Esto está en la decisión de ser o no directivo y si las acciones directivas son constructivas o destructivas.

Cuando se refiere al proceso de cambio, las participantes emulan ser colecciones de estructuras de interés teórico para los terapeutas que operan sobre éstas para causar efectos, como si hubiera una relación causal lineal que va de fortalecer las estructuras del “yo-mismo o del ego”, intensifican la experienciación, profundizan el proceso de la información o promueven el proceso de auto exploración, lo que describe al facilitador como responsable de causar los cambios que ocurren en el consultante.

Cornelius (en Segrera y cols, 2014) considera crucial la no directividad porque respeta la singularidad de los seres humanos individuales, además de la confianza, cuyo centro es la facilitación de los procesos de desarrollo de la actualización, transición y potenciales inherentes de la persona. Si bien, el trabajo que se realizó en el

taller fue estructurado, existía la libertad de hacerlo o no, de llegar hasta sus últimas consecuencias o simplemente participar como lo prefiriera.

Como ya se mencionó, cuando se trataba de aspectos confidenciales, las mujeres policías interactuaban directamente con la facilitadora. Egan (1987) define al facilitador como un buen atendedor perceptivo cuya atención le ayuda a ser un discriminador más efectivo, atiende mensajes verbales y no verbales, clarifica y actúa constructivamente en los resultados, comunica respeto al cliente, le refuerza y establece una base de poder con el cliente.

Para profundizar en la discriminación que Egan (1987) menciona, se hablará primero de la inteligencia social del facilitador que se refiere “capacidad interpersonal” que incluye dos factores: habilidad para entender a otros y la habilidad para actuar sabiamente en situaciones sociales. Carkhuff (1969) llama discriminación a la habilidad de entender los varios componentes de una situación social, es decir que entiende lo que está sucediendo dentro de él mismo, pueden ser sentimientos de frustración u hostilidad o cariño; el trabajo con mujeres policías detonó sentimientos similares debido a cada situación vivida durante el taller de Valoración Personal. Un discriminador percibe lo que está sucediendo en su medio ambiente y lo que está sucediendo en el “mundo” de la otra persona, es decir entiende a otros desde el marco de referencia de ellos y no sólo desde el propio, ve formas en las cuales otros están viviendo efectivamente y ve patrones de conducta que son destructivos para sí mismo y para otros.

Carkhuff (1969) habla de una facilitación que comunica y ejercita la mediación en varias formas y usa un entendimiento de lo que es funcional y no funcional en la vida de otros para ayudarles a destapar áreas que necesitan una exploración concreta, reta a otros con cuidado y comprensión, se contempla el clima de respeto por ir al paso de cada persona. En ocasiones las participantes del “Taller de Valoración Personal de la Mujer Policía” exigía la atención individual de cada persona, en la medida de la confianza que tenían y en función de las personas presentes en esos momentos de la

sesión. Debido a la riqueza de situaciones que se manejan en la persona del policía, el tema central podía desviarse.

Rogers (1970) afirma que el cambio y el crecimiento, pueden ser frecuentemente un motivo de turbulencia y perturbación en la vida de la persona; quien a su vez, lo llevará a la organización, razón por la cual esto puede ser muy amenazante para los directivos tradicionales. Para el caso de una comisaría de seguridad pública lo es por el contexto cultural que predomina; este tipo de experiencias pueden afectar, hasta cierto punto, los códigos de obediencia que rigen el contexto. Por lo que la tarea de acompañamiento en la exploración para la valoración, exigía cautela y prudencia, y el manejo de ser un facilitador y buen comunicador.

Siguiendo con la construcción de una figura de facilitador en interacción partiendo desde la persona, hay un comportamiento del participante, cuando está comprometido en un proceso de pensamiento y articulación interno: El espacio de escucha en el taller: “es una situación social y lo que los participantes dicen no es solo una manifestación de sus procesos de exploración. Primero, no pueden decir todo lo que están pensando, segundo lo que seleccionan para decir es un acto impersonal. Refleja lo que sienten que es seguro decir, lo que piensan que necesitan decir para satisfacer sus necesidades en la situación y el grado en el cual quieren presentar una cierta fachada al facilitador” (Bohart, 2014, p. 193); Esto lleva al reconocimiento de la empatía al promover un contexto de escucha y comprensión empática aceptante, que dibuja un participante que explora el ambiente de la terapia; extraen invariantes y utilizan las respuestas del terapeuta como posibilitadores. Lo que lleva a Bohart a que los participantes pueden utilizar el clima de una relación donde las intenciones primarias del facilitador son experimentar y comunicar aceptación hacia el participante e intentar comprenderlo.

Por lo que se presupone un clima de aceptación y comprensión empática, cuyo propósito está en la interacción hace que el facilitador genere respuestas empáticas como el reflejo que, en teoría, sirve para poner a prueba la comprensión propia del

facilitador sobre los participantes y esto sirve como oportunidad para los participantes de poner a prueba la comprensión de sí mismos (Bohart, 2014).

En el “Taller de Valoración Personal de la Mujer Policía”, fue necesario acudir al recurso del reflejo desde el facilitador para encausar la reflexión y la comprensión de sí mismas, además de generar un lazo de confianza indispensable para el contexto del grupo.

Según Bohart (2014), las respuestas empáticas o reflejos son un apoyo para los participantes; esto incluye sentirse: apreciado, reconocido, validado, tomado en cuenta. Las respuestas reflejo tienen propósitos instrumentales o informativos que sirven para seleccionar, diferenciar elaborar o llevar adelante nuevos significados y llegar a algo de lo que se puede ganar comprensión instantánea entre otros, así como llenar una función impersonal de establecer y mantener conexión con el terapeuta y de comprometerse en una especie de danza interpersonal creativa con él.

La facilitadora ha sido una figura importante para el contexto del “Taller de Valoración Personal de la Mujer Policía”, esto exige el dominio de la situación para encaminar el propósito con la inteligencia social que se ha mencionado. Barceló (2010) afirma que facilitar un grupo desde el Enfoque Centrado en la Persona, además de comportar una experiencia de crecimiento personal, constituye una pequeña, pero significativa aportación a la transformación social y al entendimiento y diálogo entre las personas.

### **2.2.3 La facilitación y la naturaleza del grupo. El escuadrón de reacción.**

El trabajo en el “Taller de Valoración Personal de la Mujer Policía”, como ya se ha dicho antes, fue condicionado por la asistencia obligatoria, lo que ellas llaman obediencia; no así la participación forzada a desarrollar las actividades propuestas, respetando la voluntad de la persona. Rogers (1970), él pensaba que cualquier miembro debería poder optar por no realizar los ejercicios, si así lo desea y el facilitador tiene que

establecer esto con claridad, ya que acude a una manipulación en caso de embaucar a los individuos.

En esta sección se describe la importancia del acompañamiento de facilitación a las participantes para el logro de la valoración personal, al parecer juega un papel importante para el rol del policía, ya que la escucha y el espacio brindado en el taller, es una práctica poco común en la institución policial.

El acompañamiento al grupo llevó una trayectoria cuidada, se buscó privilegiar que las mujeres policías estuvieran en un ambiente de colaboración, y brindar la oportunidad de auto-explorarse, sin tener que acudir de manifiesto a un estado de vulnerabilidad, en el ambiente policial es algo poco usado, por la cultura y la naturaleza de las funciones. Esto abrió un espacio de confianza interpersonal entre cada una de las mujeres policía y la facilitadora, fenómeno que parecía poco común, al reservarse entre ellas mismas información/sentimientos/sensaciones propias para intercambiarse entre pequeños sub-grupos.

Se retoma el acompañamiento, Rogers (1970) sugiere desde sí, una preocupación genuina y actual por cada miembro y el grupo en su conjunto, valora a cada persona sin sentir compromiso de una relación permanente, da prioridad a ser una preocupación y sentimiento en el ahora.

Bajo esta visión, es perceptible que día con día la personalidad de cada una de las participantes salía a flote; desde el principio fueron identificadas por sus nombres, las personas y las actitudes propias de cada una, hasta su letra. Fue posible valorar su apertura y confianza hacia la facilitadora.

Durante el lapso del taller, hubo cambios en el ambiente de la comisaría: la líder del grupo, quien estuvo presente las dos primeras sesiones, y quien hacía que no hubiera suficiente libertad de expresión entre las participantes. La situación era algo compleja para el logro del propósito, estos cambios se iniciaron con traslado de la líder a otras funciones; lo que evidenció un comportamiento distinto en el grupo. En segundo término, la transición de un nuevo gobierno, el cual trajo incertidumbre a todo el personal, además, la designación del nuevo comisario venía acompañada de la

estrategia para la implementación del nuevo modelo policial, esto para el grupo era una posible amenaza de la desintegración del equipo de trabajo que son. Finalmente, después de la llegada del nuevo Jefe, el grupo se adscribe a un área preventiva con retos y propósitos de mayor alcance y la re-organización interna por turnos.

Acompañar estos eventos fue parte del fenómeno del taller, y se considera importante, debido a que el taller permaneció constante a pesar de las transiciones dichas, lo que permitió una apertura de confianza a la facilitadora. Al respecto Rogers (1970) recomienda: que, si un grupo desea intelectualizar, o discutir problemas muy superficiales o es muy cerrado desde el punto de vista emocional, o teme mucho la comunicación personal, estas tendencias rara vez me molestan tanto como a otros coordinadores. Advierto que ciertos ejercicios y determinadas tareas establecidas por el facilitador pueden, en la práctica, obligar al grupo a una mayor comunicación aquí y ahora, o a alcanzar un mayor nivel afectivo...el encuentro personal no se producía, sencillamente en un nivel más profundo; sin embargo, logramos muchos resultados positivos en nuestras reuniones, y el grupo llegó a ser mucho más libre, expresivo e innovador. Aceptar al grupo tal como es resulta muy fructífero.

El propósito del taller, ayudaba a trabajar de manera individual, pues la valoración personal compete solo a la persona, sin embargo, a pesar de que en el grupo se vivieron situaciones de conflicto y que en la primera mitad de las sesiones la población insistía en trabajar sobre las diferencias de opinión entre ellas mismas, fue necesario recordar el encuadre del taller distintas veces, sin descuidar el propósito. El manejo del grupo implicó llevar a las participantes desde la autovaloración a abordar la problemática ajena al propósito, en este caso, la sobre-carga de trabajo, pero buscar un punto de partida propio para descubrir una manera satisfactoria de convivencia. Rogers (1970) expresa:

Mi gran deseo es crear un clima que dé al individuo seguridad psicológica. Quiero que desde el primer instante, sienta que si se atreve a expresar algo muy personal o absurdo, u hostil, o cínico, al menos habrá en el grupo una persona que lo respete lo suficiente como para escuchar con atención lo que dice, considerando que se trata de una expresión auténtica de sí mismo (p. 55).

La convivencia entre las participantes era durante el taller y fuera de éste, los efectos son poco medibles y se comentarán en la sección de análisis, sin embargo se alcanza a percibir un acuerdo al que se llega en la re-organización que pareció armonioso. “Los individuos establecen entre sí un contacto más íntimo y directo que en la vida corriente, esto es uno de los aspectos más centrales, intensos y generadores de cambio de la experiencia grupal en una fase de encuentro básico. Rogers” (1970, p. 38).

Durante algunas actividades en el “Taller de Valoración Personal de la Mujer Policía”, algunas participantes identificaban dificultad para traer al presente experiencias y aprendizajes, o cierta desconfianza para expresarse por la presencia de personas no gratas, se abstenían de compartir abiertamente sus reflexiones; la naturaleza de estos eventos es posible, para Rogers existe un yo que se muestra al mundo y otro que se conoce de forma más íntima... “no daré a conocer pensamientos que, expresados revelarían un yo imperfecto” (1970, p. 33)

Según Rogers (1970, p. 26) “Cuando se da la exploración y se descubre algo significativo en el grupo, se entiende que el miembro que lo ha experimentado es porque ha llegado a comprender que, es su grupo y se percata de que existe cierta libertad, aunque riesgosa. Comienza a generarse un clima de confianza y corre entonces el albur de permitir que el grupo conozca alguna faceta más honda de sí mismo”. Los resultados en la convivencia del grupo en el taller apuntarían a una mirada a sí mismas como individuos, lo que favorecería otros aspectos de su entorno e interacción.

### **2.3 La valoración de la mujer policía**

La valoración personal de la mujer policía requiere una comprensión de su mundo como rol, así como se ha visto, la cultura que se respira en las comisarías impregna desde la percepción social que se tiene del policía hasta los elementos de pensamiento que



rigen su actuar, lo que llega a ser importante en el proceso del desarrollo del taller. El contexto es sumamente extenso.

### **2.3.1 El cuartel general**

#### **Marco de acción mexicano**

En el sexenio 2012-2018, se lanzó el Nuevo Modelo Policial Federal (NMPPF) que vincula un sustento jurídico, conceptual, estructural y operativo, enfocado en alinear los esfuerzos del Estado Mexicano en atención al fenómeno delictivo. Homologa los procedimientos y estructuras institucionales con miras tanto a la persecución como a la prevención del delito que usa la inteligencia como herramienta principal. Entre tanto, se propone cambiar la percepción que la sociedad tiene de la policía, a través de un trabajo comprometido y cercano a las corporaciones policiales. Su objetivo es: contar con una policía eficiente integrada por elementos cuidadosamente seleccionados y altamente preparados, sus expectativas son en torno a la función policial y a la evolución del fenómeno delictivo.

Lo anterior mencionado, indica que las corporaciones policiales están ubicadas en un momento de transición, y en términos de la función policial se hace imperativo profesionalizar a los cuerpos de seguridad pública, al promover la identidad y el valor del servicio público, con la intención de suscitar la revalorización social del trabajo de los cuerpos de seguridad pública, por lo que la población atendida en el taller de valoración, transitaba y aún transita por estas fases de adecuación.

Se hablará un poco al respecto del concepto del nuevo modelo policial para acompañar la importancia social de los propósitos del “Taller de Valoración Personal de la Mujer Policía”, y dejar una línea abierta a las contribuciones del Desarrollo Humano a los fines que se persiguen desde el diseño de las propuestas federales.

Arce Navarro (2008) recopila en un artículo sobre la formación policial, la importancia de la función social del policía, en la que además de los componentes entendidos en el currículo de la carrera policial como es el uso de armas de fuego, técnicas de intervención, ubicaciones policiales, mantenimiento del orden público y comunicaciones. Considera la importancia de contar con un bagaje de acepciones, como un conjunto de conocimientos teóricos, habilidades, destrezas y actitudes que son aplicados por el trabajador, así como las competencias vistas en procesos integradores de conocimientos habilidades, componentes motivacionales, cualidades de la personalidad, un componente meta-cognitivo y valores, buscando no solo formar una persona para determinado trabajo, sino una formación para la vida.

Las propuestas apuntan a considerar al policía como persona, se subrayan los elementos motivacionales y actitudinales que pueden desarrollarse, o sea su saber ser, el cual, es considerado un elemento de formación fundamental en la función policial: “El saber ser mejores policías con calidad humana, no debe dejarse de lado en este importante servicio, debiendo cuidar esta dimensión actitudinal en su trabajo. La labor policial implica la vinculación de relaciones directas e indirectas con la ciudadanía. Debe estar presente el respeto, la dignidad, la libertad, la integridad física, la igualdad, la vida del ciudadano al que atiende en cualquier momento” (Arce, 2008, p. 35).

### **La carga de trabajo**

Entre la problemática y desafíos que han llevado a los gobiernos a establecer estrategias de aumento a la eficiencia policial en el combate al crimen se han requerido reformas que van más allá de los cambios en los marcos jurídicos y organizacionales. Rebuffo (2007) identifica que hacen falta iniciativas que tomen en cuenta los procesos de socialización, es decir, las maneras en las que el elemento policial se incorpora a su contexto, y la formación de culturas organizacionales, es decir, una cultura paralela de la policía basada en procesos de socialización en la que se dote a los sujetos policiales de elementos para escenificar el oficio de policía, especificando la necesidad de una interacción más social o humana.

Al respecto Suárez (2006) describe que el policía es un individuo en tensión de ser un sujeto de derechos y dignidades sometido a reglas de subordinación y dominio, que está en un ambiente de delito, infracción de normas, violación de leyes que ellos mismos defienden y observan; cabe mencionar que para el caso de las mujeres policías se vive de la misma manera; en el “Taller de Valoración Personal de la Mujer Policía”, fue evidenciado por voz de las participantes en varias ocasiones, es algo complejo en cuestión de toma de decisiones y de asumir responsabilidad.

Según estudios policiales del Colegio Europeo de Policía (CEPOL) en Colombia (Corredor & Marín, 2013), el fenómeno de burnout policial se debe a las estrategias inefectivas de afrontamiento y son causa de manifestaciones de agotamiento emocional y físico frente a situaciones estresantes, como las extensas jornadas de trabajo, disponibilidad de 24 horas, trabajos rotativos, evaluación permanente, distintas políticas de mandos superiores, la presión social y el no reconocimiento por la sociedad, el burnout es inherente a este oficio. Estos temas, son relevantes en el sentido de los propósitos de este trabajo, porque definen líneas y focos de alarma que impactan en el desempeño de su rol que de una u otra manera contribuyen a una crisis en valoración del personal policial y que pueden ser detectados y tratados a partir de su favorecimiento.

En la localidad, Suárez (2006) reporta que la institución policial es ridiculizada, caracterizada por una reputación histórica de mala actuación, nula profesionalización y formada por sujetos que no encontraron otro trabajo; donde los medios de comunicación no favorecen y pertenecer o formar parte, refuerza o modifica las representaciones que el sujeto policial tiene del mundo, por lo que el policía se convierte en una marca de identidad y alteridad en el proceso de socialización policial, lo que hace que se aleje del discurso y vea el orden con otros ojos. Se destaca la conexión que se establece entre el funcionamiento de la organización, su cultura y valores, y el estrés que padece el policía

En su opinión, la conducta relacionada con el significado simbólico del policía es un factor con frecuencia olvidado, pero importante, que genera estrés y actúa en buena medida en un nivel no consciente. Su simbolización de la autoridad muestra la

ambivalencia, latente o activa, que muchas personas sienten hacia figuras de autoridad percibidas como potencialmente amenazantes o punitivas.

Hageman (1978) afirma que la vida familiar de los policías se ve seriamente afectada por la puesta en práctica de la imparcialidad y la ausencia de implicación emocional aprendidas como estrategia de afrontamiento del estrés laboral, que repercute en actitudes cínicas y negativas hacia el público, sistemas de creencias autoritarias y conservadoras, el síndrome de John Wayne y el síndrome de estar quemado.

La policía ha utilizado la idea de estrés policial para potenciar su estatus profesional y crear un fuerte sentimiento de identidad. Territo y Veter (1981) afirman que muchas de las condiciones laborales del trabajo policial pueden ser identificadas como origen de dificultades en la vida familiar y de pareja y que han coincidido con la información recabada el diagnóstico de necesidades en el contexto policial mexicano como lo es la planificación de trabajo variable, que conlleva una alteración en la rutina de la familia. No se dedica suficiente tiempo a los niños; se pasan pocos fines de semana y vacaciones con la familia; Cansancio emocional. Imagen pública negativa. Sobreprotección de la esposa y la familia. A causa del entorno en el que ha de llevar a cabo su trabajo cada día, el policía tiende a ser excesivamente protector con su familia. El trabajo estimula la capacidad de observación y la suspicacia como parte de su personalidad laboral. Estas actitudes se trasladan al ámbito familiar en forma de sobreprotección y afectan la convivencia. Endurecimiento de las emociones. La mayoría mantiene esta actitud en casa y sus familias han de afrontar su inexpresividad. Problemas de identidad. Los roles de género en el matrimonio han cambiado. Para muchas mujeres el ámbito del hogar resulta insuficiente y pueden emerger problemas de pareja cuando la mujer del policía plantea sus propias demandas.

Folkman y Lazarus (1985), proponen una técnica del afrontamiento para el burnout, donde se considera un proceso dinámico y se lo asume como una estrategia de carácter individual ya que depende de la valoración que el sujeto hace de la situación. Esta valoración lleva a cada individuo a asumir las circunstancias como estresantes o riesgosas o lo contrario.

## **La socialización del policía desde la academia hasta el ejercicio del rol.**

El abordaje a la persona del policía, tema central desde el Desarrollo Humano, revela todo un mundo interior que inicia desde la decisión de ser policía, su paso por la academia y el ingreso a la corporación policial, así como la importancia del rol a partir de la socialización, a continuación, una perspectiva desde la sociología en la que se explica con mayor claridad.

Berger y Luckman (2003) se refieren a la normalización de una conducta a la conformación social del rol, se aborda el tema desde los procesos de institucionalización para una comprensión que complementa el quehacer del policía al incorporarse a un deber ser. Dichos autores postulan que si se parte de la idea de que la institución que crece se endurece en términos de estructura, por lo que ésta se externaliza y se objetiva al cumplir un papel que regula y orienta los comportamientos humanos lo que las vuelve ordenadoras del mundo social por tener una fuerza normativa; lo que para la concepción de una corporación policial es obvio desde que se conforma como una instancia que preserva la seguridad ciudadana; la cultura que predomina es testimonio de ser institución que externaliza sus principios y objetivos y a su vez esta se objetiva. Así también se internaliza en las personas que produce, es decir en cada policía, el siguiente paso es la legitimar la adquisición de los modos para poder explicarse y justificarse, esta fase explica el orden institucional que preserve sus normas.

El rol representa un orden institucional y posibilita que la institución exista, pues el individuo que desempeña el rol entra en zonas específicas de conocimiento socialmente objetivado, de igual manera que la institución, es decir que el rol ya tiene lineamientos señalados y de tipificación de los quehaceres, los roles son los tipos de actores en dicho contexto y que lo reifican (al hombre), el caso del policía a veces no le ha quedado más que actuar de x o z manera, de tal manera que hasta la misma identidad puede reificarse; el término identidad se refiere al fenómeno que surge de la dialéctica entre el individuo y la sociedad.

Todo comportamiento institucionalizado involucra roles y estos comparten así el carácter controlador de la institucionalización; no basta aprender un rol para adquirir rutinas inmediatas que requieren su desempeño, también se requiere conocimiento especializado que la división del trabajo propicia.

Analizando la relación entre los roles y el conocimiento, los roles aparecen como representaciones y mediaciones institucionales de los conglomerados de conocimientos institucionalmente objetivados y cada rol comporta un apéndice de conocimiento socialmente definido; esto tiene importancia al revelar las mediaciones entre los significados objetivados en una sociedad así como las maneras en que cobran realidad subjetiva para los individuos. De esta manera en el campo de la sociología se puede indagar cómo el individuo en su actividad social total, se relaciona con la colectividad aludida. He aquí el espacio idóneo para la comprensión social del rol policial. El policía se forma a partir de los grupos a los que va perteneciendo y de los que va heredando esa ideología. Con el proceso de socialización de los nuevos miembros se inicia la transmisión de esta cultura.

Los policías internalizan ese contenido simbólico y desarrollan una sensibilidad especial por las formas y una tendencia a mantener actitudes conservadoras: normas estrictas, horario prolongado, contacto cotidiano y ejercicio físico, introducen al futuro agente en los valores de compañerismo, solidaridad, riesgo, disciplina y encubrimiento. (Westley ,1970).

Ser policía es una decisión que modifica la interacción en sus redes sociales. El servicio de policía debe ser permanente y lo obliga a estar fuera de los tiempos normales, esto contribuye a una característica de identidad.

A partir de la ideología, se empieza a conjuntar la estructura del carácter y comportamiento de la persona en el rol de policía, y como se ha descrito a partir de las herencias como el estrés laboral y la tendencia al conflicto, comienzan a aparecer otros elementos que constituyen el régimen que encuadra a la mujer policía.

## **Lo que hace al policía, creencias y portables del rol**

En este apartado, se retoman a profundidad temas ideológicos que se asumen en la conducta policial y que de alguna manera predominan en su proceder, en la forma de su comportamiento porque son los aprendizajes que se han transmitido a partir de las construcciones de necesidades y de identidad corporativa. Adentrarse a conocerlos, permitirá identificar un contexto predecible cuando se intenta un primer acercamiento a la población de la que se ocupa este trabajo.

Se retoma el análisis de Berger & Luckmann (2003) sobre el rol reificado, sociológicamente es importante considerar las circunstancias sociales que favorecen su desreificación, como sería un colapso total de órdenes institucionales, el contacto entre sociedades previamente segregadas y el fenómeno de la marginalidad social; al afirmar dichos autores que se objetiviza el rol y se aprehende, como destino inevitable en el cual el individuo puede alegar que no le cabe responsabilidad alguna. Esto significa que la reificación de los roles restringe la distancia subjetiva que el individuo puede establecer entre él y su desempeño de un "rol". Existe entonces una identificación total del individuo con sus tipificaciones socialmente atribuidas. La identidad misma puede reificarse, lo que explica que el individuo es aprehendido nada más como ese tipo (el policía solo es policía); esta aprehensión puede acentuarse positiva o negativamente en términos de valores y emociones. Algunas observaciones sobre la figura policía se citan a continuación.

En la cultura policial la armadura es importante, es decir un cuerpo musculoso, un torso viril, músculos voluminosos; esto contribuye a la forma emblemática colectiva y es parte del proceso de identificación. Las mujeres policía se ejercitan y entrenan acondicionamiento físico como una necesidad para su función. En el mundo simbólico, que coloca al hombre, refiérase humano, en una posición de superioridad y que impone al mismo tiempo, esquemas de percepción, pensamiento y acción, cierre emocional y corporal, agresividad, racionalidad, fuerza, valor, control de las emociones, resistencia física y emocional, ambición, capacidad y necesidad de dominar, abarcar, penetrar, controlar, se encarna una imagen de policía donde todo es actividad. Una buena

condición física, es importante para la función policial, pero el problema radica en que si no se procura institucionalmente puede desencadenar procesos de discriminación. La mujer policía se vive también con la condicionalidad de un cuerpo apto para el enfrentamiento, indistintamente de ser o no comisionada para operativos violentos, lo que la encuadra también en la necesidad de entrenarse físicamente.

El miedo parece no existir en el policía, el riesgo y la posibilidad de morir es un tema evitado, a pesar de no haber un policía que no haya experimentado situaciones de miedo o de conciencia de peligro; la razón es porque el policía acepta que el miedo se vive y al aceptarlo recrea uno de los principios básicos del mundo policial, que pretende justificar y poner de manifiesto las limitaciones personales antes que las institucionales.

Como profesión, el policía en el ejercicio de su actividad goza de una elevada discrecionalidad, pero tiene una triple dependencia: de la población, del poder judicial y de los políticos. (Torrente, 1997). Llámese discrecionalidad a la capacidad de un policía para tomar decisiones y ejercer ese poder para el que ha sido entrenado en amplios márgenes de autoridad, para distinguir cuándo es pertinente una detención, cuando es mejor resolver un conflicto de manera informal o cuando es necesario el uso de la fuerza (Bayle, 1974).

Para Durán (2001) el sentido del deber se traduce en una forma de ver la vida: cinismo acerca del orden existente y pesimismo sobre su mejora. Sospecha y actitud defensiva ante potenciales peligros, aislamiento y solidaridad grupal, conservadurismo moral y social, machismo, prejuicios sociales y pragmatismo. En esta línea se apunta que para proteger la autoestima de un entorno hostil, de la cual hablaremos en el siguiente apartado, la policía fomenta el silencio, el secreto y la solidaridad, y Westley (1970) afirma que en esta organización hay dos grandes poderes: el uso de la fuerza y el silencio.

Para cerrar todo este aspecto cultural se cita a Buckner (1972, en Torrente, 1997) quien define cinco factores definitorios en una subcultura policial: la disimulación, solidaridad, astucia, desconfianza y por último el conservadurismo que favorece la adopción de actitudes autoritarias. Estos aspectos, vienen a configurar un pensamiento



más que una personalidad, son ejes que rigen las decisiones y el comportamiento y que de ninguna manera están indicados como mandatorios, son supuestos de sobrevivencia en la cultura policial y que, sin duda, aparecen y debían ser asumidos para un acompañamiento que permitiera un más allá del simple estar participando en el taller para lograr trabajar la valoración personal.

Para finalizar se define el rol como un comportamiento institucionalizado, que inicia desde el proceso de formación de un acopio común de conocimiento y que se asocia a dicho comportamiento (Berger y Luckmann, 2003).

### **2.3.2 La tropa central. Sobre el rol de la mujer policía**

Hay varios organismos interesados en integrar la perspectiva de género en las políticas y programas gubernamentales en México, tales como la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Panamericana de la Salud (OPS) que han dictado acuerdos, compromisos en reuniones de orden mundial como lo son la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo en El Cairo en 1994, la Cuarta Conferencia Internacional de la Mujer en Beijing desde las (1995), en las cuales se han comprometido a reconocer y corregir las inequidades de género que vulneran el ejercicio de los derechos entre los habitantes de los estados integrantes.

Batliwala (1996) en sus trabajos, anuncia que la intención del estado es potenciar la participación de mujeres en espacios públicos y privados, en donde se tiene un ideal de ejercer capacidades y derechos tanto en el ámbito familiar, social y laboral en donde se favorezca la autonomía, el poder de decisión y ausencia de violencia, la afirmación de una identidad emancipada y emancipadora, por supuesto, las corporaciones policiales no son la excepción.

Donadío (2010) mezcla temas concernientes a los puestos vacantes, los casos de discriminación y el acoso y la implementación de un enfoque de género exigen seguimiento progresivo. Mientras que en Latinoamérica: Argentina, Chile y Brasil tienen modelos de organización policial diferentes y estructuras más complejas a lo que se

propone comúnmente en otros países al unificar los mandos. Así mismo, las corporaciones policiales de mujeres las canalizan al contacto directo con la sociedad, como es deseable y necesario en esferas donde realicen su labor de manera efectiva a cargo de vigilar la seguridad de los niños y situaciones de violencia intrafamiliar. La intención de este largo proceso de incorporación de las mujeres como oficiales ha contribuido a una integración activa que implica oportunidad para aspirar a posiciones de igual condición que los hombres del mismo rango.

En términos formales, las mujeres no tienen restricción para una promoción en dichos países. Se reporta que el acoso y abuso sexual en situaciones de la esfera policial comenzó a enfrentarse a partir de la llegada de las mujeres y al día de hoy se hacen ya implementaciones rigurosas de sanciones tanto administrativas como de disciplina, sin embargo, son temas muy prematuros que deben trabajarse. La visión principal es la promoción de una mayor participación de mujeres en las instituciones de seguridad, así como las oportunidades para tener un rol más activo en los procesos de construcción y consolidación de la paz y la seguridad global (Arteaga, 2000).

El tema de los derechos humanos destaca en el sentido de la exigencia por organismos mundiales sobre la inserción de las mujeres al campo laboral. Existe una mirada desde esta perspectiva a una población similar a la que aquí se trata: en la ciudad de Tijuana, elaborado por Zepeda (2014) un enfoque que contribuye a que se estime que existen desventajas hacia el grupo en cuestión en términos de género, desde la cultura de que ser policía es un trabajo para hombres, hasta acoso y desigualdad en la convivencia diaria; la autora reporta que esto incide directamente en la concentración para realizar su trabajo. También habla sobre un número significativo de mujeres policías madres solteras, rol que les representa una responsabilidad mayor. En pocas palabras, a pesar de la postura igualitaria institucional, se siguen reproduciendo estereotipos sexistas y prácticas discriminatorias en dicha población.

El tema de mujeres como policías es delicado en las corporaciones policíacas, en algunas se registra machismo en la cultura de los policías, incluyendo en países del primer mundo. Algunos argumentos discriminatorios refieren a la carencia de rudeza, agresividad, dominio y maniobra, por naturaleza.

Bajo el enfoque de una perspectiva socio-histórica, se percibe la rapidez del cambio de roles de género en el mundo moderno y la mujer policía ya se ha incorporado en varios países; la industrialización y la urbanización han impactado en el tamaño y la estructura de la familia que fundamentalmente ha cambiado sus valores y reglas.

Para ahondar un poco en este tema de cambio, existen ocho perspectivas que han sido asociadas por la American Bar Association<sup>2</sup> que guían un lineamiento de funciones para las mujeres policía en el mundo y que puede palpase en la mayoría de instituciones de seguridad pública, a continuación se enuncian:

“Prevenir y controlar la conducta exigida como eje para la vida y con propiedad, auxiliar individuos que están en peligro o físicamente lastimados como las víctimas de un ataque criminal, proteger las garantías constitucionales y el derecho de expresión y convocatoria, facilitar el tráfico, asistir a aquellos que padecen enfermedades mentales o discapacitados físicos, viejos y jóvenes, resolver conflictos entre individuos, grupos o individuos con el gobierno, identificar problemas que tienen potencial de crecer tanto para el gobierno como para los individuos, crear y mantener una sensación de seguridad en la comunidad” (Ali Shah, 2014, p. 95).

Como puede observarse el rol de la mujer policía no está asociado a operativos violentos o con armas de fuego para un combate, no a la persecución policiaca contra el delito.

Ali Shah (2014, pág. 95) afirma que “La mujer no está considerada como un policía <<cop>> aún con uniforme, en la sociedad actual la inteligencia emocional es más importante para alcanzar el éxito y las mujeres tienen la habilidad de empatizar con el público más que los hombres”; esto nos da una idea de que la función de la mujer policía obedece a un carácter de interacción social preventiva que da seguimiento a los

---

<sup>2</sup> La American Bar Association ABA, generalmente traducido al español como Colegio de Abogados de Estados Unidos, fundada el 21 de agosto de 1878; no está sujeta a ninguna jurisdicción estatal específica. Sus actividades principales son el establecimiento de estándares académicos para escuelas de derecho, y la formulación de un código ético modelo para el ejercicio de la abogacía.

propósitos de las instancias de seguridad pública, más que un elemento de acción y defensa en los escuadrones.

Se considera entonces, en esta sección, haber alcanzado un panorama que expone las preocupaciones y estado actual de la situación en el contexto de la mujer policía en diversas latitudes, y su participación, hasta el momento, con enfoque teorizado en la equidad de género y con una estrategia de transformación y apoyo social.

### **2.3.3 De la valoración a la autoestima. El armamento**

*“Debo aceptar mi esencia. En tanto esté vivo soy valioso per se, sin razones ni motivos, no por lo que haga o haya dejado de hacer, tampoco por lo que tenga o haya tenido alguna vez. Mi valía personal radica en mi existencia, no en mis logros. Mis éxitos o fracasos no pueden medir mi valor esencial como ser humano, simplemente porque soy más que eso” (Riso, 2002).*

Consecuencia de la valoración personal es el resultado de una autoestima sana y esto a su vez conduce a un bienestar equilibrado en la autodeterminación de las personas. La autoestima es imposible sin aceptación de sí mismo, y en el taller de valoración personal se trabajaron aspectos donde era necesario la mirada hacia el propio ser, no tanto a lo que se hace. La aceptación incondicional sugiere ser capaz de reconocer y criticar los propios errores sin considerarse a sí mismo despreciable e indigno por ello. La autoaceptación incondicional es un factor de protección para la autoestima (Riso, 2002).

Un acercamiento al proceso de autoaceptación incondicional implica un espacio para la revelación y la comprensión de quien soy, la desconfianza por parte de las otras personas hacia los méritos y el potencial propio, los momentos de rechazo o discriminación distinguen la apreciación de lo que la mujer policía tiene, cree o sabe de sí misma, los ejercicios de reflexión centrados en estas diferencias impulsaron el coraje de verse a sí mismas.

Según Branden (1995) aceptarse a sí mismo es estar de mi lado, estar para mí mismo y se refiere a una orientación de compromiso propio resultante del hecho de estar vivo y consciente; supone la disposición a experimentar que pensamos que pensamos, sentimos que sentimos, deseamos lo que deseamos, somos lo que somos, estar presente a la realidad de nuestra conducta. El momento de recibir la notificación propia de quien se es para uno mismo en un espacio donde se sabe que cada una de las mujeres policía tiene un valor de aceptación incondicional, detonó actitudes de cambio interno por no saberse únicas y solas, reconociendo su fuerza, su lucha, su significado y su sentido, Satir (2002) afirma que cuando la gente siente que vale, hay una sensación de ser importantes, de que el mundo es un mejor lugar porque se está en él, hay fe en las competencias de cada ser humano, es posible pedir ayuda a los demás, a la vez de que se conserva la confianza de tomar las propias decisiones. El respeto a la valía permite percibir y respetar el valor de los demás, no hay reglas que limiten las sensaciones y es posible actuar basado en lo que se siente, la inteligencia es la que dirige los actos, y se da la autoaceptación.

La valoración personal implicó revisar desde varios puntos de contraste cual es la posición que tenían las participantes, era necesario explorar los valores propios, las creencias, las definiciones sobre sí mismas y la relación consigo mismas pese al contexto de cultura policial descrito.

El proceso de valoración personal de la mujer policía requería de una autoaceptación y se pasó por el reconocimiento propio y de lo que compone la experiencia de ser, llámese creencias, valores, ideología, saberes y otros. La disposición a experimentar y aceptar sus sentimientos que no necesariamente implica que las emociones tengan que decir la última palabra sobre lo que se hace. Branden (1995) dice que aceptar es más que reconocer o admitir; es experimentar, estar en presencia de, contemplar la realidad de algo, integrar la consciencia, incluyendo las emociones no deseadas. Esta vivencia es necesaria para identificar como se es e ir conociendo a profundidad o consciencia el proceder. Branden plasma un nivel más al

hablar de aceptación de sí mismo y es la idea de compasión, de ser amigo de sí mismo. En el grupo hubo espacios y momentos de aceptación discretos, la vivencia interna en un medio hostil que impedía un contacto exteriorizado, sin embargo, reflejaba en el mensaje, en el descubrimiento registrado desde la primera sesión, donde hasta mirarse a sí mismas con uniforme causaba esa compasión de creer y querer alternativas de bienestar que no solo estaban a su alcance, si no que ellas mismas tenían la posibilidad de otorgarse. El taller ofreció la oportunidad del reconocimiento interpersonal, de la identificación de tropiezos y sobre todo de considerarse unas a otras a partir de darse cuenta en lo colaborativo, de que no es tan difícil estar disponible para el otro si yo estoy para mi.

Es conveniente una definición de autoestima, a manera de complementar el concepto de autovaloración, según Branden (1999), “la autoestima es estar dispuestos a ser conscientes de que somos capaces de ser competentes para enfrentarnos a los desafíos básicos de la vida y de que somos merecedores de felicidad” ( p. 17).

Branden (1995) narra que las virtudes o prácticas esenciales de las que depende una buena autoestima son: vivir conscientemente, la auto-aceptación, la autorresponsabilidad, la autoafirmación, vivir con determinación y la integridad personal.

El proceso de aceptarse es complicado, si se observa el significado de las palabras se aprecian aspectos que reflejan la relación de la persona consigo misma. Branden (1995) enfatiza que <<aceptar>> no significa que no se pueda imaginar o desear cambios o mejoras sino experimentar sin negación o evitación, tan literal como que los hechos son los hechos.

El resultado de quienes experimentan una valoración personal y establecen una relación más armoniosa consigo mismos no sólo consiste en aumentar su eficacia personal y su respeto hacia sí mismos, sino que si tienen aspectos que nos les gustan y que pueden cambiar están motivados para realizar los cambios una vez que han aceptado los hechos tal y como son por el momento. Branden (1995) dice que no

estamos motivados a cambiar aquellas cosas cuya realidad negamos porque nos despotenciamos a nosotros mismos. “Vivir con autodeterminación significa asumir la responsabilidad de identificar nuestros objetivos, llevar a cabo las acciones que nos permitan alcanzarlos y mantenernos firmes e nuestra voluntad de llegar hasta ellos”. (Branden, 1999, p. 17).

Como ya se dijo, la auto-aceptación es un trabajo necesario para la valoración personal y el esfuerzo del taller referido en este documento, focalizó actividades de reconocimiento en el actuar cotidiano en los diferentes contextos de la mujer policía, lo que permitió acceso al reconocimiento propio y abrió las oportunidades a un cambio o mejora en la manera de hacer. “Nuestra autovaloración es el contexto básico en el que actuamos y reaccionamos, elegimos nuestros valores, fijamos nuestros objetivos y nos enfrentamos a los desafíos que se nos presentan” (Branden, 1999, p. 17).

Asumiendo que la autoestima es una consecuencia de la valoración personal, una buena autoestima trae consigo la sensación de control sobre la propia existencia; esta diferencia en la manera de vivir es un reflejo del grado en que se actúa por propia intención consciente; nuestros propósitos organizan, centran nuestras energías y dan significado y estructura a nuestra existencia. (Branden, 1999, p. 17). Cuando la mujer policía tiene un buen nivel de autoestima, tiende a tratar bien a los demás y a exigir que la traten bien a ella, y a enseñar mediante su trato social, la promoción de la autovaloración.

La valoración personal de la mujer policía ha implicado el conocimiento de un entorno que aporta significados desde la historia y compromiso de la preservación de la seguridad por parte de los organismos policiales, las peculiaridades de la función, la situación del género, la aprehensión del rol, las cotidianidades y exigencias sociales por ser mujer, que construyen una apreciación valorativa de las mujeres policía hacia sí mismas y han dictado los ejes propuestos en este capítulo referencial cuya temática abarca: constructos del ECP, cultura y rol policial, valoración y acompañamiento, con la expectativa de haber facilitado una comprensión mayor sobre el contexto.

## **CAPITULO III. NARRACIÓN DE LA INTERVENCIÓN**

A continuación, hay detalle de lo ocurrido durante las 8 sesiones en las que se llevó a cabo el taller “La valoración personal de la mujer policía”.

El contenido de esta sección, corresponde a las bitácoras elaboradas momentos después de cada sesión. Los apartados están orientados con especificaciones pertinentes para una comprensión mayor de lo ocurrido. Dichos apartados responden al seguimiento de propósitos y a la conexión de las situaciones de contexto vividas, mismos que complementarán la interpretación del análisis del discurso explicado en próximos capítulos.

### **Sesión 1**

Inicié presentándome al grupo, explicando quien soy, mis quehaceres y finalidades para estar ahí. De primera instancia mencioné la posibilidad de grabar video, lo que causó que dos personas, “Orquídea” y “Magnolia”, se manifestaran en contra, ya que ellas no tienen permitido grabar ni grabarse, además “Violeta” dijo que de por sí ellas eran un grupo conflictivo y que los fines de mis videos podían ser llevados a los altos mandos, esa era la desconfianza mayor.

Expliqué y leí la “Carta de consentimiento informado” que sería solo para fines académicos, pero entendí que la cultura de desconfianza es algo que identifica al policía, por lo que insistí una vez más y pedí que leyeran esta “Carta de consentimiento informado” y me indicaran si aceptaban o no. A lo cual, solo una dijo por escrito que no estaba de acuerdo. Expliqué que yo no iba a resolver nada, ningún conflicto de la corporación y que ni siquiera conocía el resultado que el taller arrojaría, pues era algo que dependía de lo que construyéramos ellas y yo. Que las supervisiones eran para asegurar la profesionalidad de mi trabajo y solo serían personales y en caso de requerirse, mi asesora me pediría acceder al material. Ellas mencionaban no ser el grupo ideal para mi trabajo, porque creyeron que yo solo me refería en mis inquietudes a elementos operativos policiales, y ellas no se consideraban parte de esto. Ahí



respondí que me importaban las personas, con perfil policial, pero que yo no buscaba algún rol en específico, sino simplemente que fueran policías. Varias veces recalqué que yo valoraba a los policías y que me preguntaba si ellos se valoraban a sí mismos, de esta manera enfatiqué mi propósito.

Una vez en el entendido, decidí dar inicio al taller, pedí a todas que se sentaran en círculo, esto fue porque necesitaba que conocieran el tipo de actividades que trabajaremos para que reconocieran a qué me estaba refiriendo. Pasé unos cartoncitos y plumones para que escribieran su nombre y unos trozos de cinta para pegarlos en su ropa. Estando en círculo sentadas, que quedaron algo esparcidas, comencé preguntándoles si podía encender la cámara, algunas tomaron lugar cerca para no salir, pero fue algo que al final validé con las “Cartas de consentimiento informado” firmadas. Y de ahí, lancé la afirmación, “así que ustedes son un grupo”, y fue entonces cuando se animaron a platicarme cómo es que se viven y a lo que se dedican.

Me dijeron que ellas están en la parte preventiva de la seguridad, les gusta participar, sobre todo a las mujeres que sufren violencia, los protocolos que hay; les organizan cursos en las colonias y en los parques, por las mañanas y por las tardes. Conversé con ellas que alcanzaban a entender que la seguridad iniciaba desde el enfoque preventivo. Hablaron de una forma de trabajar los viernes, a partir de lo que cada una de ellas propone y que todas se integran a realizarlo. Hablaron de que les gusta hacer ejercicio y de que tienen la facilidad de asistir al Consejo Estatal para el Fomento Deportivo - CODE a practicar. Resaltaron la importancia de mantener el cuerpo en condición, y manifestaron saberse un grupo con privilegios para eso, ya que los operativos no tienen tiempo de su horario de trabajo para entrenar algún deporte o ejercicio.

Otro tema, relacionado con los privilegios de su grupo, es que ellas podían ir con una cuota simbólica a participar en terapia grupal; lo cual asumí como que a ellas les parecía que esto que haríamos era similar. Sin embargo, cada ocasión que consideré oportuna, yo decía que me importaba la valoración personal de ellas como policías.

Entonces decidí repartir las hojas del “Cuerpo humano”, les expliqué la actividad y les solicité escribir 3 cosas que les gustaba oler, ver, tocar, sentir, escuchar, probar, y querer. Después de transcurrido un rato, pregunté si ya habían terminado, entonces les pedí que la que deseara podía compartir lo que había escrito en su hoja. Justo antes de que “Margarita”, la que iba a iniciar, hablara, recordé que no habíamos escrito las reglas del grupo, así que mencioné algunas para iniciar y abrir el foro para que ellas también propusieran. Resalté el respeto a la persona y a ser escuchadas cada una en su turno y la confidencialidad eran primordiales, que la que gustara no estar en el taller, era voluntario, sí alguna quería agregar otra regla y “Camelia” dijo que también la que quisiera permanecer callada sin compartir también podía no hacerlo. A lo que accedí.

Ya aclarado el contexto, solo la mitad de las participantes quiso compartir lo que había descrito en su hoja. Cada ocasión que se turnaban las participantes, yo intervenía retomando algunos comentarios para que todas estuvieran involucradas. En esta actividad de colocar lo que me gusta con los sentidos, compartí con ellas al igual, pero hasta el final.

Después de realizar la actividad, les pregunté si podíamos pasar a llenar otro formato llamado “Cuestionario de expectativas”. En ese momento, llegó una participante más, la número once, “Dalia”, que tomó su lugar, aproveché el momento para pedir que entre todas, le platicaran los propósitos del taller y lo que yo estaba haciendo con ellas. Al escuchar como libremente tres de ellas expresaron el encuadre y la situación de manera que pareció clara, pregunté si alguna más quería agregar algo. En ese momento “Magnolia”, tuvo que salir a atender el radio que todo el tiempo estaba sonando, y regresó apresurada diciendo que tenían que dejarme, debido a que había una manifestación y tenían que salir a atenderla.

Todas pasaron la hoja de “Cuestionario de expectativas”, entregaron el material, agradeciendo y despidiéndose amablemente, se marcharon.

## Sesión 2

Iniciamos retomando la interrupción de la vez pasada, volví a explicar mi propósito, agradecí su participación. Me metí a algunos temas más particulares como lo son el progreso en el Desarrollo Humano, pensando que la actividad de los globos la tomaran con apatía. Aproveché el espacio para hablar sobre la manera de trabajar y el sentido de grabar para yo hacer mis reportes, expliqué como la maestra está participando conmigo, y al hablarles de ese espacio que yo debo generar para cuidar a cada persona, era necesario que fuera verificado.

Resolví una pregunta de “Hortensia”, quien preguntaba si el Desarrollo Humano iba a tener el mismo efecto en ese grupo, le dije que mi apuesta era que sí. Antes de empezar a grabar y mientras las iba recibiendo, quería ver si recordaba los nombres de cada una, solo me equivoqué con una, primero pensaron que las vi en el video, pero les dije que no podía identificarlas así, pues, habría tenido que grabar su cara y el gafete directamente, así que no había sido posible.

Les comenté que, por lo explicado a mi asesora, y al haber una persona inconforme, era recomendable no grabar video, así que por ese mismo clima de confianza y seguridad, no habría video grabación, unicamente en audio. Todas lo tomaron a bien, aunque su expresión facial, fue la misma y se mantuvieron en silencio.

En general fue una sesión de llenado de documentos, tenía pendiente la parte de datos personales, la evaluación de la sesión anterior y el formato que correspondía a la actividad. Pasé la hoja de “Cuestionario de cierre de sesión” pasada, conversamos un poco sobre lo que había ocurrido ese día con la misión a la que fueron asignadas en la función policial.

Pasé las “Hojas de recolección de datos personales”, les expliqué que me serviría tanto para lo estadístico como para conocerlas más de cerca y poder darles un seguimiento personalizado. Pude ver que gran parte de esas 7 personas que llegaron, son madres solteras, solo hay una casada.

En ese momento llegaron “Magnolia” y “Dalia”, les pasé los formatos de “Hoja de recolección de datos personales” e inmediatamente pasamos a recordar las reglas dichas la vez pasada. Pregunté si alguna más les parecía. “Camelia” agregó que la libre expresión y “Hortensia” la puntualidad. Escribí las reglas en una hoja grande de rotafolio para colgarla en la pared, estábamos reconociendo al grupo “oficial” y las reglas eran necesarias.

Establecimos el cronograma los lunes del 7 de septiembre al 2 de noviembre, sin contar el 12 de octubre por la romería y a ellas las acuartelan. Hay dos riesgos de que se vean obstruidas las sesiones, el primero es que tuvieran que irse a operativo, y el segundo es que, la nueva administración llegara a disolver el grupo y les asignara actividades en ese horario. Para lo que yo pedí que se me concediera al menos una sesión de cierre, que fuera voluntaria de todas, con la opción de poder acordar un horario exclusivo para este. Pensando que quizá el movimiento de autoridades no me permitiera proceder formalmente como se ha establecido.

Recopilé los formatos de “Hoja de recolección de datos personales”, les dejé los bolígrafos y empecé a explicar las reglas de la actividad: mantener los globos; expliqué las reglas y proporcioné 7 globos, que después fui cambiando porque decían que los globos pequeños no rebotaban lo suficiente. Todas en círculo empezaron a lanzarlos; a los pocos minutos se oía mucho escándalo, algunas se empezaron a reír, disfrutando la actividad, unas agachadas, otras dando saltos, se giraban, daban ideas, y se dieron cuenta que los globos con poco aire no duraban mucho.

Entraron en calor rápido y a los diez minutos, empezaron a decir que ya había pasado mucho tiempo, “Dalia” se queja de que el café se le revolvía en el estómago, “Begoña” no paraba de reír, “Magnolia” estaba agachada, “Hortensia” dio algunas ideas, “Gardenia” dijo que cada una cuidara un globo. En eso, otra policía llegó y se llevó a “Magnolia”, que con una seña me dijo que se tenía que ir, su gafete estaba tirado

después del trajín. “Violeta” no participó, solo estaba observando, se sentía mal de cólicos.

Repartí las hojas de “Cuestionario de colaboración de actividad con globos” y las separé en parejas para el llenado, les acerqué lápices de colores, uno para cada respuesta. Después de un rato, uní dos parejas y volvieron a compartir sus resultados. Más tarde, abrí el círculo a todas y comenzamos a comentar las respuestas, fui anotando en el pizarrón, lo que me iban diciendo. Fuimos viendo el trayecto de comportamiento que tuvieron; al principio no había ideas, ni coordinación, y cada una seguía el propósito, se dieron cuenta de lo que facilitó y obstaculizó el proceso del logro del objetivo. Lo que salió fue la disponibilidad de todas y la comunicación.

Yo fui escuchando lo que cada una de ellas, quería aportar de significado a esta actividad, lo que descubrían y llegamos al tema de la valoración. Inserte unas fotos de lo escrito en el pizarrón. Todas se fueron satisfechas, les pasé la hoja de “Cuestionario de cierre de sesión”, y las llenaron. Nos despedimos y salieron del aula.

“Magnolia” se acercó a mi cuando todas se habían ido, ella me explicó que, por su experiencia en la corporación, mayor a 10 años, había aprendido a no confiar en nadie y menos para exponer su vida personal ante sus compañeras. Esta situación, se dio porque ella fue amiga de alguien más en el grupo y al parecer hubo una traición de amistad. “Magnolia” me confió que su mamá estaba muy enferma e internada en el hospital, que ella se hacía cargo de su familia y vivía con sus papás, madre soltera de dos hijos, y con demasiada responsabilidad en el trabajo, además estaba estudiando una maestría en Criminalística. Tenía mucho estrés, y me dijo que el problema de no participar abiertamente en el taller, no era yo, si no la situación en el grupo, ella no estaba a gusto con lo que a veces compartían sus compañeras, porque había indirectas que yo no alcanzaba a percibir, por lo que ella optaba por no ir, y yo le ofrecí la oportunidad de dejar de asistir, respaldando que hablaría con los comandantes pidiendo acceder a esta petición sin represalia.

### Sesión 3

Coloqué una mesa al centro con dos botes con lápices de colores, coloqué las reglas en el muro para que estuvieran visibles. Recibí a las participantes con amabilidad preguntando como les había ido en la semana y como estaban, les fui entregando su gafete. Respondieron con buen ánimo y fueron llegando poco a poco, dimos inicio cerca de las 10 con 10 de la mañana.

Saludé oficialmente al grupo; les recordé mi responsabilidad de cuidar a cada una, les recordé las reglas y comenzamos. Es importante recordar el encuadre y el propósito. La sesión fluyó con tranquilidad, amena y llena de participación. Repartí la hoja de la primera actividad, di las indicaciones de usar la parte en blanco de la hoja para dibujar a su familia o a quienes eran importantes para ellas. Todas empezaron a dibujar con detalle y dedicadas en silencio a la actividad. Estuvieron en silencio la mayor parte del tiempo, alguna vez intercambian uno que otro comentario. Algunas usan colores, otras solo lápiz. Comparten y admiran quien hace bien su trabajo. En lo personal me parece que dibujan muy bien todas. Aisladas “Clavel” y “Dalia”, “Hortensia”, “Magnolia”, y “Camelia” no vinieron a la mesa.

Después de un rato, di la indicación de observar su dibujo y responder a las preguntas que tenía la parte de atrás de la hoja donde dibujaron, para que iniciaran reconociéndose en el grupo más importante para ellas.

El ejercicio fue próspero, algunas si se sensibilizaron y la mayoría compartió las respuestas. “Magnolia” y “Clavel” no, “Magnolia” se reservó, y “Clavel” dijo que era muy llorona.

Pasé las hojas de la segunda actividad, recalqué que eran de carácter individual y privado, que se permitieran responder con libertad e hice la petición de que fueran honestas con ellas y que el efecto de la reflexión fuera más profundo y significativo.

A la hora de reflexionar, prefirieron hacerlo expuestas al grupo. “Magnolia” manifestó no querer hacer ni el dibujo.

“Violeta” compartió primero, ella sola se animó, platicó sobre lo importante que es su hija y ella la apoya corriendo. “Dalia” habló de cierta estabilidad en su familia, tiene esposo e hijos y ella se siente satisfecha, solo que ella se dibuja con uniforme y le afecta un poco emocionalmente. “Camelia” fue la tercera en compartir, habló abiertamente también de su familia, compartió a lo que se dedican en su familia, para ella es importante el quehacer de cada uno. Tiene dos perros que también dibujó. Habla de que no le gusta lo sucio hablando de limpieza, y detesta la impuntualidad.

“Hortensia” se dibujó con su familia, todos agarrados de la mano, ella analizó las posiciones, está ella al centro con un pequeño que todos cuidan, ella se siente protegida en su dibujo. “Orquídea” tiene 3 hijos, no se dibujó, si dibujó a su perra que dice que la espera. “Hortensia” disfruta mucho a sus hijos, se enfocó a lo que la hace feliz, y no deja de reconocer los detalles de impulso que cada uno tiene que pueden afectar, ella cuestiona un poco su labor como mamá. La mayoría de las participates disfruta sus hijos. Y en su reflexión, notaron el tiempo que pasan en el trabajo, por lo que se llegaron a quejar de que en la corporación dispongan de su tiempo y de la molestia que causa el estrés del trabajo.

Entre algunas participaciones, yo llegué a compartir sobre las mascotas de mis hijos. Parte de la reflexión, las participates descubren que que las actividades de este “Taller de valoración personal”, les están brindando un espacio para sentirse a gusto o al menos no a disgusto. Reflexionamos que en el presente. y esto llevó a que se dieran cuenta de que lo que les produce preocupación es lo que ocurre más allá del horario de trabajo, sobre todo cuando las llaman para eventos distintos que no son los programados.

Después de cada actividad, abro espacio para escuchar a todas, y todas se conectan con sus hallazgos, los comparten abiertamente.

En la actividad “*mas bien soy*”, di las indicaciones, ellas escribieron diez cualidades que fueran propias de su consideración, algunas llegaron a escribir que “son mujeres y ante eso nadie debate... solo que era difícil buscar el lado oscuro” Al final la conclusión del ejercicio fue buena, pues la subjetividad de la personalidad fue una aportación de ellas. También se dieron cuenta de que cada quien tiene una percepción distinta del concepto y el opuesto puede significar diferentes ideas para cada una. A partir de eso también descubrieron que pueden ser y no ser o mejor dicho ser ambas. Esto sirvió para que el autoconcepto estuviera presente según lo que cada una podía apreciar. “Dalia” se reconoce como una persona alegre, pero dijo que “eso no significaba que nunca estaría triste”.

Para el cierre dijeron “estar a gusto”, que “hubo confianza”, que fue “dinámica la sesión”, que fue “un trabajo reflexivo”, “de introspección”, “de concientizar”, que “hubo emociones”. Se concluye de manera grupal que el valor de la familia es predominante para todas y cada una. Y les dio un ataque de risa al final.

#### **Sesión 4**

Llegaron y se acomodaron, comenzaron platicando sobre algunas situaciones de arresto, sobre el día libre que tuvieron en el fin de semana anterior. “Violeta” y “Rosa” estaban hablando principalmente, “Hortensia” complementa como estuvieron aprovechando el tiempo libre que no habían tenido desde dos años atrás.

Iniciamos formalmente y les expliqué el ejercicio de la rueda de la vida, para que fueran reconociendo las expectativas. “Rosa” preguntaba si del 1 al 10 era la cifra que debían emplear para señalarlo en el ejercicio.

Terminaron la actividad, compartieron, la relación entre la rueda de la vida y la satisfacción personal en las preguntas del “Formato de la rueda de la vida”, en tono confidencial se respondieron las siguientes preguntas:



- “1. ¿De qué te sientes más orgullosa?
2. ¿Cuál ha sido tu mayor decepción?
3. ¿Cómo describirías tu satisfacción con el rumbo de tu vida hasta la fecha?
4. ¿Qué palabras describen cómo te sientes con respecto a tu carrera profesional?
5. ¿Cuál es el halago o reconocimiento que con mayor frecuencia oyes decir acerca de ti?
6. ¿Qué sueño tuyo tienes todavía por realizar?
7. ¿Qué palabras te describen cuando estás dando lo mejor de ti?
8. ¿Qué palabras te describen cuando no estás dando lo mejor de ti?
9. ¿Qué actividades tienen sentido y alma para ti?
10. Imagina que sólo se te pueda cumplir un deseo ¿Cuál sería esa única cosa que cambiarías?”

Traté de no intimidar, y al preguntarles para verificar que habían estado atendiendo las respuestas, me orienté en preguntas generales como el número 5.

“Violeta” preguntó si se refería a su familia, a este grupo o algunos otros que pudieran ser. “Rosa” dijo “que le decían que era una persona equilibrada”, y muestra algunas dudas sobre las preguntas. “Dalia” dice que “es reconocida como independiente y siempre ha salido con sus propios medios”. “Camelia” nos cuenta de lo orgulloso que se siente su abuelito de que ella es policía.

Aportaron algunas respuestas sobre cómo han decidido vivir su vida, como “Dalia” que vive lejos de sus familiares; lo que llevo a “Camelia” a valorar que es importante salir adelante por sí misma. “Rosa” señala que ella “decide que hacer y que no hacer, está orgullosa de sus decisiones”. “Gardenia” dice que “ha salido avante después de caer bajo, ella se siente tranquila con ella y ha decidido ahora formar una familia”. “Dalia” dice que: “siempre en las buenas y en las malas su familia está unida a pesar de que están regados”. “Hortensia” se siente orgullosa de sus hijos. “Violeta” bromea que está orgullosa de su cabello, es largo.

Se numeraron para contar los múltiplos de 7 hasta no equivocarse. Tres veces lo hicieron, comentamos de ese ejercicio y ellas recordaron alguna experiencia donde se acumulaban los retardos y les ponían a hacer sentadillas. Todas se ríen y aportan a la conversación de algún policía que las castigaba y de repente, en una ocasión se pusieron de acuerdo y todas llegaron temprano y lo pusieron a él a hacer sentadillas.

Reflexioné con ellas y les explico la actividad de considerar qué es eso que les hace el día, les pido ubicar hábitos donde identifiquen pequeñas acciones constructivas, que les motiven y se sientan satisfechas para poder incrementar los niveles de la rueda de la vida.

En silencio trabajan y después de un rato, les pregunto si encontraron al menos una actividad que les pueda hacer diferente el día. Les pido que comenten sobre la actividad, ya que sobre lo que escriben no les es fácil que lo expresen. “Gardenia” habla de una sonrisa, “Orquídea” menciona sobre la rutina.

“Violeta” comenta de las enfermedades, o de los embarazos de alto riesgo. “Hortensia” comenta una historia en que le diagnosticaron cáncer, eso fue una experiencia que poco a poco fue tensándola. Al hablar ella expresa libremente del tema. “Camelia” comenta que eso si cambia los estados de ánimo. Los temas que empiezan a salir son acerca de que “se habla un poco de la valoración de la vida, la actitud, la relación con los demás”.

De aquí nos pasamos a la siguiente actividad que conecta con momentos que aparecieron y que no fueron tan gratos, con el fin de analizar los hábitos para poder modificar, aclaro que no significan compromisos, si no, como una implicación, por ejemplo: “si digo sí a una sonrisa ¿a que digo no?” Después de finalizar este ejercicio, recopilé el material y escuché sus conclusiones de la sesión en general: “Dalia” dice que no tiene ganas de desglosar alguna situación, pero que si ha reflexionado. “Orquídea” aporta que ella reflexiona demasiado al considerar lo que dice si y lo que dice no, se dice ser abierta a implementar mejoras si es que las percibe. “Hortensia”

dice que “Orquidea” tiene razón, ella dice que: “disfruta estar con su familia sin ver sacrificadas algunas otras cosas”.

Recalco que cada una le da el matiz que desea a esa valoración, a partir de sus hábitos o pequeñas acciones constructivas; les pido que me compartan. También explico que estamos tomando los recursos que nos rodean para esa valoración personal. Se menciona que hay variaciones en la figura de la rueda de la vida porque se identifica que mañana será diferente. Les pido que tengan presente lo que les está ayudando a esa valoración y ya para cerrar la sesión pregunto qué se llevan el día de hoy.

“Gardenia” dice que: “cada quien le da el matiz, que pueden a veces ahogarse en un vaso de agua, buscar que la vida no sea tan monótona”, ella dice que “se va reflexiva”. “Rosa” dice que “no se puede esforzar por cubrir cada punto de la rueda de la vida, que las pequeñas acciones que dan sentido no son valoradas y que son verdaderamente importantes, aunque se hagan en automático”, identifica cosas que le hacen el día. “Orquídea” dice que: “puede desayunar con sus hijos, que por 10 minutos que se levanten antes para convivir. Se lleva la reflexión de que los pequeños cambios hacen grandes cambios” y habla de la historia de los mayas y quiere regresar a un hábito tradición. “Camelia” dice que: “el decidirse a hacer cosas, sin apatía para no hacer rechazo a las cosas”, ella se lleva que “no afecta nada hacer cambios”. “Hortensia” se da cuenta de que los hábitos no son una obligación, que si se da cuenta de que los hace le va mejor porque algunos le hacen sentir tranquila y mejor, se refiere a la flojera... Ella descubre que le benefician. “Hortensia” se va a gusto, con mucho que pensar. “Violeta” se lleva el aprendizaje, reconoce a sus compañeras, que ve que es lo que piensan o hacen. Yo le pregunto “¿que te pasa al ver como son?”, ella opina que de “Orquídea” le resulta muy matado el método maya, “Orquídea” explica un poco más como lo hace. Se lleva aprendizaje y se va tranquila, se da cuenta que se tiene que enfocar a hacer bien su trabajo y hacerlo mejor. Ir poniendo otras cosas para que no sea tan protocolario y rutinario. A “Dalia” se le hacen difíciles las actividades porque vive sola y necesita pensar mucho, dice que se estresa. “Clavel” no quiso compartir. Les pasé la hoja de “Cuestionario de cierre de sesión” y nos despedimos.

## Sesión 5

Llegaron tarde debido a que tenían un curso, al principio llegaron solo “Rosa” y “Hortensia”, “Gardenia” embarazada fue al médico. “Clavel” pidió el día, “Camelia” fue asignada a una misión y cuatro estaban por llegar.

Mientras “Gardenia” llegaba, tanto “Hortensia” como “Rosa” me platicaron varias cosas, como el cuanto les ha servido el taller de valoración personal.

“Rosa” se siente cansada de haber recibido la asignación que tenía “Magnolia”, la líder anterior. Ella siente que le ha venido bien el taller, le ha gustado, se ha sentido bien. A “Rosa” su hija le dice Abuela y esa situación la entristece, por la impotencia de trabajar y no estar con ella.

“Hortensia” se ha sentido bien, se da cuenta de que era aprensiva antes de ser policía, se da cuenta de cómo va haciendo las cosas por rutina y ahora ve que no las hacía sintiéndolas, viviéndolas, reconoce que llega cansada y con sueño, ahora se da cuenta de que puede ser por el embarazo, pero es también por no modificar algunas actividades.

Ambas estuvieron comentando sobre el nuevo comisario, que todas las del grupo fueron a su presentación. Platicaron mucho sobre el curso que dan, de cómo es el programa, como hacen su trabajo y lo que enseñan en el curso.

Me preguntan cómo veo yo, yo les hago saber que escucho lo que ellas expresan y como se van viviendo.

La conversación va y viene en lo que se acuerdan e identifican que han recuperado del taller, y también compartiendo como viven en el grupo.

Cuando llegan las demás, empezamos entonces con la primera parte, identificar una película.

Aunque no quise reconocer abiertamente que hay cierta proyección en las escenas que cada una elige, pude ver que ellas si se dieron cuenta, sobre todo “Violeta” y “Begoña”.

Después de que en 2 grupos fueron compartiendo las escenas. El grupo uno formado por “Dalia”, “Violeta”, “Gardenia” y “Orquídea”. El otro fue “Begoña”, “Rosa” y “Hortensia”.

Entre hacer la transcripción, me escucho y me doy cuenta de que pregunto mucho: “qué más”, “quien más dice” ...

Salieron películas como Maléfica, en busca de la felicidad, Spirit, el Rey León, Cadena de Favores, Vaselina y otras más.

Llegué a preguntar a “Orquídea” si ella se identificaba con el niño que decía, ella reconoce que tuvo actividad altruista, reconoce que es una persona que le cuesta pedir, pero por esa causa hizo mucho, ella pedía en las tienditas y en otros lugares para una fundación en la que estuvo antes.

Las reflexiones que anoté en el pizarrón salieron de los valores que se fueron reconociendo en el grupo, de manera que ellas reflejaban lo que era importante y trascendente de las historias conectadas con su experiencia:

La importancia del origen (que tenemos)

Si no sales tú, nadie te va a sacar (para luchar por sí mismas)

Fortaleza para ser libre y por lo suyos (pensar y luchar por los seres queridos)

Encuentra el amor (en donde a veces no lo esperas)

Busca la felicidad (eso es más importante que detenerte por otras cosas)

Unión y la esperanza eliminan las culpas (para estar bien con los suyos)

Acepta y no discriminan (como una filosofía)

Enseña, “maleduca”, cría, quiere (pensando en sus hijos y sus deseos por ellos)

Protección (lo que ellas necesitan sentir)

El amor verdadero viene de cualquier persona (personas vinculadas a ellas)

Las circunstancias te hacen mala, pero al final te das cuenta de que eres buena (autorreconocimiento a lo que a veces tienen que enfrentar)

Querer cambiar al mundo haciendo bien a la gente que ni siquiera conoces, aunque le cueste la vida. (un mandato que tienen muy presente)

Dar a los demás satisfacción (como un principio de amor)  
Compartir tu ilusión con los demás (ser menos cerradas a pesar de su rol)  
Compartir felicidad con sus amigos (no sentirse solas en su lucha)  
Satisfacción por el logro de luchar (hay algo bueno en lo que hacen)  
A las mujeres se les debe reconocer en esta lucha (hablando de discriminación que viven)  
Optimismo para el otro (sintiéndose capaces de hacerlo con sus colegas)  
Descubrir lo que somos capaces de construir (asombradas por la naturaleza de la mente)

La interacción fue grata, estuvieron a gusto, todas iban comentando sobre lo que iban generando, opinaban, comentaban, discutían sobre el tema, creo que eso enriqueció al grupo y al ambiente, además de reconocer mucho de lo que las compone como mujeres en el rol de policía, ante su círculo familiar, social y laboral. Conversan, intercambian, se respetan su turno para hablar. Cuentan las películas completas, se preocupan por contextualizar su escena y principalmente: convivieron en este espacio, con respeto e inclusión. Dí lectura a lo que se fue armando en el pizarrón. A continuación, les pasé el formato para que llenaran la reflexión, guardaron silencio y la llenaron.

Después de esto pasé la hoja de “Cuestionario de cierre de sesión”.

“Violeta” y “Begoña” se dan cuenta de que las mujeres deben ser reconocidas, se dan cuenta de que las mujeres son las sufridas y también tienen logros similares a los que tienen los hombres. Ellas se dan cuenta de que no les aplauden lo que a los hombres se les reconoce.

“Violeta” expresa que la novia del padre de su hija no quiere a su hija, como en maléfica. “Dalia” habla de otra película: “En busca de la felicidad”, el papá le hace la vida llevadera al hijo, como en la película de la vida es bella. Y el pensar en el otro es que lo hace importante.

“Begoña” por fin se anima a hablar y declara que: “le gustan las películas con tinte de psicópatas, pero ella reconoce el poder de la mente en esas películas”.

“Violeta” comentó sobre algunas vivencias personales que venían al caso con algunas escenas, “Hortensia”, “Rosa” y “Dalia” le siguieron la conversación.

Les agradecí y les pedí que recordaran lo que ocurrió hoy para que lo pudiéramos retomar.

Amables todas agradecieron, les chulee su uniforme, ellas usan dos modelos, una de operativos y otra de agentes preventivos; se despidieron y me dijeron que la próxima me contarán como estuvo la romería.

## **Sesión 6**

Esta sesión fue integrada en acciones, “hubo lectura, juego, intercambio, reflexión, participación en los carteles con pirámides, actividades con colores” dijeron ellas.

Las aportaciones que dieron fueron significativas: Identificación de valores en algunas circunstancias, según lo que la pirámide agrupaba, la vida está conformada de experiencias y vivencias diarias en las que se elige que cara poner. Se puede ser mejor: “Reconocer y resaltar sus cualidades”.

Un cambio que veo, es que ahora les cuesta menos trabajo responder los cuestionarios, están más atentas a lo que se valoran, y a decir lo que les cuesta trabajo, por ejemplo, reconocer lo que pueden dar a las personas con las que “no simpatizan”, lo cual refuerza la actitud hacia su rol y mejora la relación entre ellas.

Esta apareciendo la voluntad, es decir: “el sí me lo propongo”, “el querer es poder”, “el yo sé hasta donde y hasta cuando”, “con quien”, “los límites son míos” y frases reflexivas con estos pensamientos y descubrimientos.

En lo personal estoy satisfecha con las respuestas que han dado las participantes, creo que el tema de la valoración las ha empoderado para reconocerse en un mundo diverso y a su alcance.

Algunos logros que ellas pudieron identificar en sí mismas: “Aportar para mejorar y recibir para aprender”.: Violeta”. “Debo dar lo que pienso y siento”: “Clavel”. “Quitandome de prejuicios y creyendo en mi puedo lograr metas”: “Margarita”. “Solo yo decido y elijo la vida que quiero tener: “Camelia”. Por ahí alguna dice que: “se puede pedir y dar sin rencores”.

Cada una lleva su propio progreso, algunas ven que pueden expresarse un poco más, otras a pesar de los roles saben distinguir lo que ellas son y significan para si mismas, algunas otras ven mayor comunicación en el equipo y otras más destacan algunos puntos negativos como la presencia de alguien o la falta de un buen líder.

Esta sesión tuvo mucho trabajo reflexivo y por escrito, por la naturaleza de la desconfianza no podíamos exponer el trabajo de valoración.

Después de pasar el material de cada actividad, se llenaron los “Cuestionarios de cierre de sesión” y salieron satisfechas.

## **Sesión 7**

La recopilación de cualidades fue enriquecedora e intensiva por las actividades que se diseñaron para esta sesión, para estas alturas, ya las han asignado a dos turnos y solo cuento con la participación de 5 personas. El nuevo comisario les dio la flexibilidad de elegir cómo querían trabajar y la líder, decidió que las que tenían hijos se quedaran en la mañana, y las que no, se fueran al turno vespertino. Todas accedieron y al parecer están conformes.



Como resultado de la valoración personal y afianzando lo constituido durante las sesiones del taller:

“Orquídea” dice: “ser una mujer dueña de sus actos, responsable de sus acciones, sus sueños, su sentir y sus percepciones son solo de ella. Su vida y es su resultado y merece vivir al 100 cada día”.

“Rosa” es: “libre de vivir, libre de amar, elige lo que le gusta, aprende de sus errores, disfruta la vida, convivir con los suyos decirles lo bien que le hacen, ella es una mujer que decide ser feliz y soñar”.

“Gardenia” dice que: “nadie se parece a ella, realiza sus metas, cuando se despierta se siente plena con si misma”.

“Violeta” se dice: “única, con ese amor interior que le caracteriza de dulce voz y palabras fuertes, de mirada triste y de inigualables sentimientos, de mucha fuerza interna”.

“Hortensia”: “única e irrepetible, sus vivencias son solo tuyas, sus alegrías, sus gustos y tristezas”.

En lo que intercambian, alcanzo a percibir, no solo la valoración de cada una, si no la valoración del taller.

Se realizó un ejercicio similar al de una tómbola, donde se intercambiaron frases de valoración a cambio de regalos. Ellas supieron intercambiar algunos regalos cuando iban resultando los que no les habían llamado la atención, por generosidad otorgaron voluntariamente algunas, eso fue una idea que les dí cuando las escuchaba decir lo que preferían. Cabe aclarar que eran apaciguados sus comentarios.

“Orquídea”: “Es bonito el trabajo del interior, revisarme es la mejor manera de crecer”:

“Gardenia”: “Me encantó darme cuenta de lo valioso de ser quien soy, me doy cuenta de lo importante de regalarme tiempo, estoy más segura”.

“Hortensia”: “Me siento segura, en confianza y sobre todo dándome cuenta de mi potencial, reconozco más mi persona en el rol que desempeño “.

“Violeta”: “Aprendí de mi y de mis compañeras, expresé mis sentimientos”.

“Rosa”: “Recordé mis prioridades, ser libre al elegir lo que quiero de mi vida, conocer mis características como persona, convivir con mis compañeras”.

Cuando hicimos la tómbola de frases de valoración por obsequios, se fueron sintiendo merecedoras, agradecieron el simbolismo y las reflexiones escritas de su versión sobre ellas reflejó la riqueza del trabajo.

También aprovecharon para agradecerme lo que hice por ellas y ello me hizo sentir que el esfuerzo había valido la pena.

Nos organizamos para una convivencia en la sesión siguiente, y les pedí que invitaran a todas las demás, aunque ya las habían cambiado de turno.

Una vez más llenaron el “Cuestionario de cierre de sesión” y salieron.

## **Sesión 8**

En esta sesión, participó todo el grupo, menos una que salió de vacaciones y casi no asistió por incapacidad. Llevaron dos gelatinas, yo traje bocadillos y un pequeño presente con el símbolo de una mariposa prendedor que les agradó.

Repartí el “Instrumento de evaluación global” y el “Cuestionario final de evidencias” llenaron, estuvimos cerca de una hora conviviendo, el grupo no quiso expresar en voz alta sus impresiones del taller, y todo quedó en las hojas escrito. Nos sacamos una foto y nos despedimos con la promesa de vernos para celebrar su segundo aniversario como grupo en la corporación.

## **CAPITULO IV. ESTRUCTURA METODOLOGICA**

En este capítulo se describe la manera en la que se trabajó la información y los datos obtenidos en el taller de “Valoración Personal de la Mujer Policía”. Todo trabajo académico habrá de presentar la estructura metodológica de manera clara, cuestión que, particularmente, se busca en un trabajo de naturaleza cualitativa, pues mientras más rigurosa sea esta puntuación, más claridad se ofrecerá en la manera en la que se llegó a los resultados.

### **Proceso de investigación cualitativa**

Se resalta el uso de la metodología cualitativa para la comprensión de la realidad social en la que es importante el significado y la evaluación de los acontecimientos en la experiencia personal y subjetiva de los individuos. Para ello, se acudió a metodólogos como Coffey y Atkinson (1996) y a sociólogos como Gadamer (1984) y Dilthey (1996).

El paradigma cualitativo está centrado en comprender el marco de referencia del actor, a partir de una observación no controlada, en la que se pretenden hallazgos desde la exploración, descubrimientos descriptivos e inductivos. El investigador está orientado al proceso, en el cual son válidos los datos que presenta una realidad dinámica, al decir de Blaxter, Hughes y Tight (2008).

La investigación cualitativa ocupa un espacio significativo en este trabajo, ya que la recolección de evidencias que se hace de manera sistemática, tiene por objeto el análisis de los materiales narrativos que provienen de los actores sociales, es decir, que conllevan su propia subjetividad, entendida ésta, como su particular manera de posicionarse ante el mundo y los demás. También se procura reducir al mínimo el control por parte del investigador, quien coloca entre paréntesis su propia subjetividad, para observar los datos del escenario, tomar notas y grabaciones, que posteriormente, serán transcritas y analizadas de forma inductiva y deductiva, además de permitir que las sospechas y afirmaciones que se van obteniendo, se formulen conforme a lo

encontrado, y de esta manera, se sustentan los resultados que se van desarrollando. Fernández y Díaz (2007), señalan respecto a los procedimientos metodológicos, que:

“el análisis de la metodología cualitativa, se considera inductivo porque tiene una perspectiva holística, es decir que considera el fenómeno como un todo. Se trata de un estudio a pequeña escala que se representa a si mismo y se hace énfasis en la validez de las investigaciones a través de la proximidad a la realidad empírica de esta metodología. Se vuelve interpretativa al haber supuestos, motivos, razones metas y valores de los sujetos” (p. 76).

A continuación, se presentan algunas pautas que nos dieron la oportunidad de acercarnos a lo acontecido en el taller “La Valoración Personal de la Mujer Policía”, lo que identificaremos como los fenómenos sociales, desde el enfoque cualitativo, y particularmente, desde el método fenomenológico, y profundizaremos en su validación a partir de desgajar por partes el sustento de su análisis.

### **El Método Fenomenológico**

El término fenómeno hace referencia al suceso o hecho social, en este caso, como ya se mencionó, la valoración personal de la mujer policía. Lo que indaga es lo que aconteció en las participantes, en cuanto a su valoración y a las distintas maneras de ejercer su rol, en dicho taller. El método fenomenológico es una forma de investigación que requiere que el investigador deje fuera sus prejuicios y será utilizado como un método incorporado a la metodología cualitativa. Este método fenomenológico, considera importante el encuentro con las personas, a manera de comprender el sentido de su experiencia. Bengoa (1992), señala al respecto que:

“Husserl tiene una concepción sobre el mundo de la percepción, el mundo en el que encontramos cosas, animales, hombres y a uno mismo. La integración de estos elementos con un sujeto que percibe, es vista, según Husserl como un “yo” que además de ser un objeto del mundo-de-la-vida es también un sujeto del mundo-de-la-vida, pues este aparece en sus actos de percepción, valoración, decisión. Sin embargo, se puede adoptar la actitud de reflexión

fenomenológica, cuyo elemento esencial es la reducción trascendental, mediante la cual aparece la correlación trascendental entre conciencia-de-mundo y mundo. De esta manera es la perceptividad del yo inmerso en el fenómeno” (p. 47).

La aportación de Ferrarotti (1993 en Marinas y Santamarina) es que propone un método, que aunque lo coloca en lo biográfico, ciertamente que es práctico y con un enfoque similar al método fenomenológico. Dichos autores: Marinas y Santamarina, (1993), comentan que cada uno de los individuos no totaliza directamente la sociedad entera:

“La totaliza por la mediación de su contexto social inmediato, de los grupos pequeños de los que forma parte; pero estos grupos son, a su vez agentes sociales activos que totalizan su contexto, así de manera similar, la sociedad totaliza a cada individuo específico por mediación de instituciones que la focalizan con una especificidad creciente respecto al individuo” (p. 125)

La especificidad del método implica un <<ir más allá>> del marco lógico formal y del modelo mecánico característico de la epistemología científica. Esto es, que se reconoce que el observador está radicalmente implicado en esta búsqueda que pertenece al campo de objetos bajo su investigación, Ferrarotti (1993), propone que el conocimiento no tiene al <<otro>> como objeto suyo; por el contrario debería tener como su objeto la interacción inextricable y absolutamente recíproca entre el observador y lo observado.

Merleau-Ponty, (2009 en Dantas y Moreira) critica la fenomenología como es descrita y en este afán, sugiere una reducción fenomenológica que dibuja un observador que pone en suspenso las afirmaciones que se viven, no para negarlas, sino para comprenderlas y explicitarlas en una búsqueda de significado singular siempre entrelazado a la universalidad de lo vivido, una revelación de la existencia o facticidad. Agrega Moreira (2009): “de este modo las vivencias son un flujo autónomo de producción de sentido, intersubjetivo articulado en dimensiones espaciales, temporales, corporales de la existencia que no se traduce en una verdad absoluta”

(Dantas & Moreira, 2009, p.247). Con todo esto, se asume que la valoración de la mujer policía y su manera de ejercer su rol, será identificada como un fenómeno que está sumergido en un contexto determinado por sus correspondientes dimensiones, en una intersubjetividad, a partir de la manera en la que pueda ser interpretado y analizado y que será respetado simplemente por el evento que representa ser. Para estos efectos, además se toma el recurso o método de la hermenéutica para un acercamiento interpretativo que vincule una comprensión mayor a lo vivido en el fenómeno.

### **Método hermenéutico**

El método hermenéutico como recurso de interpretación, estará próximo a todo aquello que describe el fenómeno *per se*, teniendo en el contexto, la misión de descubrir los significados de las cosas, interpretar lo mejor posible en el lenguaje: escrito, gestual, de palabras. Para comprender mejor, se usará la definición de Dilthey (1996, p. 235), “La hermenéutica es el proceso por medio del cual conocemos la vida psíquica con la ayuda de signos sensibles que son su manifestación”. Dilthey habla de un círculo hermenéutico que se refiere al pensamiento interpretativo, que va del todo a las partes y de las partes al todo para poder encontrar un sentido al todo y un significado a las partes. Mientras Heidegger (1974), destacado filósofo hermenéutico, sostiene que el ser humano es interpretativo por naturaleza, generalizando que los intentos cognitivos para desarrollar conocimiento son expresiones de interpretación. Gadamer (1984), añade que no se puede tener un conocimiento objetivo del significado de las expresiones de la vida psíquica, siempre estamos influidos por una condición de seres históricos y sociales, por lo que esto deberá siempre ser considerado, ya que la interpretación siempre será una construcción mutua, una narrativa en la que intervienen el investigador y el sujeto investigado.

El análisis del discurso es una técnica basada en textos en el que se asume que la narrativa oral y/o escrita tiene gran importancia para la comprensión de la vida social; esta técnica, según Martínez (2002) comparte una orientación cualitativa y hermenéutica.

Como ya fue mencionado, el material registrado del taller en cuestión, ha sido transcrito, de manera que se cuenta con la narrativa en texto que será tratada desde los métodos fenomenológico y hermenéutico de la metodología cualitativa y profundizando en su interpretación para su análisis. Mediante el método hermenéutico, nos centraremos en el análisis temático utilizando procedimientos categoriales. Dicho procedimiento se señala:

1. Fase fenomenológica: recuperación de la voz de los participantes mediante las transcripciones
2. Fase de análisis: establecer unidades básicas de relevancia y de significación, es decir, unidades de la narrativa identificadas por la temática que abordan.
3. Asignación de códigos determinados a las unidades identificadas en el texto.
4. Categorización: ponerle nombre breve que sintetice o resuma el significado de las unidades de análisis, o sea, agrupar los códigos en unidades mayores denominadas categorías. Varios códigos se relacionan entre sí para formar una categoría de análisis. Varias categorías menores pueden integrar una mayor y las mayores pueden relacionarse entre sí, a lo que se denomina familias, en el recurso digital conocido como Atlas Ti.
5. Análisis del discurso o de la narrativa: teniendo como base las unidades de análisis y los códigos, pero sobre todo las categorías de análisis, se establece un marco interpretativo o una nueva estructura narrativa, que sin ser completa, ya empieza a formar el documento final mediante el que se dará cuenta de lo acontecido en la intervención.

Basándose en las transcripciones a la manera de una narrativa, se analizan los textos para identificar unidades simbólicas, es decir, que conllevan sentidos y significados, mismos que son identificados como códigos, lo que permite un análisis interpretativo del fenómeno, iniciándose así lo que llamamos hermenéutica, o método hermenéutico. La agrupación de códigos, que son señalados según los criterios de búsqueda planteados en las preguntas de análisis, o bien identificados a partir de situaciones repetitivas o frecuentes, conforman lo que se llama categorías. El análisis de estas, se lleva a cabo por un observador, en este caso, quien reconoce el contexto del fenómeno, y al agruparlo en familias, hace factible la visualización del fenómeno

para un proceso de comprensión inductiva, para favorecer la argumentación, tanto de los hechos, como de los hallazgos. Este es el trabajo metodológico inductivo, el deductivo implica que se han establecido con anterioridad ciertas rutas generales, como es el caso de buscar, en lo acontecido, todo aquello que apunte a la valoración personal y los roles. De esta manera se entrelazan ambos procedimientos: inductivo y deductivo.

El trabajo de codificación y asociación de elementos afines en el contexto, y que son interpretados para su asociación, con el apoyo de una herramienta de llamada "Atlas ti". A partir de las oportunidades en el manejo de datos de este software, la creación de árboles o mapas de códigos asociados, facilitan una apreciación visual, de manera que es posible contemplar un panorama que puede ser interpretado de manera general y también, favorecer el regreso a la narrativa, dando un acercamiento a los códigos, las categorías y su razón de ser.

Para el caso de este estudio, las unidades de sentido fueron agrupadas en tres categorías; una referente a la valoración personal, otra relacionada con las vivencias y expresiones del rol policial, y la tercera es la intervención por parte del facilitador; esta es una categoría emergente, es decir, que no se contemplaba y que surgió del análisis de las narrativas. Estas tres categorías obedecen a los cuestionamientos planteados y vinculados con los supuestos con los que se inició el planteamiento de este taller.

El trabajo de codificación y asociación de elementos afines en el contexto y que son interpretados para su asociación se apoyó, como ya se ha mencionado, en la herramienta "Atlas ti". A partir de las oportunidades en el manejo de datos de este software, la creación de árboles o mapas de datos asociados, facilitaron una apreciación visual, de manera que fue posible contemplar un panorama interpretativo general y también el regreso a la narrativa.

Paul Ricoeur (1971) distingue el término de hermenéutica profunda. Propone que cada proceso de interpretación de los fenómenos sociales y culturales, tiene que estar mediada por métodos explicativos y objetivantes, de este modo, las explicaciones e interpretaciones no serán excluyentes ni antiéticas, constituyendo así momentos complementarios con un mismo círculo hermenéutico. En el método hermenéutico,



según Gadamer (1984), tanto la subjetividad como el sentido común, son importantes para la persona, la que puede situarse en una postura que le permita comprender a su interlocutor.

Retomando el enfoque de Ferraroti (1993), existe una comprensión sociológica a través de una narrativa, cuya especificidad implica un <<ir más allá>> del marco lógico formal, conservando la subjetividad e historicidad de los actores sociales. Este método se extiende en una razón dialéctica capaz, sin ser mecánico ni determinista y conceptualizado de modo distinto a los de la razón analítica o la razón formalista, lo que refuerza la postura ante los datos y el manejo de datos.

A continuación, se describe el procedimiento de análisis subsecuente a la selección de unidades de sentido, la codificación y la categorización, teniendo como eje tres preguntas y tres supuestos que han servido para hacer una lectura hermenéutica del texto. Al respecto, lo señalado por Hernández, Fernández, y Baptista, (2003); “el investigador debe concebir la manera práctica y concreta de responder a las preguntas de investigación y cubrir sus objetivos e intereses” (p. 184).

## **Análisis**

### **Preguntas de análisis.**

Pregunta central:

1. ¿Las participantes ejercieron su rol de distinta manera gracias a la valoración personal?

Preguntas adyacentes:

2. ¿Cómo se favoreció el rol a partir de la valoración?
3. ¿El acompañamiento de facilitación favoreció a la valoración personal, y dado el caso, cómo?

### **Supuestos**

1. La mujer policía, por lo general, no se valora.
2. La valoración personal tiene que ver con la manera de ejercer el rol profesional.
3. La mujer policía necesita de la valoración para ejercer, de otras maneras, su rol.

Tanto las preguntas, como los supuestos, permiten que la identificación de las unidades de sentido sea concretada en las expresiones relacionadas con alguno de los supuestos, o bien que sugiera, bajo el contexto en el que se dieron, una respuesta tentativa a las preguntas de análisis.

Durante el taller de “La Valoración Personal de la mujer policía” se realizaron diversas actividades, las cuales facilitaban el logro de propósitos de cada sesión. Estas actividades quedaron registradas en instrumentos que permiten un contraste entre los registros que se recabaron durante el taller, de manera que apoyen a la validación de algunos resultados mediante una triangulación o un cotejo que permita corroborar aspectos relevantes en el análisis de datos. Cabe mencionar, que la mayoría de estas herramientas metodológicas, están, igualmente en texto. Estos registros recabados durante las 8 sesiones del taller, están descritos en una tabla cuyas columnas indican cada sesión y los elementos que sirvieron de apoyo para las actividades.

*Tabla 2. Instrumentos de registro por sesión*

	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Cuestionario de expectativas</b>	X							
<b>Cuestionario de detección de necesidades</b>	X							
<b>Hoja de recolección de datos personales</b>	X							
<b>Cartas de consentimiento informado</b>	X							
<b>Video grabación</b>	X							
<b>Cuestionario de cierre de sesión</b>	X	X	X	X	X	X	X	
<b>Audio-grabación</b>		X	X	X	X	X	X	X
<b>Instrumento de evaluación global</b>								X
<b>Evidencias producto de actividad</b>	X	X	X	X	X	X	X	
<b>Cuestionario final de evidencias</b>								X
<b>Instrumento de evaluación global</b>								X

Fuente: autoría propia

A continuación, se presenta en la Tabla 3, el total de los registros por sesión señalados con una abreviatura que permite su identificación, en caso de ser referido en la descripción de los hallazgos.

*Tabla 3. Material Recabado y Clave de Identificación*

FUENTE	CANTIDAD Y DESCRIPCIÓN	CLAVE
Bitácora	7 bitácoras – completas, electrónicas, listas de asistencia, croquis de ubicación, datos de la sesión, propósito, contenido, narración de la sesión, elementos del ECP.	B1, ...B7
Audio-grabaciones	8 de cada sesión – una sola grabación, audible en formato mp3	AG1- AG8
Cuestionario de cierre de sesión	Sesión 1:9 Sesión 2: 7 Sesión 3: 9 Sesión 4: 8 Sesión 5: 7 Sesión 6: 8 Sesión 7: 5	CFS1 ... CFS7
Cuestionario detección de necesidades	11 recabados en la primera sesión	CDN
Cuestionario de expectativas	10 recabados en la primera sesión	CEX
Cuestionario de colaboración actividad con globos	7 recabados en la segunda sesión.	Inst 2
Cuestionario final de evidencias	9 recabados en la sesión 8	CFE
Instrumento de evaluación global	9 recabados en la sesión 8	IEG
Transcripciones	6 Transcripción textual de las sesiones 1,2,3,4,5,7	S

Fuente: autoría propia

La manera en que serán citados los instrumentos, es con las iniciales asignadas en la tercera columna, antecediendo quien de las participantes es la que refiere, y la pregunta que responde, en caso de ser cuestionario. Como el siguiente ejemplo: (“Rosa”, CFS2, p2).

En caso de referirse a líneas de código de las transcripciones la citación será como sigue: (S1, 070).

Con esta organización de la información, se espera la identificación más eficiente de la misma, en el caso de acudir a la corroboración de información que valide, tanto los hallazgos como la elaboración de las conclusiones. Es pertinente aclarar, que la intención de usar la herramienta del cuestionario es que su propósito de formular preguntas que estandarizan un rango de respuestas, fue pertinente para el trabajo. Sin embargo, habrá de tenerse el cuidado de que que las preguntas que componen el cuestionario, generen respuestas coherentes con lo que se pregunta. En nuestro caso, el uso dado a los cuestionarios utilizados, será como una herramienta de sondeo y no de medición, tal como lo señalan Blaxer y colaboradores (2008).

Se ha considerado, que a raíz de la conjunción de códigos, las agrupaciones en categorías se definieron según el predominio de las temáticas identificadas. Es importante la consideración de todas aquellas unidades de sentido referentes a la Valoración Personal, fueron desde un reconocimiento propio, un simbolismo de auto-aceptación y reconocimiento desde sus hábitos como miembros en la familia, de sus esfuerzos, la re-significación de una experiencia, y otras reflexiones relacionadas con su valoración personal.

Existe otra familia de códigos que parece relevante para analizarla en términos de categoría, que es el rol. El ejercicio del rol de mujer policía, y otros roles ejercidos, resultó sumamente importante para la población, debido a las menciones reflejadas en varios aspectos y su forma de vida. Muchos de los elementos mencionados en capítulos previos, cuando se hace referencia a la cultura policial, al fenómeno de burn-out y el excesivo trabajo y la necesaria despersonalización, figuran en los aspectos valorativos y también en el ejercicio de diversos roles ejercidos por las participantes

Finalmente, la tercera categoría se asocia con la importancia de la figura de la escucha y la facilitación. Es importante retomarla por las condiciones y circunstancias que se dieron en el transcurso del taller, hablando en términos de asistencia obligatoria, la rigidez y desconfianza y cierta hostilidad. El trato con cada persona, la aceptación incondicional y la comprensión empática son elementos que sobresalen durante la interacción que se refleja en la narrativa de las sesiones.

El análisis del material anterior, nos permitió conocer, tanto las respuestas a las preguntas de análisis, la comprobación o no de los supuestos y descubrir nuevos hallazgos que pudieran aportar significados a este trabajo. Es importante la consideración de seguir con la propuesta de los métodos fenomenológico y hermenéutico para mantener la fidelidad en estos y tener presente la posibilidad de que las informaciones no nos ofrezcan panoramas distantes a los supuestos.

Dentro del procedimiento metodológico hermenéutico, se realizaron categorizaciones con las principales unidades de sentido. Se fueron asociando códigos que apuntaran hacia las preguntas eje, de manera que se pudiera construir una interpretación significativa para los alcances del taller. Se realizó un análisis minucioso con todas las transcripciones de las sesiones, así mismo con los “Cuestionarios finales de cada sesión” y con otras herramientas de recolección de la información que contienen preguntas abiertas y cuyas respuestas son descriptivas y narrativas, que se analizaron, de manera similar, con el lineamiento hermenéutico propuesto y que fue descrito con anterioridad. Hablar de valoración personal, fue un trabajo que llevó implicar algunas cuestiones contextuales para retomar los marcos de referencia de las participantes, mismo que se irá describiendo.

Según Coffey y Atkinson (1996, p. 8), para algunos, “el análisis se refiere principalmente a las tareas de codificar, de elaborar índices, de agrupar, recuperar datos o de cualquier otra forma de manipulación de los mismos”, y desde tal perspectiva, el análisis podría concebirse en términos de manejo de datos. A este nivel, el análisis de datos es relativamente independiente de la especulación, y así la interpretación, o sea los procedimientos de organización y recuperación son de suma importancia. Estos mismos autores, mencionan el enfoque sistemático de Huberman y

Miles (1994 en Coffey y Atkinson,1996 p.55), cuyo proceso de análisis de datos cualitativos consiste en la observación, que a fin de describir y explicar los datos cualitativos, “es necesario trabajar hacia la conformación de un conjunto de categorías analíticas conceptualmente especificadas, reconociendo que éstas se pueden derivar y explorar de manera deductiva o inductiva y proponen que ambos métodos pueden ser válidos y potencialmente útiles”.

Coffey y Atkinson (1996), también promueven usar estrategias analíticas diferentes para explorar facetas, clases de orden y construir distintas versiones. El proceso propuesto en Coffey y Atkinson (1996) refiere a que después de la codificación y pasar a la interpretación o transformación de los datos codificados en datos significativos, se da un énfasis a la generación de categorías, a través de la búsqueda de patrones, temas y regularidades así como contrastes, paradojas e irregularidades, es entonces cuando se puede pasar a la generalización y a la teorización a partir de los datos. Resaltan la importancia de hacer énfasis en las excepciones negativas, así como en los patrones positivos.

En síntesis, se plasma la siguiente representación de autoría propia para una comprensión global de la estructura metodológica seguida para el análisis de este trabajo:

*Imagen 1. Síntesis de Recursos Metodologicos*



## CAPÍTULO V. ALCANCES DE LA INTERVENCIÓN

En este capítulo se revisan los materiales y se muestra el trabajo de interpretación como se explicó en el capítulo previo. De manera global, para dar idea de lo obtenido, se presentan algunas gráficas obtenidas en el cierre del taller mediante el “Instrumento de evaluación global”, en las que se exponen las respuestas dadas respecto al proceso de valoración personal; tal es el caso del Gáfico 1.

*Grafico1. Reporte de Valoración Personal del Instrumento de Evaluación Global (IEG).*

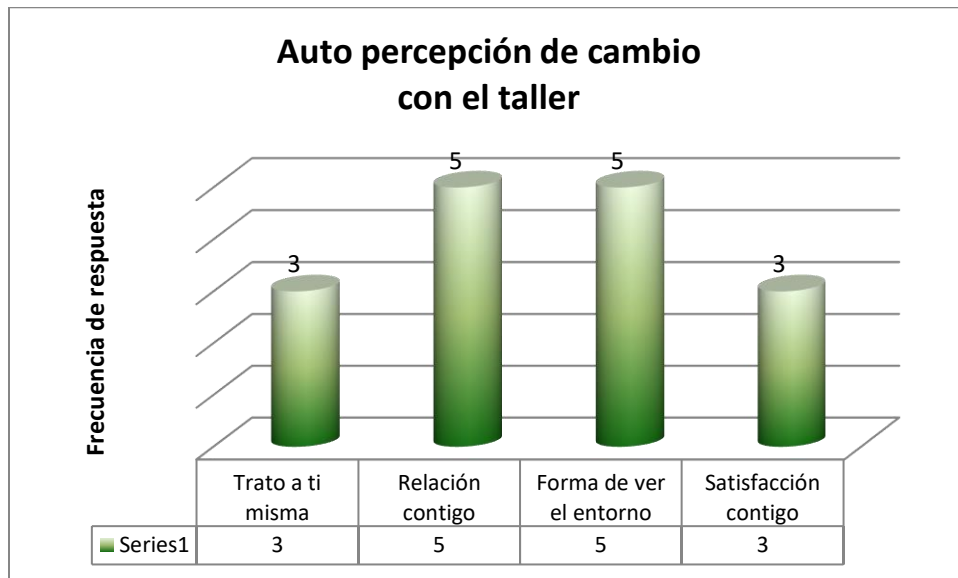


Fuente: autoría propia

Como recopilación general en el “Instrumento de Evaluación Global”, cuyo formato se encuentra en la sección de apéndices, en el apéndice 1, se pregunta a las participantes sobre lo que identifican respecto de la valoración personal experimentada durante la intervención. En cuanto a los logros reconocidos por las participantes, cada una reporta algo distinto, lo cual refleja la diversidad de maneras en las que se reconoce lo anterior. En el Gráfico 2 se presenta la percepción de las participantes

respecto al cambio que fue reconocido a partir de la participación en el taller “La valoración personal de la mujer policía”.

*Grafico 2. Percepción reportada del cambio experimentado con el taller de Valoración Personal de la Mujer Policía, en el “Instrumento Evaluación Global”*



Fuente: autoría propia

Otra de las preguntas del mismo instrumento, es evaluar de opción múltiple, los cambios personales percibidos a partir del taller. Como se observa, la mayor frecuencia de las respuestas se dio respecto a la relación consigo mismas y en cuanto a la forma de ver su entorno. Como se mencionó, se definieron tres categorías como eje para los hallazgos e interpretaciones, por lo que se iniciará con la categoría de análisis central de este trabajo, la valoración personal. Se considera adecuado iniciar esta narración de alcances a partir de la categoría de valoración, compuesta de dos agrupaciones de códigos; el primero vinculado a la autopercepción y definición propia de la persona, y el segundo, vinculado con el reconocimiento y aceptación de sí mismas a partir de reflexiones simbolismos y consideraciones a su propia persona. Iniciamos con el contenido por sesiones para poder elaborar inducciones propicias a partir de las evidencias.



Uno de los primeros acercamientos a la persona se hizo a través del reconocimiento de lo que les gusta, en lo que se puede describir, hay expresiones que manifiestan una convicción propia. Se puede también identificar cierta competencia al tener uso de la palabra en un grupo, en donde de inicio, predominaban la rivalidad y la desconfianza, por lo que el uso de la palabra se identifica simplemente como aprovechar el momento para lucir una creencia de la propia persona. Sin embargo, esto también llevó a las participantes a conocerse y reconocerse entre ellas en aspectos más simples, como lo que les agradaba probar, olfatear o escuchar.

Hablar de valoración personal, fue un trabajo que implicó cuestiones contextuales para retomar los marcos de referencia de las participantes. Los alcances del trabajo fueron producto del procesamiento metodológico, particularmente del análisis y del entrecruce entre las categorías establecidas, -y una emergente-, y las preguntas de análisis que se plantearon, así como las respuestas encontradas. De esta manera, el material que se encontró, da cuenta de si se alcanzaron los propósitos de la intervención y en qué aspectos. De esta manera, los hallazgos se organizan, presentándose primero lo concerniente a las dos categorías surgidas a partir del análisis del material obtenido, para seguir con la tercera categoría que fue emergente:

1) Categoría: la valoración personal: compuesta de dos agrupaciones de códigos, la primera vinculada a la autopercepción y definición de la propia la persona y la segunda vinculada al reconocimiento y aceptación de sí mismas a partir de reflexiones simbolismos y consideraciones a su propia persona.

2) Categoría: diversas maneras de expresar el rol profesional

3) Categoría emergente: el desempeño de la facilitadora

Como ya se mencionó, estas categorías están en estrecha relación, con las preguntas de análisis, que fueron las siguientes:

1. Pregunta central: ¿Las participantes ejercieron su rol de manera distinta gracias a la valoración personal?

## 2. Preguntas adyacentes:

2.1 ¿Cómo se favoreció el rol a partir de la valoración?

2.2 ¿Cómo favoreció el acompañamiento de facilitación a la valoración personal?

Y la siguiente pregunta que se agregó debido a la tercera categoría que emergió;

2.3 ¿El acompañamiento de facilitación favoreció a la valoración personal, y dado el caso, cómo?

Con el objeto de dar cuenta de los alcances, como se mencionó en el capítulo anterior, se realizó un análisis minucioso con todas las transcripciones de las sesiones, así mismo de los “Cuestionarios finales de cada sesión”, por lo que se realizaron dos tipos de análisis;

1) El análisis, mediante el método hermenéutico-interpretativo de la narrativa de las participantes.

2) Las herramientas de recolección de información contienen preguntas cerradas y abiertas, por lo que se realizó su análisis de dos maneras. Las respuestas dadas a las respuestas cerradas, se atendieron conforme a la frecuencia que presentaron, en tanto, que las respuestas dadas a las preguntas abiertas, con éstas, se siguió con los procedimientos interpretativos del método hermenéutico que ya fueron descritos en la metodología.

## **La valoración personal**

En esta sección se abordará, por secuencia de sesiones, lo que se manifestó de manera más clara en cuanto a la valoración personal y que dará testimonio del trabajo realizado. Como actividad inicial, se reconoció lo que les agradaba y desagradaba a las participantes en la proximidad de sus sentidos; fue una actividad muestra sobre el Desarrollo Humano. El ejercicio consistía en identificar como se consideraban a sí mismas a partir de lo que les agradaba.

Los códigos que figuraron durante la sesión prevalecen en cuanto a la preferencia por mantener una postura personal relacionada con los gustos y el reconocimiento de como son. Una evidencia que tenemos es la narrativa de “Begoña”: “Pues a mí me gusta tocar las cosas suaves y tibias, esa sensación de paz cuando no tengo problemas ni estrés ni nada, este, también me gusta cuando me siento feliz por nada, me gusta escuchar la naturaleza, el agua, me gusta escuchar el violín, me gusta muchísimo escuchar la voz de Ana Torroja. Si yo estoy enojada me ponen a Ana Torroja, me gusta escuchar el silencio, la tranquilidad, la risa de los niños, me gusta pensar en el presente como decía “Margarita”, lo que estoy viviendo hoy. Me gusta mucho pensar en posibles soluciones a posibles conflictos que empiezo a detectar, eh, también me gusta ver a mi familia, cuando los veo juntos, ver a mis amigos. Como que la armonía de un grupo me gusta mucho, y de hablar, me gusta decir lo que pienso sin restricción” (S1, 070).

Para llegar a una valoración, ha sido importante ir reconociendo en donde se está, y en la descripción anterior, se aprecia como “Begoña” expresa sensaciones que le generan bienestar. Menciona de qué manera apacigua su enojo, un reconocimiento en el presente, las actividades que le llaman la atención, como pensar en soluciones a conflictos, reconocer la importancia de otras personas y hace referencia a una armonía que invoca y expresar lo que piensa sin restricciones. Esta mirada al reconocimiento propio de “Begoña”, nos da idea del tiempo que se ha tomado para pensar en sí misma con respecto a sus sensaciones y percepciones, y aunque no todas expresaron abiertamente lo trabajado, cada una dedicó tiempo a este propósito. En la segunda sesión se apeló a una actitud colaborativa, que requería explorar en la disponibilidad y voluntad de participación y reconocimiento, que sirvió para ubicar, en términos de convicción, cuanto del presente corresponde a sí mismas. Esto vinculó la valoración personal con una actitud de estar y formar parte del grupo de la corporación al que ellas pertenecen y de participar activamente en el taller.

Lo interesante se dio cuando las mismas participantes valoraron sus actitudes, principalmente desde la voluntad de participar y contribuir sin expectativas mayores a los propósitos y saberse capaces de no requerir una carga de apatía. Como lo menciona “Rosa” en el instrumento de cierre “Cuestionario de cierre de sesión”. En la

pregunta 2, sobre los avances, dice: “Identifiqué la apatía que tengo por causa del estrés laboral” (“Rosa”, CFS2, p2).

Esta sesión fue intensa en cuanto al desahogo de la situación que ellas vivían en el trabajo, lo que les había generado relaciones conflictivas e inconformes que apuntaban a un mal ejercicio por parte de su líder. A estas alturas ellas sugerían abordar el conflicto o resolverlo; su petición fue re-direccionada a un intento personal por darse cuenta desde donde se puede abordar si se atiende la valoración personal. Las dos palabras que resonaron fueron colaboración y disponibilidad. Parte de lo que se dio en esta sesión, fue que las participantes llegaron inconformes, manifestando abusos en sus horarios de trabajo, estrés y cansancio. Estos ítems se abordaron en otra categoría, sin embargo en la interpretación, se consideró favorable que hubiera aparecido en esta sesión de valoración, ya que a partir de expresar malestar, conflictos con las autoridades, abuso de su tiempo de jornada, algunas amenazas de arresto por incumplimiento y de la situación planteada a partir de su propia valoración, generaron reflexiones interesantes responsabilizando a las personas con autodeterminación, para enfrentar, incluso la desesperanza de no tener presencia de su líder y estar en un momento de incertidumbre durante la transición de los órganos de gobierno.

Es importante retomar algunas unidades de sentido, cuyo fin principal es exponer las expresiones mismas para poder contrastar con los resultados descritos al final de la sesión. En seguida se incluyen, algunos de los testimonios de las participantes:

“Camelia“: “Como dice la compañera “Dalia“, queremos que sea equitativo, el trabajo no está siendo parejo y como ya se ha dicho, pides el apoyo y te voy a arrastrar” (s2, 133).

“Gardenia“: “Desgraciadamente en otros grupos no se siente estrés, porque hay más gente. Este es el grupo más pequeño de la corporación y hay mucho trabajo, tanto en cursos como en el nivel operativo, y como dicen los de arriba, que se den cuenta del trabajo que nosotros hacemos porque no es fácil; ve y da un curso y luego vas a ser la cara represiva allá afuera... ¿de qué se trata?” (s2, 136).

A continuación, se muestran algunos testimonios que proyectaron las participantes desde la reflexión de colaborar individualmente sin reglas en la actividad, simplemente cuidar que el propósito se lograra. El impacto y trascendencia de esta actividad llegó al nivel grupal, en el que otorgaron un reconocimiento y valoración al grupo que ellas conforman.

“Dalia “reflexiona; “Trabajando en equipo y echándole muchas ganas, porque es muy difícil puede que muchas personas tengamos la disponibilidad. Igual se puede lograr: querer es poder, como la dinámica, puedes hacer cosas divertidas y en equipo” (S, 154).

“Rosa“: “estoy cansada, esto es un buen equipo y nos faltan tratar acuerdos, escuchar a las que les gusta y no les gusta el proyecto, paciencia también” (S2, 170).

“Begoña“: “somos un engranaje” (S2, 178).

“Gardenia“: “si nos falta aprender, crecer y disponibilidad. Somos un gran equipo” (S2, 179).

Al verse a sí mismas colaborando, se despertó una motivación que inquietó colectivamente y proyectaron un valor al grupo que conformaban. Esto se considera un momento oportuno en la vivencia del grupo y del taller, y aunque fue un efecto, un tanto colateral, favoreció más adelante una reconexión con la valoración personal.

“Camelia“ reflexiona y comenta sobre la colaboración: “cuando eres patrullero, mientas madre, pero a la hora de que un compañero pide ayuda, entonces se nos olvida porque es la integridad la que importa y luego quien menos piensas es quien te ayuda. Ha pasado.” (S2, 175).

“Hortensia“ propone al grupo después de escuchar a las demás: “creémosla, nuestra disposición es importante y lo que pueda aportar aquí, algo servirá valorarlo” (S2, 167).

Los avances, en términos de valoración, hablan de: “tomar fuerza” (CFS2, “Begoña”, p2); “de la importancia de tenerse a sí misma” (CFS2, “Violeta”, p5); “abrir la

mente y cambiar la negatividad” (CFS2, “Dalia”, p2), etc. Esto reflejó un punto de partida desde la persona misma y el reconocimiento de factores que evidencian una auto-valoración.

Alternamente, existen respuestas que denotaron un proceso en el que se fueron dando descubrimientos en el autoconocimiento, que sin duda impulsaron a la valoración, los testimonios:

“Rosa”: “No se puede ser multitareas” (CFS2, p6); “identifiqué porqué estoy así (CFS2, “Rosa”, p5).

Cuatro personas registraron que la disponibilidad fue parte de sus expectativas para el trabajo en equipo dentro del grupo. Esto se comentó en el siguiente análisis sobre el Rol.

A partir de la tercera sesión, fue más profundo el trabajo personal sobre la valoración. Se intentó reconocer los vínculos emocionales con sus allegados para identificar los significados afectivos y la importancia que éstos iban teniendo en su interior y cómo estaban siendo en aquel momento. Se hizo mención de aquellas personas que son importantes en la vida y cómo se miraban cada una de las mujeres policía en relación con las demás personas.

La presencia de seres queridos para la mujer policía implicó el manejo de dos culturas empalmadas. Como ya se ha mencionado en el Capítulo II, los policías tienen una cultura de desconfianza y obediencia, y al ser mujeres, se lleva el estigma de una cultura social donde la madre tiene importancia para los hijos en términos del cuidado que les da. En el grupo, se vivió la complicación de trabajar para los hijos y dejarlos al cuidado de los abuelos. Además, la situación de estrés laboral, de amenaza de arresto por incumplimiento y el mandato de obediencia, confrontaron a las participantes al recordar con quienes viven, para quien hacen su trabajo y cuales eran sus propósitos de ejercer el rol policial en un escenario de ser mujeres y madres, hijas, tías, hermanas.

La apertura entre ellas fue valiente; la mayoría expresó sobre su vida familiar a pesar del ambiente de desconfianza en el área de trabajo. La profundidad de sus

reflexiones fue notoria, incluyendo aquellas que vivían solas, y que se daban cuenta de la importancia que tenían sus seres queridos distantes y de cuanto se habían separado de ellos por la vida que llevan.

Hubo impresiones cómo reflejarse ellas mismas con el uniforme de policía, y en el caso de “Dalia “, se reportó un impacto fuerte -que contuvo-, pero en su expresión facial hasta lágrimas aparecieron, al darse cuenta de que ella es por el uniforme: “Para mi es importante la unión familiar, el respeto y el apoyo que tenemos como familia; disfruto: la compañía, el cariño y disfruto de ellos, tres cosas que me desagradan: la discusión y los problemas. Y que me di cuenta: de que necesito estar más tiempo con ellos porque yo me dibujé uniformada y lo capté en el momento” (S3, “Dalia”, 55).

“Dalia“, más adelante, expresó cómo está por haberse dado cuenta de esta situación: “Pues yo creo que, yo al menos a gusto no, porque cuando estás trabajando mucho, como que ni siquiera te das tiempo para razonar todo esto, entonces ahorita cuando ya lo estás razonando es cuando si te pega” (S3, “Dalia”, 131).

Otros testimonios como el de “Violeta”, reflejaron la convicción de su rol, y sobre todo, nos permite asomarnos a su realidad, a como ella la vive: “No porque me sienta que amo a la policía, o que sea lo mejor, o que en la policía me siento, o tan operativa como decimos aquí. También hace falta ese espacio con los hijos, porque pues al fin y al cabo, nada más vamos y les dejamos de comer, les dejamos la ropa, les dejamos esto y por teléfono todo el tiempo nos estamos comunicando que hacer, que no hacer. Y yo pienso que aquí, debería de haber esa humanidad por parte de los que están arriba, porque quizá ellos son padres, pero tienen alguien al frente de su casa que es la mamá –la mamá de los hijos, la esposa- y que es la que a lo mejor losguía, los protege. Pero nosotros como mamás, además somos mamás solteras, que no tenemos a una persona que nos esté apoyando, y dicen es que tienen que tener disponibilidad de horario, claro que sí, pero también necesitamos ese espacio para nuestros hijos, porque una persona que nos lo cuide no va a cubrir lo que una madre les puede dar. Pero pues aquí se maneja así, y nos absorben el tiempo y hasta hay muchas personas enfermas y hay este, pues estudios de que este trabajo es muy estresante, y de que aquí se han enfermado, hasta vuelto locos, gente que yo conozco que se ha querido suicidar, gente

que yo conozco que se ha suicidado por tanto estrés que se vive aquí. Y a lo mejor uno dice, bueno, pues yo no me estreso, yo me recreo y carcajeo y bromeo y pues un rato si se disfruta pero, son tantas consecuencias de tantos compañeros enfermos”. (S3, 118).

El autoconocimiento fue importante para llegar a la valoración. En esta sesión predominaron más las unidades de sentido en reflexión a “como soy con respecto a” y en “donde estoy”. Hay expresiones donde se incorporó una dualidad o una implicación al definirse con algún atributo, es decir, que si alguna se sabía o reconocía paciente. Encontramos que no siempre prevaleció una actitud de paciencia y que hay situaciones donde se es lo opuesto; como en el caso de “Dalia“, cuando se reconoce uniformada, expresa: “como de momento puse alegre, y lo opuesto es triste, pero de momento; esto me dice la situación y lo pones en una balanza y a veces es mucho más el tiempo que te la pasas triste, y no puedo estar siempre triste” (S3, 203)

Las reflexiones contribuyeron a la auto-aceptación del lado, que algunos llaman “oscuro” y que también forma parte de cada ser. Como “Orquídea“ lo refleja en la siguiente expresión: “Yo en lo personal empecé con adjetivos positivos y terminé con negativos o cosas que no me gustan de mí” (S3, 222).

El resultado va siendo ahora una valoración con “lo bueno y lo malo“, o mejor dicho, una bienvenida a la subjetividad que acompaña a las personas, lo cual va favoreciendo el reconocimiento, la aceptación y consecuentemente la valoración personal. Algunos de los testimonios vinculados al cierre son los siguientes:

“Dalia“: “Conocer más mis sentimientos” (CFS3, p8).

“Rosa“: “Sembrar confianza en mí misma” (CFS3, p8).

“Orquídea“: “Escribí por primera vez lo que pienso de mí” (CFS3, p8).

“Dalia“: “Valorarme como persona” (CFS3, p8).

El trayecto de la valoración personal en la siguiente sesión estaba vinculado a la satisfacción en diversos aspectos de la vida. El propósito era reflexionar como podrían incrementar su bienestar general a partir de proponer algunos significados al estado actual de satisfacción identificados. Asignar prioridades a ocho campos de vida sugeridos, generó buenos resultados, pudieron reconocerse aspectos personales y



prioridades que se tenían pero sin ser vistas. Este es el caso de “Camelia”: “yo en lo personal le doy la misma importancia a la salud como a las finanzas, igual al trabajo, pero yo en diversiones y amigos, pues no soy muy sociable y me hablan, no la verdad... y de diversión, pues cuando tienes el tiempo, a veces prefieres aprovecharlo en dormir” (S4, 158)

Durante el ejercicio se les pidió que recordaran lo que personas de su familia, de su trabajo o durante algún momento de su vida, les han reconocido, de manera que ellas pudieran validar aquellas percepciones de terceros con respecto a ellas. Equivocarse y cometer errores arrastra estrés para la toma de decisiones y se tocó el asunto brevemente para incorporar a la valoración personal, que en ocasiones es imposible no equivocarse. Al parecer, esto fue recibido en el grupo, la mayoría identificó que hay consecuencias según el tipo de equivocación, pero entre ellas se destacó que hay complicidad y apoyo para desempeñar su trabajo. “Rosa” expresó: “ha pasado, a veces en los cursos, al dar muchos datos, se te olvida, pero en lo particular a mí me ha pasado que cuando me equivoco, mi compañera entra y este me apoya claro y corrige mi error, después lo hablamos. Oyes, por ejemplo, hay unas que tienen la formación de instructoras, otras no la tenemos, entonces siempre es bueno ascender y bueno ellas, a mí me ha tocado de ellas que me dicen te falta esto, te falta el otro y hemos tenido una buena comunicación, y claro que yo también se reconocer que pues claro yo como voy a saber explicar cómo ellas que tienen la capacitación verdad? Pero si nos ha pasado, sobre todo porque manejamos muchas fechas y datos, en los cursos y cifras que a veces se te olvidan y empiezas a inventar cosas” (S4, 309).

Súbitamente, salieron a flote situaciones en las que ellas reconocían sus talentos a la hora del trabajo, así que recordar lo que otros les decían como halago, se transformó en un momento presente, que sin intencionarlo, se dio en el grupo. Algunas aportaron información sobre el crecimiento que se había dado gracias a la experiencia:

“Gladiola”: “lo que sea de cada quien, hay que reconocer tanto a “Violeta” como a “Camelia” que en el equipo, o sea ellas también lo saben, crecieron muchísimo. Les decían y: no quiero es que no se hablar; y así les decían: te toca hablar, es que no

quiero hablar pues así lo vas a hablar (se ríe) pero con otras palabras, y las hacia aunque les daba pena, pero ahorita ya no” (S4, 332).

“Camelia”: “pues así como ahorita que nos iban a calificar, nos dieron la calificación, nos calificaron también, yo ya tiene tiempo que no trabajo con ella (se refiere a “Violeta”), y siempre agarra un lápiz y sabe como que... se siente protegida y como eso nos calificaba, bueno si no te sientes segura pues agarra algo” (S4, 333).

“Gardenia”: “de hecho cuando empezamos el Programa, nos calificábamos nosotras mismas, nos auto-evaluábamos, pero siempre en privado, nunca exhibiéndonos, o sea había cierta compañera que te lo hacía público, como cuando iniciamos, ¿te acuerdas?” (S4, 328).

“Violeta”: “tú no querías dar curso. Y me hacía la seña y ya yo entraba al curso, y ya estaba la seña y ya, no había de otra más que entrar al curso” (S4, 329)

“Violeta”: “yo en lo particular he crecido mucho” (S4, 337).

Las mujeres policía elogian su esfuerzo en el trabajo, reconocen como han progresado en el dominio de sus responsabilidades y el cómo entre ellas se apoyan y apoyaron. Sin duda este tipo de interacción reforzó los lazos de sentido de equipo, y las hizo mirarse a partir de lo que las demás reportaban, ya que hubo una aceptación como miembros del grupo que contribuyó a una satisfacción personal propuesta para esa sesión.

“Violeta” concluyó: “pues yo me voy con más aprendizaje, cada día se aprende algo nuevo, reconocer más a mis compañeras, que es lo que hacen, como sienten, pues luego namás vemos lo que hacemos aquí, pero no sabemos lo que hacen o como piensan” (S4, 480).

En la herramienta de recopilación de información, el “Cuestionario de cierre de sesión”, se reportan, con respecto al autoconocimiento, algunas expresiones que permitieron una ubicación desde su propia percepción y reconocimiento de marcos de referencia internos:

“Analicé mis expectativas y mi realidad” (CSF4, Orquídea, p1).

“Pude interiorizar, visualicé expectativas, llevo algo para trabajar” (CSF4, “Hortensia”, p1).

“Reflexión, autoconocimiento, valoración de mi persona” (CSF4, “Rosa”, p1).

“Esto ayuda a mejorar ciertas cosas de tu vida laboral y personal” (CSF4, “Dalia”, p1).

Las reflexiones finales sobre la valoración personal bajo la perspectiva del facilitador, es que, a esta población le costó trabajo, en términos de profundizar en su experiencia. Sin embargo, esto se fue reflejando de manera más clara e intensa, hubo quienes, al recuperar historias de su pasado, encontraron una motivación personal. También hubo hallazgos que estuvieron presentes, pero no fueron considerados para ser valorados, pero que invitaron a las participantes a llevarse reflexiones sobre su vida y sus hábitos, a darse cuenta de que cada día son mejores y que lo que falta es cuestión de impulsarlo. Un testimonio al respecto es de “Hortensia” que dice “...a veces solo es cuestión de encausar y darle valor...” (CSF4, p6). “Camelia” escribió: “Si quieres cambiar algo, hay que empezar por nosotros mismas” (CSF4, p6). “Rosa” (CSF4, p8) reconoce que se siente orgullosa. “Orquídea”: “me llevo los pequeños cambios que pueda realizar y la gran diferencia que puedo hacer. Así ya no decir: ¡ah! es que en la mañana no los veo (hablando de sus hijos) ... no los veo porque no he querido verlos y esto fue algo que no se me había ocurrido” (S4, 466).

En la trayectoria del taller, hubo diversos momentos de acercamiento a la valoración personal. Una manera propicia para poder trabajar la identificación de lo que somos y un intento de mejora del auto-concepto, fue basarse en los personajes que han llamado la atención de las participantes en las películas; de esta manera, la simbolización correcta tuvo una gran oportunidad.

Se trabajaron pequeñas agrupaciones, el grupo accedió, dado que se asumió como algo atractivo el intercambio y traer a flote las escenas que resultaron interesantes. Así, comenzó el posicionamiento de la persona, cada una asumió su propia postura y esto se identificó repetidas veces a lo largo de su narrativa; emitir la opinión, traer el recuerdo, compartir el significado, identificar escenas. Se fue

imprimiendo una tendencia, una preferencia o fijación que sobresale de todas las demás y va fue permitiendo explorarse.

Haber compartido y dedicado tiempo a que cada participante aportara una escena, les hizo observar un poco más las similitudes con algunas experiencias vividas, e incluso ver la proyección de las demás, en cada voz.

“Gardenia” expresó con cierta duda si es posible mencionar películas infantiles, y una vez con esa libertad, comparte: “A mí me viene a la mente una película que me gusta mucho que es el rey León. Para mí la amistad es muy importante y la parte padre pues, es cuando destierran a “Simba” y que lo recogen “Timon” y “Pumba “. Y en ese sentido, yo me guío mucho en la música porque yo soy auditiva, entonces con el conjunto de que lo recogen de que lo hacen como parte de la familia, va creciendo va creciendo, es como padre” (S5, 020). Se resaltó “para mí la amistad es importante, soy muy auditiva, lo hacen como parte de la familia, el que va creciendo va creciendo, es como padre”. A esto, menciono que “Gardenia” estaba embarazada y es probable que la integración de un nuevo miembro le de un significado especial al presente que ella vivía.

Una vez, todas en el entendido, se fueron soltando al participar. Cada una fue opinando sobre situaciones que conectaron con la vida diaria y que vivían de manera personal y en la corporación policial. El tema de la valoración personal estaba presente en el dialogo, como se puede ver en la siguiente viñeta: “Violeta”: “pero lo que vemos, porque cuando es un hombre porque lo vemos ay que hermoso, que bonito, cuando también las mujeres pasamos por todo eso y no nos reconocemos que también hemos pasado por esas situaciones, hasta que ven a un hombre, ahí si se les hace tierno se les hace lo máximo, sobresaliente. Cuando nosotros mismas podríamos reconocer” (S5, 116).

Las palabras de “Violeta”: “cuando las mujeres pasamos por todo eso y no nos reconocemos que también hemos pasado por esas situaciones”, se refierían a la necesidad de buscar un trabajo.

“Dalia” generalizó un poco para ubicar el contexto de la valoración o desvaloración de las mujeres: “Yo lo veo porque estamos acostumbradas a ver siempre que la mujer es la sufrida, en las novelas hasta en las películas, siempre quien deja la responsabilidad, el hombre le deja los hijos a la mujer, y no lo hacen tan notorio como en esa película, ella abandona”. (S5, 119)

Poco a poco se fueron conjuntando muchas frases que cada una generaba desde lo que aportaban, de manera que en el grupo se fueron resaltando las significaciones vinculadas a la valoración: “La importancia de la presencia de valores, en ti, como los vas siguiendo como los tienes que poner en juego para dirigirte a tomar decisiones, a asignar prioridades, a transmitirlo, como te rigen a ti los valores” (S5, “Magnolia”, 159), fue una construcción grupal, a partir de la aportación de “Gardenia” sobre los valores en la película del “ Rey León “.

Los productos que se trabajaron sobre valoración personal, dieron testimonio de los avances que se tuvieron en este aspecto; hablan por sí solos y se enuncian a continuación:

“Esa sensación de ser aceptado y no discriminado, como las personas que te rodean te han enseñado, como te maleducan, o como te crían, o al revés, como tú te transmites a los demás a partir de una enseñanza o de un aprendizaje, Como te sientes o como identificas que te quieren” (pizarra construcción grupal, S5, 162).

“Como está esa necesidad de protección, como es que te sientes protegido, como brindas tú la protección, el amor verdadero viene de cualquier persona, no nada más del príncipe azul, si no el beso de amor verdadero viene de alguien más. Podemos recibirlo de cualquiera” (pizarra construcción grupal, S5, 163).

“Las circunstancias te hacen mala, pero en el fondo eres buena, se da un poco de comprensión a ti misma, sobre esas circunstancias que te hacen identificarte, mala? Sabiendo que en el fondo buscas algo para ti” (pizarra construcción grupal, S5, 164).

“Querer cambiar al mundo, aunque te cueste la vida, darse a los demás por un beneficio más general, dar a los demás da satisfacción, como te sientes dándote a los demás y reconoces esa satisfacción que te da” (pizarra construcción grupal, S5, 165).

“Compartir felicidad con sus amigas, revive alguna escena que tengas de dar una buena noticia, una alegría, un buen rato, compartir ilusión con los demás, es decir que eso que a ti te causa ilusión, un sueño, puedas transmitirlo a los demás y que los demás lo reciban, lo compartan contigo, que también se ilusionen a partir de ti” (pizarra construcción grupal, S5, 166).

“En busca de la felicidad, como buscas la felicidad, como estás” (pizarra construcción grupal, S5, 167).

“Satisfacción por el logro después de luchar, ese momento de lucha que te ha quitado tanto tiempo, que te ha desgastado, que te ha hecho cansarte y al final lo percibes o lo ves consolidado en un logro” (pizarra construcción grupal, S5, 168).

“A la mujer se le debe reconocer esta lucha, tal vez ahí hay algo que no es cómodo, yo lucho como mujer y no, no me reconocen de la misma manera, puede ser eso una insatisfacción que traigo” (pizarra construcción grupal, S5, 169).

“Como contagio el optimismo al otro, aunque yo no esté tan bien, como al otro puedo hacérselo ver diferente que me impulsa a eso” (pizarra construcción grupal, S5, 170).

“Descubrir lo que soy capaz de construir, con todas mis habilidades, talentos, emociones, sentimientos, propósitos, que tanto puedo yo transmitir y descubrir que puedo dar” (pizarra construcción grupal, S5, 172).

Entre los aprendizajes registrados, hubo un reencuentro general de las personas consigo si mismas, con “recordar lo bueno que puedo dar” (CSF5 “Dalia” p. 8).

Lo interesante del ejercicio de las películas, es que las participantes se valoraron sin olvidar quienes eran con respecto a su rol, lo que reflejó una atención por parte de ellas, al poder distinguir que son personas y que están en un contexto de insensibilidad.

Esto lo expresó “Begoña” (S5 191): “De hecho hay una teoría que dice que para ser policía tienes que tener cierto tipo de malicia. Bueno uno adquiere experiencia en la calle, si te vuelves como insensible, ya no haces caso a muchas cosas, a lo mejor ves un cadáver y cuando ya ves un muerto, ya no te causa ninguna... De todos modos, tarde que temprano se dan las cosas y yo de todos modos lo saco, el valor de los seres humanos, nos educan para cuando se va el novio o quien sea se muere, entonces estás acostumbrada a que todo se va”.

“Me voy más que nada con eso que sabía que tenía, mas no tenía el tiempo o la posibilidad de decir yo soy yo así, ya que vivo a base del tiempo y las cosas pequeñas no las tomo en cuenta. Necesito darme un poquito de tiempo y un espacio y realzar todas esas cualidades que tengo” (S7, “Gardenia”, 216).

“Aprendo que de las cosas que menos nos esperamos podemos aprender mucho o darnos cuenta del potencial de nosotros. O encontrar mucho en cosas que cotidianamente no le ponemos importancia, pero que al fin de cuenta es algo divertido o fuera de lo común y puede aportar mucho” (S7, “Hortensia”, 221).

En el avance del taller, fue disminuyendo el contenido producido, cada participante fue asumiendo la valoración como un sentido de participar. Sus respuestas estaban más encaminadas a hablar de sí mismas y de lo que se reconocían. Como pudo evidenciarse, la interpretación que se ha dado a la voz de los participantes corresponde a una valoración propia.

Para un cierre correspondiente a la respuesta de la pregunta, si se han valorado las participantes y cómo se dio esa valoración personal, están los testimonios del “Instrumento de evaluación global”, donde dieron respuesta a la pregunta: ¿Cuáles son tus logros o descubrimientos en cuanto a valoración personal? A continuación, algunos testimonios de las participantes:

“Camelia”: “Identifico las cosas que desconocía de mí” (IEG p5).

“Clavel”: “Más importancia para mí” (IEG p5).

“Hortensia”: “A no encasillarme con la rutina y la monotonía siempre hay más” (IEG p5).

“Gardenia”: “Confianza, cautelosa, paciente” (IEG p5).

“Violeta”: “Descubrí que valgo muchísimo y que soy importante ante la sociedad” (IEG p5).

“Orquídea”: “Recordar mi esencia, sentirme cómoda conmigo” (IEG p5).

“Dalia”: “Querermé más como soy y me valoro al 100%” (IEG p5).

“Begoña”: “Reafirmé lo que me gusta de mí” (IEG p5).

“Rosa”: “Aprendí que es lo que realmente importa de mi persona” (IEG p5).

El “Instrumento de Evaluación Global” permitió concretar, por las mismas participantes, la experiencia sobre la valoración personal. En cada testimonio fue evidente una mirada directa a sí mismas, que cada una hizo una comparación entre un antes y un después, o al menos, un contraste del avance relacionado con la labor que se hizo. En la narración de las bitácoras 6 y 7, registradas en el capítulo previo, puede encontrarse una percepción alterna desde la facilitadora, de la manera en la que los cambios en la valoración personal se iban dando.

## **Diversas maneras de expresar el rol profesional**

La segunda pregunta de investigación tiene que ver con el Rol de las mujeres policía. La siguiente descripción corresponde, tanto a las narrativas de las “Transcripciones”, como a los “Cuestionarios de cierre de sesión “; con base en estos es que se presentan los siguientes resultados.

Los códigos que fueron asignados vienen de todas aquellas expresiones que manifiestan cómo se viven durante su trabajo y que han estado vinculados con las situaciones de valoración personal o con la experiencia del taller. Aunque es necesario recordar, como se vio en el Marco teórico, el ambiente policial permea todos los aspectos de la vida de la persona, capturando sus relaciones familiares, sus movimientos cotidianos, y demás.

Las participantes hablaron del estrés que les causaba la rutina, de cierta desorganización en términos de las comisiones y asignaciones operativas, un cansancio físico y mental causado por el colapso del estrés y saturación de trabajo y



algunas otras inconformidades desde varias aristas; el perfil de su puesto, el trato del líder, las demandas ciudadanas de seguridad, la logística de asignación y disposición de ellas y la incertidumbre del Programa de Mando Único Federal, entre otros.

Cada sesión contemplaba un alto porcentaje de expresiones relacionadas al rol, reflejando intenciones de moverse a otras áreas a causa de un desgano, según reportaron, llevaban dos años de no descansar ningún fin de semana. Son un grupo con una misión exclusiva, y por esto, también consideradas elementos operativos que se acuartelan cada vez que se prevé un evento masivo al que hay que atender.

Las asociaciones de códigos relacionadas con el rol, se interpretaron principalmente, en la insensibilidad propia de la función policial, insatisfacción en el trabajo, el aprecio y reconocimiento a la misión del grupo que conforman, los valores que ven en su grupo y la violencia de género que enfrentan como mujeres policías; la hostilidad en el trato entre ellas tuvo impacto también en algunas intervenciones de las sesiones.

En la sesión 5 se registró una percepción de motivación para el trabajo en las respuestas dadas a través del “Cuestionario de cierre de sesión”. En este sentido, hay una fuerza que manifiesta intención de otorgar más de sí mismas para la meta de la felicidad, sin condicionar aparentemente, la realización de su labor, por ejemplo: “Luchar por mi felicidad, al sentirme plena puedo dar más” (CSF5, Orquídea p2).

Darse cuenta de que se puede aportar y saberse capaces de tomar decisiones, y que eso contribuye a un auto-concepto de importancia se evidenció en algunos testimonios, como los siguientes; “soy importante cuando me toman en cuenta para una decisión importante” (CFS5, “Violeta”, p8), aunque todavía se depende de los demás para saberse capaz, ya es un avance. Como esta, algunas reflexiones no emanan de la valoración, sin embargo, son detonadas desde el ambiente del taller “Si trabajamos en equipo todo se facilita, si hay comunicación las cosas salen mejor y se realizan las tareas” (CSF2, “Dalia” p6) o “Camelia” (Inst 2 S6): “Debo dar lo que siento y pienso, nos falta comunicación”.

“Hortensia” descubre que estar inmersa en el contexto policial es cansado y lo muestra de la siguiente manera: “El estrés genera apatía” (CFS2, p2). Incluso desde saber que no están a gusto con determinadas personas y que pareciera que su presencia en el taller no era grata. En algunas ocasiones, esto fue reportado en los “Cuestionarios de evaluación final”, cuando no se valoró el esfuerzo de su trabajo. Pero todo esto, por algunos instantes breves, pasó a ser irrelevante; “Dalia” registró que “Me costó trabajo reconocer lo que puedo dar con la gente que no simpatizo” (Inst 2 S6); “Gladiola” dice: “Ver de manera positiva mi trabajo” (CEF 7, p2) y “Rosa” reflexiona que “ama su trabajo” (CEF 7, p8).

Hubo quienes llegaron a profundizar en el sentido que tiene la función policial en relación con el ambiente de trabajo, como “Dalia”, cuando expresa: “Puedo diferenciar entre lealtad y amistad como valores” (CEF5 p1). “Orquídea” aportó un vínculo importante para la respuesta de la contribución de la valoración y sus efectos en el rol: “La satisfacción personal te ayuda a mejorar cosas de tu vida laboral y personal” (CEF7, P4).

La reflexión siguiente es una respuesta de voz directa a la concepción del rol después de la valoración personal. Las participantes, convencidas de su compromiso policial, hicieron un balance para llevar a cabo sus metas y convicciones, pero ahora encontramos una reflexión de ellas mismas con su persona, tal como lo señala “Rosa”: “El taller nos dice que este trabajo te absorbe y que importante es saber quiénes somos y qué es nuestra prioridad, porque aquí dependemos de una decisión que puede cambiar nuestra vida y jalar un gatillo o dejar de hacer puede cambiar nuestra vida para siempre, sin olvidar que tenemos a nuestros hijos, nuestra familia. Es muy difícil nuestra labor, nuestro trabajo, siempre tener presente que quieres volver, que tienes alguien que te espera; saber encomendarte a Dios porque pueden cambiar muchas cosas. Nos enseñaste también a valorar esas cosas, porque muchas veces la presión del trabajo te hace olvidarte o te conviertes en una persona que nunca pensaste, puede cambiar si no tienes tus raíces bien cimentadas, esos valores. Gracias por todas estas semanas que se han ido y paciencia porque también nos mandan llamar, o que

venimos apáticas porque también nos hacen trabajar en fin de semana y lo pensamos. Gracias por todo esto” (S7, “Rosa”, 240).

En la profundidad de su reflexión, las mujeres policía apelan a términos de un balance desde el sistema corporativo policial, y en torno a la pertinencia del taller se comenta: “te deja mucho, Cualquier taller te deja mucho, el valorarte como persona, porque ahorita estamos en un ambiente de que pues es la presión, hay mucha... no hay como esa equidad o esa congruencia, de que sean igual con una parte, le carguen el trabajo a una sola persona, no es el trabajo equitativo porque lo hiciéramos con más ganas (S7, “Violeta”, 247).

Recordando que este taller fue concedido a una Comisaría de la Zona Metropolitana de Guadalajara, por parte de la autora, se comenta un sentido más allegado a una perspectiva personal de quien ahora redacta y que deja reflejar un significado de más amplitud, si el taller de valoración personal, pudiera replicarse a otros miembros de la Comisaría:

“Orquídea”: “Yo nada más, agradecerte la oportunidad, el hecho de que tú nos hayas escogido no es casualidad, fue padre reconectarme con experiencias olvidadas y ojalá esto se le pudiera dar a cada miembro de la corporación para sensibilizar su propia persona, el encontrarte, porque quieras o no. Este tipo de ejercicios de forma inconsciente te hacen recordar ciertos detalles, la infancia o alguna otra buena etapa de tu vida que te da bienestar, entonces una persona que esta bien consigo no anda buscando la forma de hacerle la vida imposible a los demás. Es padre que la gente esté feliz y que si está feliz está a gusto, hay armonía en el trabajo, deja de meterse en la vida de los demás, entonces creo que eso es bien básico aquí en este ambiente de la policía y el hecho mantenernos ocupadas con este tipo de ejercicios no deja el espacio para que estes olganeando y pensando o perdiendo el tiempo. Ojalá se diera la oportunidad de por lo menos se pudiera recibir algún ejercicio de manera semanal a la gente que se encargan de manejar a la tropa. La verdad muchas gracias, el trabajo que haces era completamente nuevo para mí, inesperado y muchas gracias” (S7 256-259).

El resultado de todas estas viñetas, permite concluir que el rol se ve afectado a partir de las actitudes que tomen las participantes con respecto a las situaciones vividas. No es posible plasmar tantas historias comentadas en el taller, algunas preguntas que ellas traían al taller, sobre cómo desde la valoración sabremos manejar determinadas experiencias con quienes interactúan, pero fue, a través de lo que ellas mismas se respondían, que tomarán decisiones que favorezcan su bienestar a partir de sus propias consideraciones.

Existe, como efecto desde la segunda sesión de colaboración, la reflexión de la importancia de comunicarse entre ellas a pesar de no tener confianza, pero sí aprecian la comunicación como una herramienta que favorece el trabajo en equipo y la importancia de esto: “Si trabajamos en equipo todo se facilita, si hay comunicación las cosas salen mejor y se realizan las tareas” (CS2, “Dalia”, p6), por parte de otra participante se registra una actitud propositiva: Inst 2 S6: “Debo dar lo que siento y pienso, nos falta comunicación” ( Inst.2, “Camelia”, S6).

La palabra disponibilidad figuró en la mayoría de las sesiones, a partir de una reflexión grupal, en la que se pudo distinguir que estar disponible para un propósito, no implicaba ser accesible como persona, sino un compromiso a ejecutar su responsabilidad. “Violeta” expresa al respecto: “Me costó trabajo reconocer lo que puedo dar con la gente que no simpatizo” (Inst 2, S6). Incluso hay una reflexión sobre el rol que conlleva una diferencia en la participante respecto al contexto en el que se vivía antes y después de aquella sesión: “Puedo diferenciar entre lealtad y amistad como valores” (CSF5, “Dalia”, p1).

Por último, se apreció un efecto en la motivación para ejercer el rol, a partir de las reflexiones anteriores y en las que surgieron, a partir de mirarse a sí mismas como personas que trabajan siendo policías. Como efecto de esto, “Gardenia” responde lo que descubrió: “Ver de manera positiva mi trabajo” (CSF7 p2) y “Hortensia” aporta una comprensión mayor sobre su actitud: “El estrés genera apatía” (CSF2 “Hortensia”, p 2) además de reconocer en los ejercicios aplicados que hay manera de darse cuenta de cuales son algunos hilos que nos mueven y que no son tan visibles: “Descubrí que la

monotonía me hace caer en un estado de enajenación, pero hay actividades que me ayudan a salir” (CSF3, “Hortensia”, p 6).

Para cerrar este apartado, se da un testimonio en el que el rol, o la forma de ejercer el rol, puede modificarse a partir de la participación en el taller: “Este tipo de ejercicios de forma inconsciente te hacen recordar ciertos detalles, la infancia o alguna otra buena etapa de tu vida que te da bienestar. Entonces una persona que está bien consigo no anda buscando la forma de hacerle la vida imposible a los demás. Es padre que la gente esté feliz y que si está feliz está a gusto, hay armonía en el trabajo, deja de meterse en la vida de los demás, entonces creo que eso es bien básico aquí en este ambiente de la policía” (S7 Orquídea 256-259).

## **El desempeño de la facilitadora**

Iniciar con actitudes e interacciones de interés y acompañamiento desde la situación que se vivía en ese momento, haciendo saber al grupo la comprensión de la realidad, dando claridad del propósito y estando en conocimiento de las posibilidades, fueron las directrices del ejercicio de mi función como facilitadora. Al respecto, uno de mis testimonios: “Mi preocupación con ustedes, la semana pasada, pues fue mucha. Por ejemplo: yo sé que ustedes, como mujeres policías, están en un ambiente de desconfianza y yo viniéndome a meter y pidiéndoles que confíen en mí, pues está difícil, ¿no? Es como, en contrariedad con ustedes, entonces parte de mi preocupación y de mi labor acá, es que yo tengo que generar un ambiente en el que ustedes se sientan libres para ser, al menos en estas dos horas y media que vamos a compartir, y libres para ser, me refiero a lo que vamos a trabajar” (Facilitadora s2 181).

Los espacios para comentar y dar seguimiento a las creencias iniciales, manifestaron una conexión que permitió la generación de un buen clima. Al intentar un esfuerzo en la comprensión de la percepción y concepción del taller, la autenticidad fue clave: “Hay otra cosa que no les conté la semana pasada, y por esos comentarios de que somos conejillos de indias, como dijeron... Si verdad.... Bueno, ciertamente son

conejillos de indias, porque yo no he trabajado nunca con mujeres policías, y además, pocas veces se ha visto un acercamiento desde el Desarrollo Humano a la corporación policial, en ese sentido si estamos en una primicia” (Facilitadora s2 013).

En la intervención se dio una forma de acercamiento para generar una relación en la que fue evidente, de diversas maneras, el compromiso con la población y por cómo se vivía desde la situación de las participantes: “Me gustaría saber cómo se sintieron la semana pasada, fue una situación sorpresiva para todas, hasta para mí, el saber cómo las convocaron, como les avisaron, cómo estuvieron los entendidos y los que más o menos ayudaron, luego se fueron corriendo” (Facilitadora s2 014).

Retomar lo dicho, parafrasear a la persona y enriquecer su aportación, despertaba interés en las demás y resaltaba a la persona que lo decía, además de reforzar el sentido del propósito del taller: “...fíjense cómo lo que dice “Violeta” a mi parecer, tiene.... Voy a repetir más o menos lo que se me quedó. Ella le dice a la mujer, es que tú tienes que valorarte primero, empezar por ti, para que después le des ese trato a los demás, te des ese espacio que debes de merecer lo que de verdad te corresponde. Volvemos a la valoración y yo veo el mundo también de manera al revés, si empezamos desde el ser humano podemos empezar a modificar estructuras más grandes, relaciones con los otros, es precisamente lo que este grupo está promoviendo” (S2, Facilitadora,123).

Ante las dudas, las preguntas e inquietudes respecto a los conflictos de ejercer el rol, de sobrellevar situaciones de saturación de trabajo que libremente expresaban sin olvidar el temor a represalias, acompañar a un grupo en el inicio de un camino de autovaloración y ofrecimiento de aceptación incondicional, ameritaba dejar clara la postura del facilitador: “Curiosamente, yo estoy aquí para eso, no cuestionar lo que hacen, si no que vean ustedes cómo lo viven, cómo lo hacen. Para eso está este espacio, de nosotros, confidencial, dedicado a ver cómo viven ustedes todo esto que pasa allá afuera. (S2, Facilitadora, 132). De alguna manera, el encuadre durante las dos primeras sesiones, fue un esfuerzo continuo porque las situaciones expuestas confundían el trabajo de facilitar, como un intento de exponer conflictos para ser confrontados o resueltos.

Hubo momentos en los que fue útil, al momento de hacer el encuadre, cómo, a partir de la valoración personal, podían tomarse otras actitudes, o al menos otros enfoques, para vivir e interpretar las situaciones vividas. Era necesario también, hacer ver, de manera constante, la importancia de la auto-valoración: “Si y es justo lo que puede pasar, al final dense cuenta: todo esto está en nosotros y lo estamos tocando, como personas está el juego de cómo me valoro yo, en función de qué recursos tengo yo, y ahora es la comunicación, está en nosotros, esta de arriba debajo de lado a lado, de todo a todo” (S2, Facilitadora, 115).

Sin duda, recalcar el encuadre, provocaba la motivación en las personas, debido a que descubrían un recurso cuya fuente eran ellas mismas, como “Dalia” lo expresa: “Trabajando en equipo y echándole muchas ganas, porque es muy difícil puede que muchas personas tengamos la disponibilidad, igual se puede lograr, querer es poder, como la dinámica, puedes hacer cosas divertidas y en equipo” (s2, 154).

Hubo intervenciones que ameritaban un refuerzo y reconocimiento particular para evidenciar la manera en la que se habían realizado algunas actividades, esto potenciaba el auto-concepto: “Trabajaron en equipo, sin líder, Se sintieron con la fuerza, impulsaban alguien dijo por ahí. ¡Gracias!” (S2, Facilitadora, 155).

La percepción de las participantes acerca del taller de “La Valoración Personal de la Mujer Policía” fue importante, aunque estuvieron forzadas a ir en un principio, y poco a poco se fueron acoplando, a cada lunes trabajar desde una perspectiva diferente, a darse un espacio distinto, lo que abría posibilidades en la manera de ejercer hasta su misma rutina. Para el final del taller “Orquidea” (S7, 206) expresó: “Yo la verdad pensé que iba a ser más enfadoso, pensé que iba a ser tedioso y no, la verdad es que pude trabajar cosas que dejé olvidar y fui dejando atrás porque pues ya no es como lo propio verdad?, de tu edad, estilo de vida, yo me divertí, me divertí. Últimamente, las últimas dos sesiones fueron divertidas para mí, porque estuvimos trabajando como activando esa parte del kínder. La verdad es que me gusto, me divertí, aprendí, eh, las lecturas, las metáforas, también lo de la tortuga, fue algo interesante, realmente muy enriquecedor”.

En respuesta, la autenticidad de la facilitadora sobre la situación que “Orquídea” comentó: “Yo también tenía ese temor, pues vienen a fuerza vamos a ver que podemos lograr, porque esto no es parte de ellas, esto es una iniciativa propia, personal y bastante están haciendo y pues a ver cómo podemos acomodarnos, porque no se trataba de que se sintieran todo el tiempo forzadas a todo, y bueno sí también fui viviendo con ustedes, cada semana diferente, que unas veces no venían algunas por distintas causas y pues ustedes me compartían un poco de su ritmo, de su día de trabajo” (S7, Facilitadora, 243). En esta respuesta se manifiesta la aceptación incondicional que va dando fruto del trayecto del taller; el reconocimiento de cambio de actitud ante la oportunidad de vivir la experiencia de una intervención desde el Desarrollo Humano... “te quiero pedir una disculpa, aquí delante de mis compañeras porque sí, yo me porté muy grosera al inicio contigo (a la Facilitadora), pero, o sea no grosera, porque como estamos en un ambiente de hostilidad, todo el tiempo presionadas, y más porque teníamos una compañera, una encargada que la verdad no nos apoyaba en nada, y que a lo mejor y lo que no te mata te fortalece. Pero sí, yo, yo estaba muy renuente y yo sentía que era para sacar una información de cómo nos llevábamos en el grupo. Pero pues fue cambiando mi perspectiva, no sé si te has fijado en mis cuestionarios de que a lo mejor no aportaba por el miedo a que otra persona pudiera decir, este y este y este. Yo siempre te contestaba, en una pregunta, que es eso que te impidió ... pues yo no aportaba, porque había una compañera. Yo siempre me enfoqué en eso y le agarré mucho resentimiento a esa persona, al fin y al cabo, ya no está con nosotras, ya vengo con más ganas. Pero si, te pido una disculpa por ser así de apática” (S7, “Violeta”, 245).

La comprensión empática y el reflejo de la facilitadora, la conversación que siembra una posibilidad, una esperanza y la confianza en que la persona encontrará una manera distinta de apreciar la situación; la siguiente conversación lo plasma:

Facilitadora (S7, 250): “Bueno, esa parte de renegar puede ser un poco como te sientes con algunas situaciones, es como darle un significado a tus renegadas, que no estas de acuerdo y que también tú que te sientas otorgándote”.



“Violeta” (S7 251): “Si, pero no tengo como intercambiar ese enojo ahora, No sé como reprogramar ese enojo, y pues ahorita no puedo”.

Facilitadora (S7 252): “Lo irás descubriendo para no cargar eso que no deberías de cargar, ¿no?”.

Para cerrar esta sección, y el capítulo en general, una reflexión textual de la narrativa, aportación de una participante que retoma la riqueza que les deja la experiencia y las valoraciones que conlleva valorarse personalmente, y en esos términos reconociendo el trabajo de la facilitadora: “ El taller nos dice que este trabajo te absorbe y que importante es saber quiénes somos y que es nuestra prioridad, porque aquí dependemos de una decisión que puede cambiar nuestra vida y jalar un gatillo o dejar de hacer puede cambiar nuestra vida para siempre... nos enseñaste también a valorar esas cosas, porque muchas veces la presión del trabajo te hace olvidarte o te conviertes en una persona que nunca pensaste, puede cambiar si no tienes tus raíces bien cimentadas “ (S7, “Rosa”, 240).

Este análisis, ofrece desde los diversos instrumentos, los testimonios de las participantes y los alcances logrados en la población de diez mujeres policía adscritas a una corporación policíaca, que participaron en el taller “la Valoración Personal de la Mujer Policía”.

## CAPITULO VI. DIALOGO CON AUTORES

En este capítulo se establece una conexión, al retomar los alcances narrados, con la teoría previamente expuesta; también se mostrará la postura central de los autores que contribuyen a la construcción de este Trabajo de Grado.

Las preocupaciones y estudios sobre la situación policial existen desde siglos atrás. Al expresar la complejidad social en la que se ve inmersa dicha población, cuyo propósito es ante todo es el resguardo de la seguridad. Esta función ha generado hábitos y formas de vida exclusivos, que dibujan al policía como un ser social marginado, que a su vez, está inmerso en una cultura cuyo comportamiento está definido y dictado por las ocasiones de participación, como lo son delincuencia organizada, el desorden social, las emergencias civiles, etc.; todo esto lo somete a que durante su labor, el policía, enfrente en la calle cualquier tipo de situaciones, en las que se ve envuelto a tomar decisiones y seguir, según sus protocolos, las acciones convenientes.

Los funcionarios públicos, junto con los policías y los jueces, son percibidos por la población, como altamente sobornables. Las situaciones de emergencia económica detonan la manifestación de vínculos entre la pobreza, la inseguridad y la desigualdad, generando estructuras de exclusión en varias capas de la población (Haro, 2011). La mujer policía no sale bien librada de actos delictivos, malos procederes y los impulsos que llevan a estos servidores públicos a determinadas actuaciones. Aquí un diálogo entre dos participantes, que refiere las formas de trabajo:

“Rosa” (S7, 29): “solamente los Ciclos y los EROE no checan. A ellos los dejan ahí acuartelados, son de reacción, ellos ganan más”.

“Hortensia” (S7, 30): “Si ellos agarran un detenido se les hace mucho más tiempo, para evitar la peleadera”

“Rosa” (S7, 31): “cuando tienes un remitido tienen que ir a declarar, salen hasta 3 o 4 horas más tarde después de su turno”.

Colocar al policía como ser humano, fue una intención de este trabajo, y dialogar con los autores, sobre lo que se vivió desde la realidad de un grupo de mujeres policía, construye una posibilidad más allá de lo propuesto y lo expuesto. Lo cierto es que existe preocupación respecto de las corporaciones policiales a nivel global, e incluso en los organismos que atienden las problemáticas recientes, como lo son derechos humanos de los policías, la democratización del policía, la presencia de estrés como parte de la función, la complejidad entre el rol y la persona y las condiciones sociolaborales de los cuerpos policiales, entre otras cuestiones. Este dialogo expresa parte de la situación de abuso en la jornada y del castigo impuesto por incumplimiento:

“Violeta” (S4, 51): “...y hay boletas de arresto que duran hasta 36 horas y no los dejan ni ir a bañarse ni nada. Como hay un compañero ahí en los caninos que cumplió un arresto de 16 horas, y faltó a trabajar y salía de sus quince horas de trabajar y se quedaba a cumplir el arresto y luego otra vez, sus quince horas y el arresto, se quedó toda la semana.”

“Hortensia” (S4, 52): “Si, no te pueden dar horas de trabajo para cubrir el arresto”.

“Camelia”: (S4, 53) “si, terminas tu horario y se para tu arresto, termina tu arresto y empiezas tu horario”.

“Rosa” (S4, 54): “A cubrir el horario”.

“Violeta” (S4, 55): “Anteriormente se hacía el arresto en tu base, no parado ahí con un arma larga, te hacían cubrir el arresto en tu base, y después de que salíamos te quedabas ahí hasta que llenabas tu boleta y cubres un lapso de horas ahí, y ya después el arresto”.

Rebuffo (2007), nos invita a considerar esta situación:

Debemos comenzar a entender al policía como un reflejo de la sociedad. El policía, con sus buenas y malas prácticas, no surge del vacío, sino que proviene del seno social. No es extraño, entonces, que los problemas sociales se encuentren también dentro de las instituciones policiales. A pesar de que visten uniformes, los policías son personas y ciudadanos. Todos queremos lo mismo:

seguridad, salud, respeto, etcétera. Pero el policía no recibe casi nada de esto (p. 15).

La siguiente expresión se escuchó consecutivamente: “como el trabajo aquí es algo frío, y en ese sentido pierdes, tanto que te matan con los horarios. A veces los jefes se amañan con las tareas, y te haces la idea de estar aquí y dejas de valorar muchas cosas. Es como la idea, ni modo quisiste ser policía, nadie te tiene aquí, y yo si me he dado cuenta de abuso de autoridades” (“Rosa”, S5, 008).

Entre algunos comentarios expresados por la población de mujeres policías y relacionados con su sentir ante la ciudadanía, comentó “Gardenia”: “Desgraciadamente en otros grupos no se siente estrés, porque hay más gente, este es el grupo más pequeño de la corporación y hay mucho trabajo, tanto en cursos como en el nivel operativo, y como dicen los de arriba que se den cuenta del trabajo que nosotros hacemos porque no es fácil ve y da un curso y luego vas a ser la cara represiva allá afuera... ¿de que se trata?” (s2, 136). Y “Rosa” (S7, 240) “...este trabajo te absorbe y que importante es saber quiénes somos y que es nuestra prioridad, porque aquí dependemos de una decisión que puede cambiar nuestra vida y jalar un gatillo o dejar de hacer puede cambiar nuestra vida para siempre... porque muchas veces la presión del trabajo te hace olvidarte o te conviertes en una persona que nunca pensaste, puede cambiar si no tienes tus raíces bien cimentadas”.

Suárez (2006) una especialista en el estudio de la cultura policial y de una corporación de la localidad, afirma que hay reportes que señalan aspectos negativos sobre el comportamiento policial en la sociedad, dado que contrastan con las expectativas ciudadanas, los reglamentos, los códigos de conducta y la disciplina, que permiten señalar que existen muchas áreas de mejora en las organizaciones de seguridad pública. Otro dialogo que muestra la situación vivida dentro de la misma comisaría:

“Violeta” (S4, 59): “A mi me arrestaron cuando estaba en caninos, pero este el Director Operativo, el Comisario que estaba antes rompió la boleta, porque no estaba bien justificado todo. Fue el Comandante y me dijo, “ por mis huevos te voy a arrestar “. “yo le dije; bien, pues por sus huevos arrésteme y me dio la boleta y se la firmé. Y

antes, en un apartado que decía ahí inconformidad, y que por no haber recibido una orden, porque llegamos primero a un servicio, que él tenía que llegar primero y que lo iban a arrestar allá arriba. A mí no me importa, si yo estaba más cerca de ahí, si yo llegué, yo lo siento... y no lo dije así. Pero ya lo había llenado así en la boleta, y le dije: si cumplo la boleta, cumplo la boleta, salvo otra orden que usted me dé. Pero el Comandante se dirigió muy mal hacia a mí y me dijo que me iba a arrestar por sus huevos, -ah ¿como que por sus huevos??!! Y ya le habló por el radio que se presentara ahí en la oficina, él llegó y yo estaba ahí y se me quedó viendo y se sentó y ya dijo; oye, y porque arrestaste a “Violeta”. “-Porque llegó a un servicio que yo tenía que llegar antes. No le echó mentiras y le dice ¿qué tiene que haya llegado ella?- no pues es que tenemos la orden del 04 que no sé qué. Y ¿por qué la arrestaste? ¿Cuál es el fundamento que me estás poniendo aquí? -Por no recibir una orden, -él no me dio ninguna orden-. Si él me hubiera hablado, me hubiera dicho: no llegues al servicio, yo voy a llegar primero, pues, ya es orden, cumplimos y punto. Y ya le dije: pero ya le dije que por sus huevos me iba a arrestar...- ¿Cuando te dije? Le dije ¡cómo no! Usted me dijo. ¿por qué no le pone ahí en la boleta de arresto que por sus huevos me iba a arrestar? Y luego le dice; ay mi comandante. Agarró la boleta y la rompió, y todavía estaba calificada”.

Facilitadora (S4 60) “¿Entonces, el que cambien al Comisario, les da incertidumbre por los arrestos?”.

Todas (S4, 61): “por todo, por los arrestos por los cambios, quienes quedan arriba a cada de cada grupo, o los que estamos sin contrato, sin base”.

“Rosa” (S4, 61): “porque a nosotros, se rumoró que como a nosotras, los nuevos que estaban bajo contrato, la nueva administración nos iba a borrar”.

Dada esta conjunción de situaciones, fue que se buscó la oportunidad de brindar un acercamiento desde el Desarrollo Humano, a través de un taller de “Valoración Personal “ a las mujeres policía, cuyas circunstancias son delicadas, por el trato que a veces se les da, y que ya fue ejemplificado con el intento de arresto a “Violeta”.

Tena (2012) quien hizo una aproximación a la realidad de la mujer policía en el Distrito Federal, registra inequidad de género, acoso, hostigamiento sexual, además de precariedad en las condiciones laborales en este campo, por lo que promueve prácticas que favorezcan la transformación de la cultura institucional, reflejando valores democráticos e igualitarios. Resalta como foco, el empoderamiento de las mujeres policía, a través de asignación de roles de liderazgo y puestos de mando, capacitación en temas de derechos humanos, evaluación continua sobre las representaciones sociales de las mujeres en la policía. También sobre su propia condición laboral y la imagen que tienen en la institución y el empoderamiento y criterios rectores para el logro de la igualdad de género. “Violeta” da testimonio, sobre todo manifiesta la situación de las mujeres de este grupo: “...y yo pienso que aquí, debería de haber esa humanidad por parte de los que están arriba, porque quizá ellos son padres, pero tienen alguien al frente de su casa que es la mamá –la mamá de los hijos, la esposa- y que es la que a lo mejor los guía, los protege, pero nosotros como mamás, además somos mamás solteras, que no tenemos a una persona que nos esté apoyando, y dicen es que tienen que tener disponibilidad de horario, claro que sí, pero también necesitamos ese espacio para nuestros hijos, porque una persona que nos lo cuide no va a cubrir lo que una madre les puede dar. Pero pues aquí se maneja así, y nos absorben el tiempo y hasta hay muchas personas enfermas y hay este, pues estudios de que este trabajo es muy estresante, y de que aquí se han enfermado, hasta vuelto locos...” (S3, 118).

Batliwala (1996), anuncia que la intención del estado es potenciar la participación de mujeres en espacios públicos y privados, en donde se tiene un ideal de ejercer capacidades y derechos, tanto en el ámbito familiar, social y laboral en donde se favorezca la autonomía, el poder de decisión y la ausencia de violencia, la afirmación de una identidad emancipada y emancipadora. Por supuesto, las corporaciones policiales no son la excepción. Se observa en el respectivo grupo y en la generalidad, que el rol de la mujer policía no está asociado a operativos violentos o con armas de fuego para un combate (COP), no a la persecución policiaca contra el delito. Ali Shah (2014, p. 95), afirma que “La mujer no está considerada como un policía <<cop>>; aún con uniforme, en la sociedad actual la inteligencia emocional es más importante para

alcanzar el éxito y las mujeres tienen la habilidad de empatizar con el público más que los hombres”.

Las mujeres policía están conscientes de la importancia de su rol social, y así como lo dicen los autores, ellas corroboran: “La importancia de la presencia de valores, en ti, como los vas siguiendo como los tienes que poner en juego para dirigirte a tomar decisiones, a asignar prioridades, a transmitirlo, como te rigen a ti los valores” (S5, “Magnolia”, 159).

“Orquídea” afirma: “una persona que está bien consigo no anda buscando la forma de hacerle la vida imposible a los demás. Es padre que la gente esté feliz y que si está feliz está a gusto, hay armonía en el trabajo, deja de meterse en la vida de los demás...” (S7, 256).

En México, es más útil agregar a la lista, lo que revela el análisis antropológico del policía de Elena Azaola (2006), quien revela los problemas de percepción que contaminan la relación entre policía y sociedad: que existe una descalificación mutua entre policía y ciudadano. En México, ser policía se toma como una profesión indigna. La percepción de sí mismo que tiene el policía es muy negativa y algunos sienten franca vergüenza. Esto da pie a los constructos desde la teoría de Rogers (1985), y abre oportunidad al Desarrollo Humano y espacio a la Valoración Personal.

Para comprender la percepción que tienen las mujeres policías de sí mismas, se retoma a González (1983), quien define la autovaloración como:

“subsistema de la personalidad que incluye un conjunto de necesidades y motivos, junto con sus diversas formas de manifestación consciente. La forma esencial en que se expresan los elementos integrantes de la autovaloración, es un concepto preciso y generalizado del sujeto sobre sí mismo, que integran un conjunto de cualidades, capacidades, intereses, que participan activamente en la gratificación de los motivos integrantes de la tendencia orientadora de la personalidad, o sea, que están comprometidos en la realización de las aspiraciones más significativas de las personas. En este sentido el contenido de la autovaloración está emocionalmente comprometido con las principales

necesidades y motivos de la personalidad y constituye una expresión de los mismos (p. 30).

Y sobre esta concepción como se sustenta bajo el Enfoque Centrado en la Persona, toda actividad realizada en el taller de “La Valoración Personal de la Mujer Policía “. Se hace presente la simbolización de la experiencia, primer constructo, respecto al-que Rogers (1985, pág. 28) dice; “No es indispensable que los símbolos que constituyen nuestra conciencia correspondan necesariamente a la experiencia “Real” o a la “realidad”...” al tratar de conceptualizar una distinción entre una conciencia que fuera real o exacta de una que no lo es sería”. Una apreciación de la simbolización de la experiencia, como parte de la trayectoria hacia la valoración, es el comentario de “Camelia” (S4, 58): “yo en lo personal le doy la misma importancia a la salud como a las finanzas, igual al trabajo, pero yo en diversiones y amigos, pues no soy muy sociable y me hablan, no la verdad... y de diversión, pues cuando tienes el tiempo, a veces prefieres aprovecharlo en dormir”.

Plantear los significados que se tienen sobre lo que compone la experiencia, permitió una comprensión de los mismos, y esto contribuyó a la verificación de los elementos que pertenecen a dicha experiencia. De esta manera se tiene la posibilidad de reconstruir nuevamente la representación que se ha dado por parte de las mujeres policías a los aspectos que fueron propuestos en las sesiones del taller de “La Valoración Personal de la mujer policía”; “Cuando se habla de una correcta simbolización de la conciencia, queremos decir que las hipótesis implícitas en la conciencia se verán corroboradas si se las verifica actuando sobre ellas” Rogers (1985, p.28)

Para la valoración personal, se trabaja el auto-concepto, refiriéndose a lo que la persona da cuenta de sí misma, que si se permite ser visto así misma con la misma aceptación que le da el acompañante, da pie a la auto-exploración. Rogers (1985, p. 41) explica: “Si todas las experiencias de otra persona relativas a sí misma son percibidas por mí como igualmente dignas de consideración positiva, es decir, si no hay ninguna que yo considere menos digna de consideración positiva, decimos entonces que experimento un consideración positiva incondicional hacia esa persona”.



El espacio en el taller de “La Valoración Personal de la Mujer Policía “, ofrecía la posibilidad de la autoexploración y fue explicitado en el encuadre de esta manera: “Curiosamente, yo estoy aquí para eso, no cuestionar lo que hacen, si no que vean ustedes como lo viven, como lo hacen, para eso está este espacio, de nosotros, confidencial, dedicado a ver cómo viven ustedes todo esto que pasa allá afuera. (S2, Facilitadora, 132).

La concepción de Rogers de “percibirse a uno mismo como objeto de la consideración positiva incondicional de otra persona es darse cuenta de que esa persona considera todas las experiencias relativas al concepto que uno tiene de sí mismo como igualmente dignas de consideración positiva” (p. 41) ... y que lleva a Rogers a concluir que “Valorar a esa persona, lo que le ayudará a ser una persona más completa y congruente, capaz de funcionar eficaz y adecuadamente”. (Rogers, 1985, p. 41). Al preguntar sobre lo obtenido como producto de alguna sesión, la siguiente viñeta revela las posibilidades de este segundo constructo de consideración positiva: “Descubrí que la monotonía me hace caer en un estado de enajenación, pero hay actividades que me ayudan a salir” (CSF3, “Hortensia”, p6).

Sobre el Marco de Referencia interno, tercer constructo del ECP; “Es el mundo subjetivo del individuo. Sólo él conoce ese mundo plenamente. Ninguno puede llegar a conocerlo como será por medio de una inferencia empática, sin que nunca tal conocimiento llegue a ser completo” (Rogers, 1985, p. 45). De esta manera, se propició un ambiente de valoración personal, al que la misma persona acudiría bajo sus propios recursos. Los valores ligados a las experiencias y los que son parte de la propia estructura, ...“Al mismo tiempo que emerge la conciencia del *yo experimento*, aparece también la conciencia del *me gusta, me disgusta. Tengo frío y me disgusta, me abrazan y me gusta*; parece valorar aquellas experiencias que percibe como vitalizadoras, y valorar negativamente aquellas experiencias que parecen amenazarlo o que no lo protegen” (Rogers, 1981, p. 423).

La reflexión de una de las participantes expone este proceso: “Para mi es importante la unión familiar, el respeto y el apoyo que tenemos como familia; disfruto: la compañía, el cariño y disfruto de ellos, tres cosas que me desagradan: la discusión y

los problemas. Y que me di cuenta: de que necesito estar más tiempo con ellos porque yo me dibujé uniformada y lo capté en el momento” (S3, “Dalia”, 55).

Trabajar como facilitador al frente de un grupo, cuya rigidez en el trato y desconfianza en el otro, predomina, requirió generar una relación de respeto y comprensión empática, además de paciencia y perseverancia para el logro del propósito de favorecer la valoración personal de las mujeres policías. “Si puedo crear un cierto tipo de relación, la otra persona descubrirá en sí mismo su capacidad de utilizarla para su propia maduración y de esa manera se producirán el cambio y el desarrollo individual” (Rogers, 1982, p. 40). Parte de este trayecto relacional se aprecia en el testimonio de “Violeta” (S7, 245) “yo estaba muy renuente y yo sentía que era para sacar una información de cómo nos llevábamos en el grupo, pero pues fue cambiando mi perspectiva, no sé si te has fijado en mis cuestionarios de que a lo mejor no aportaba por el miedo a que otra persona pudiera decir este y este y este. Yo siempre te contestaba, en una pregunta, que es eso que te impidió... pues...”.

Cornelius (2014) considera crucial la no directividad, porque respeta la singularidad de los seres humanos individuales. Si bien, el trabajo que se realizó en el taller fue estructurado, existía la libertad de hacerlo o no, de llegar hasta sus últimas consecuencias o simplemente participar como lo prefirieran; hubo algunas participantes que no desearon expresar en voz alta su experiencia o aprendizaje, como fue el caso de “Clavel” y “Dalia”. En aspectos confidenciales, las participantes interactuaban directamente con la facilitadora.

Egan (1987), define al facilitador como un buen atendedor perceptivo, cuya atención le ayuda a ser un discriminador más efectivo, que atiende mensajes verbales y no verbales, clarifica y actúa constructivamente en los resultados, comunica respeto al cliente, le refuerza y establece una base de poder con el cliente. Este autor Egan, (1987) postula la inteligencia social del facilitador, que se refiere a la “capacidad interpersonal” que incluye dos factores: habilidad para entender a otros y la habilidad para actuar sabiamente en situaciones sociales. Carkhuff (1969), por su parte, llama discriminación a la habilidad de entender los varios componentes de una situación social, es decir que el facilitador entiende lo que está sucediendo también en él mismo:

pueden ser sentimientos de frustración, hostilidad o cariño. En cuanto al clima de aceptación y comprensión empática, cuyo propósito está en la interacción, hace que el facilitador genere respuestas empáticas, y como dice Bohart (2014), como pone a prueba la comprensión propia del facilitador sobre los participantes, y esto sirve, además, como oportunidad para los participantes de poner a prueba la comprensión de sí mismos. Aquí una viñeta en la interacción con la facilitadora (S7, 250): “Bueno, esa parte de renegar puede ser un poco como te sientes con algunas situaciones, es como darle un significado a tus renegadas, que no estás de acuerdo y que también tú que te sientas otorgándote”.

Barceló (2010), afirma que facilitar un grupo desde el Enfoque Centrado en la Persona, además de comportar una experiencia de crecimiento personal, constituye una pequeña, pero significativa aportación a la transformación social y al entendimiento y diálogo entre las personas: “Gardenia” lo dice así: “si nos falta aprender, crecer y disponibilidad. Somos un gran equipo” (S2, 179) y “Rosa”: “estoy cansada, esto es un buen equipo y nos faltan tratar acuerdos, escuchar a las que les gusta y no les gusta el proyecto, paciencia también” (S2, 170). Ambas motivadas a tomarse en cuenta para poder seguir adelante.

Los autores (Riso, 2002; Rogers, 1985) coinciden en que la auto-aceptación es una parte importante para la valoración y que la aceptación incondicional, sugiere ser capaz de reconocer y criticar los propios errores sin considerarse a sí mismo despreciable e indigno por ello. La auto-aceptación incondicional es un factor de protección para la autoestima (Riso, 2002).

Según Branden (1995), aceptarse a sí mismo es estar del propio lado, estar para uno mismo y se refiere a una orientación de compromiso propio resultante del hecho de estar vivo y consciente; supone la disposición a experimentar que pensamos que pensamos, sentimos que sentimos, deseamos lo que deseamos, somos lo que somos, estar presente a la realidad de nuestra conducta. Al respecto lo que expresan “Orquídea” y “Dalia”.

“Analicé mis expectativas y mi realidad” (CSF4, “Orquídea”, p1). En el logro de la sesión cuatro. “Pude interiorizar, visualicé expectativas, llevo algo para trabajar” (CSF4, “Hortensia”, p1). “Reflexión, autoconocimiento, valoración de mi persona” (CSF4, “Rosa”, p1). Son resultados expresados en la narrativa que vinculan la reflexión sobre sí mismas.

“Esto ayuda a mejorar ciertas cosas de tu vida laboral y personal” (CSF4, “Dalia”, p1). En referencia al taller.

Satir (2002), afirma que cuando la gente siente que vale, hay una sensación de ser importantes, de que el mundo es un mejor lugar porque se está en él, hay fe en las competencias de cada ser humano, es posible pedir ayuda a los demás, a la vez de que se conserva la confianza de tomar las propias decisiones.

Un testimonio es de “Hortensia” que dice “...a veces solo es cuestión de encausar y darle valor...” (CSF4, p6). “Camelia”, por su parte, escribió: “Si quieres cambiar algo, hay que empezar por nosotros mismas” (CSF4, p6). Mientras que “Rosa” (CSF4, p8) reconoce que se siente orgullosa de ella.

También hay aspectos que evidencian una auto-aceptación y conducen a posibilidades reflexivas que dejan abierta la inquietud y alternativa de autoconocimiento y de una conciencia de interacción: “A la mujer se le debe reconocer esta lucha, tal vez ahí hay algo que no es cómodo, yo lucho como mujer y no, no me reconocen de la misma manera, puede ser eso una insatisfacción que traigo” (“Violeta”, pizarra construcción grupal, S5, 169). “¿Cómo contagio el optimismo al otro, aunque yo no esté tan bien?, ¿como al otro puedo hacérselo ver diferente?, ¿que me impulsa a eso?” (“Dalia”, pizarra construcción grupal, S5, 170).

Branden (1999) contribuye con una expresión de actitud basada en la convicción: “Vivir con autodeterminación significa asumir la responsabilidad de identificar nuestros objetivos, llevar a cabo las acciones que nos permitan alcanzarlos y mantenernos firmes en nuestra voluntad de llegar hasta ellos” (p. 17). Y reconocerse al autovalorarse permitió la siguientes reflexiones: “Descubrir lo que soy capaz de construir,

con todas mis habilidades, talentos, emociones, sentimientos, propósitos, que tanto puedo yo transmitir y descubrir que puedo dar” (“Begoña”, pizarra construcción grupal, (S5, 172).

“Violeta”: “Descubrí que valgo muchísimo y que soy importante ante la sociedad” (IEG p5).

Algunas maneras propuestas por las participantes de dar seguimiento a los resultados del taller, y que reflejan el efecto de lo planteado por los autores, en el trayecto de esta sección, son:

“Orquídea”: “Recordar mi esencia, sentirme cómoda conmigo” (IEG p5).

“Dalia”: “Querermé más como soy y me valoro al 100%” (IEG p5).

“Begoña”: “Reafirmé lo que me gusta de mí” (IEG p5).

“Rosa”: “Aprendí que es lo que realmente importa de mi persona” (IEG p5).

Interesante dialogo construido desde la cultura que sumerge a las mujeres policía, y apunta a una mirada a sí mismas, para recuperar la riqueza que existe en un ser humano cuando es visto y tomado en cuenta con todas sus circunstancias y sin modalidad de rechazo. La valoración personal dejo una semilla, que en ese momento y en ese espacio de la historia, tuvo significado para este grupo de mujeres, que pudieron brindarse bienestar propio, por simplemente ser. La contribución de este trabajo, por principio es innovadora. Percatarse de que existe un grupo de servidores públicos en discriminación social por su función, y agregamos, por su género, e intentar conocer el origen de su mala reputación y formas de proceder, no sólo muestra la complejidad de su situación, si no que abre oportunidad a mirar una realidad que se construye entre ciudadanos y policías; exige una comprensión más amplia del contexto y sus variables.

La valoración personal de un grupo de diez mujeres policía, deja abierto el panorama al ejercicio de su rol con un incremento en la convicción de su función, y con propuestas concretas por ellas mismas para habilitar espacios en sus vidas, en las que se hacen merecedoras de reconocerse y aceptarse. Hay, al menos indicios, de que el

bienestar de otorgarse valor a sí mismas, puede reflejarse en su área de trabajo, en su círculo social y familiar, y esto, a su vez, genere relaciones favorables.

Son varios los autores que señalan la necesidad de empoderar a las mujeres Branden (1999), Batliwala (1996), Tena (2012), de identificar al policía como persona Ali Shah (2014), y en este trabajo, se abrió un espacio a la expresión y a la libertad de ser de este grupo, que por su naturaleza y debido a su cultura, no se reconocía vulnerable, sino indigno. Ser el centro de atención, brindó satisfacción personal, al menos durante el espacio del taller. Esto no había sido antes, y aprovechar la oportunidad de acercarse desde el Desarrollo Humano, aportó posibilidades de mejorar, desde la situación personal de cada policía, hasta la habilitación de nuevas maneras de interactuar como grupo corporativo y con las comunidades ciudadanas.

## CONCLUSIONES

Tanto en el taller, como en el análisis de narrativas, se integraron aspectos vinculados con las mujeres policía, como lo son: sus motivos, necesidades, expresiones, satisfacciones, sus aspiraciones y las formas de experimentar con el rol que tienen. Se brindó el espacio y el momento para otorgarse una mirada con la que se reconocieran en dónde y cómo estaban con respecto a diversas situaciones, particularmente respecto a la manera de ejercer su rol de mujeres y de policías. Este proceso que llamamos valoración personal, fue enmarcado en las propuestas del Enfoque Centrado en la Persona, con el propósito de potenciar el crecimiento personal al ofrecer un espacio propicio para que las participantes se sintieran en confianza, respeto y la aceptación incondicional de la facilitadora. Los efectos redituaron en una transformación personal, canalizada en su potencial de crecimiento, cuestiones que fueron reportadas por ellas mismas, y de esta manera, su voz tuvo validez.

Los policías son una población discriminada en la sociedad, aunque provienen de la misma. En el caso de las mujeres, éstas son susceptibles de la discriminación social por ser policías y dentro de las corporaciones por ser mujeres. Tener la posibilidad de ser vistas y consideradas para un espacio de crecimiento personal, les brindó la oportunidad de mirarse y descubrir un poco de sí mismas, darse cuenta de la dinámica en la que están inmersas y la posibilidad de encontrar otras alternativas en sus modos de vivir y experimentar su rol. El trabajo realizado, tiene la particularidad, de que esta población, las mujeres policía, no es considerada como un sector vulnerable y que no se reconoce a sí misma como vulnerable.

Se tienen abundantes evidencias, de que la valoración personal no alcanzó solo al rol, sino que se extendió al ámbito familiar, en particular al rol de madres. Constantemente se refieren a las situaciones de convivencia, sus añoranzas, y posibilidades de estar con sus hijos y la motivación de trabajar para ellos, con la imposibilidad de pasar mayores ratos juntos.

La situación hostil y de discriminación, hacía que las miembros del grupo se invalidaran entre ellas; sin embargo, al corto tiempo se dio una valoración constante y la facilitadora rompió una cultura que había sido establecida por la forma de trabajo. La comunicación entre ellas y la actitud de disponibilidad, para el logro de propósitos como constituirse en un equipo de trabajo, mejoraron. A partir de la segunda sesión, cuando se clarificó el encuadre, se tuvo presente que la valoración personal, sería una alternativa distinta para enfrentar algunas situaciones de desagrado. Progresivamente le fueron dando importancia al equipo al mejorar las relaciones entre ellas.

La facilitadora, a pesar de haber parecido ante ellas como una intrusa, fue una imagen de respeto y valoración todo el tiempo. Las mujeres policía, confiaban en la facilitadora, incluso algunas que cuidaban por seguridad y costumbre, cualquier imagen de su persona o dato de su identidad, se acercaban a expresar confidencias de situaciones particulares o consecuentes a su trabajo.

A pesar de que, de inicio fue forzada la participación, el espacio del taller les permitió dedicarse un momento para reconocer sus prioridades y establecer puentes hacia sus aspiraciones e inquietudes. Se dieron reflexiones que permitieron identificar aspectos propios que tenían abandonados o en el olvido.

Valorarse, implicó aceptarse como son y como están, de manera que ellas mismas propiciaron su reconocimiento dentro de la corporación. Las condiciones en la trayectoria del taller, fueron entonces mejorando, coincidentemente para su conveniencia. Lograron organizar sus horarios y establecer prioridades de trabajo ante el nuevo comisario, y aunque de forma documentada no hay evidencia concreta, el testimonio de lo acontecido en torno al taller, indica que ellas se movieron hacia una situación más satisfactoria en el ejercicio de su rol a partir de su valoración personal.

Los cuestionarios y testimonios en sus narrativas, reflejan un alcance en el propósito de favorecer la valoración personal, pero, además, logros respecto a comprenderse, otorgarse dignidad, sentirse merecedoras de sus anhelos, confrontar lo que hacen por rutina y descubrir sus motivaciones. Todo ello habla de una convicción



en el ser y el quehacer, que ya aparece a su vista y que puede ser un impulso para intentar nuevas maneras o prevalecer.

Como facilitadora, ejercer el Enfoque Centrado en la Persona, considerando a esta población y otorgándoles prioridad, me permitió visualizar una alternativa de mejora en términos vivenciales, ya que si bien, las relaciones entre ellas durante el espacio del taller, permanecieron, por lo general, de manera semejante, la cohesión grupal y la experiencia de ser equipo, se percibía y se recibía con gusto; la manera en la que ellas reacomodaron su estructura organizativa y como grupo y el entusiasmo con el que organizaron la celebración de su segundo aniversario, reflejaba valoración y reconocimiento.

Las dificultades quedan en las bitácoras, así como la aceptación, la perseverancia y congruencia, que me ayudaron a mantener el propósito al frente, hasta lograrse. Esperanza en la actitud de dar al ser humano el espacio que necesita para explorarse y con el antecedente de parecer alguien infiltrado para estudiar el comportamiento del grupo, tuvo que ser algo ignorado en la mente, mas no así en la sensación; doble reto identificado, que despunta habilidades como facilitador.

Es difícil proyectar un impacto del grupo a nivel corporativo, además de ser el grupo más pequeño, la organización policial es diversa, muy amplia y, sobre todo, muy compleja, sin embargo, las participantes manifestaron deseos de que este taller tuviera una continuidad o bien que pudiera replicarse con otros miembros de la comisaría. En términos de factibilidad, de seguir proponiendo espacios de desarrollo para esta población, la iniciativa debe surgir, desde las instancias gubernamentales, quienes tienen esta responsabilidad; sin embargo, fruto de este esfuerzo, al ser compartido con ciudadanos, ha podido transformar su percepción sobre la tropa policial y mirar a la mujer uniformada como un ser humano, con las mismas aspiraciones de crecimiento, realización y bienestar.

El policía, y la mujer policía, necesitan ser escuchados, tanto por la naturaleza de su trabajo, pues necesita una alta dosis de consideración positiva incondicional, para poder mirarse como persona. Esta necesidad, fue el impulso que detonó la inquietud

de este trabajo, sin imaginar lo interesante que es el mundo policial, con sus matices de peligro, riesgo y delincuencia. Un juego macabro donde la corrupción y la nula rendición de cuentas se vuelve trampa mortal para que un individuo, abandone o confunda el concepto que tiene de sí mismo, pues su desempeño como servidor público, lo sumerge en una marejada cultural en la que, lo que se dice de los policías es una creencia colectiva generalizada, de la que no hay escape.

Aprovechar la situación de la obediencia, como una variable que distingue al buen gendarme, fue la llave que abrió esta posibilidad a un grupo de mujeres que poco a poco se daba cuenta, de que este espacio fue dedicado y concedido de ellas para ellas. Su gratitud al respecto, no puede describirse, el significado, queda en cada una. La satisfacción de haber servido como promotora del Desarrollo Humano, respirando el mismo ambiente hostil que las rodea, me deja aprendizajes de mí misma, de mis capacidades y crecimiento, además de la riqueza de experiencias profesionales y personales.

Diez mujeres que desfilaron el 25 noviembre del mismo año, celebrando con la banda de guerra de su comisaría, hablando de valoración a mujeres violentadas, conmemoraron su Segundo Aniversario, ahora como grupo de prevención del delito, y rindieron honores a su propia valoración personal en presencia y reconocimiento del nuevo comisario. Ese momento, en el que pude ver el fruto que ellas mismas sembraron, en condiciones adversas durante las semanas previas, donde, primero por cumplimiento, y luego por convicción, experimentaron respeto, confianza y escucha, no sólo hacia mi persona como facilitadora, sino algo más importante, hacia ellas mismas y como mujeres policía.

## REFERENCIAS

- Aguiar, J., & Suárez, D. M. (2008). *Democratizando al Policía. Policía, Seguridad y Transición Política. Acercamientos al estado del México Contemporáneo. Cuadernos del CEDLA*. (M. Wallis, Ed.) Amsterdam: Cuadernos del CEDLA 23.
- Ali Shah, S. (julio de 2014). Understanding Women Police through a socio-historical perspective. *International Journal of Multidisciplinary Research in Social & Management Sciences*, 2(3), 95-100. Obtenido de [www.ircjournals.org](http://www.ircjournals.org)
- Alvarado, M., & Silva, F. (2011). Relaciones de autoridad y abuso policial en la Ciudad de México. (U. N. México, Ed.) *Revista Mexicana de Sociología*(3), 445-473.
- Arce, N. M. (15 de IV de 2008). La profesionalización del Recurso Humano Policial, aspectos curriculares que se deben contemplar. *Revista de Educación*, 32, 27-44. Obtenido de <http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/522/549>
- Arteaga, B. N. (Mayo - Junio de 2000). El trabajo de las mujeres policías. *El cotidiano*, 74-83. Recuperado el 31 de 01 de 2016, de [www.elcotidianoenlinea.com.mx/pdf/10308.pdf](http://www.elcotidianoenlinea.com.mx/pdf/10308.pdf)
- Azaola, E. (2006). *Imagen y autoimagen de la policía de la Ciudad de México*. México: Coyoacán.
- Barceló, T. (2010). *Crece en grupo. Una aproximación desde el Enfoque Centrado en la Persona*. Bilbao: Serendipity Descleé De Brouwer.
- Batliwala, S. (1996). *El significado de empoderamiento de las mujeres: nuevos conceptos desde la acción*. Santa fé de Bogotá: T/M Editores.
- Bayle, D. (1974). *Police corruption in India, A Social perspective*. En L. A. Sherman. New York: Anchor Books.
- Bengoa Ruiz de Azúa, J. (1992). *De Heidegger a Habermas. Hermenéutica y fundamentación última en la filosofía contemporánea*. Provenza, España: Biblioteca Herder.
- Berger, P., & Luckmann, T. (2003). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorortu Editores.
- Blaxter, L., Hughes, C., & Tight, M. (2008). *Cómo se investiga*. Barcelona: España.
- Bohart, A. (2014). ¿Como hacen los consultantes que funcione la empatía? En A. Segrera, J. Cornelius-White, M. Behr, & S. Lombardi, *Consultorías y Psicoterapias centradas en la persona y experienciales* (págs. 185-201). Buenos Aires: Gran Aldea Editores.
- Branden, N. (1995). *Los seis pilares de la autoestima*. Barcelona, España: Paidós.
- Branden, N. (1999). *La autoestima de la mujer, desafíos y logros en la búsqueda de una identidad propia*. Barcelona, España: Paidós.

- C., C. a. (21 de 06 de 2015). *Cuidando a quien nos cuida*. Obtenido de <http://cuidandoaquiennoscuida.com/?p=1707>
- Carkhuff, R. R. (1969). *Helping and Human Relations: A Primer for Lay and Professional Helpers: Volume I Selection and training*. New York, USA: Holt, Rinehart and Winston.
- Coffey, A., & Atkinson, P. (1996). Encontrar el sentido a los datos cualitativos. Estrategias complementarias de investigación. *Facultad de Enfermería de la Universidad de Antioquia*. Antioquia, Nueva Delhi: Universidad de Antioquia.
- Conferencia Internacional sobre población y Desarrollo en El Cairo. (1994). *POPIN y UNFPA*. El Cairo: ONU. Recuperado el 20 de 03 de 2015, de [http://www.un.org/popin/icpd/newslett/94\\_19/icpd9419.sp/1lead.stx.html](http://www.un.org/popin/icpd/newslett/94_19/icpd9419.sp/1lead.stx.html)
- Constitución Política, d. M. (2014). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Recuperado el 4 de octubre de 2014, de <http://info4.juridicas.unam.mx/juslab/leylab/250/22.htm>
- Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of self-esteem*. San Francisco: Feedman.
- Cormier, W., & Cormier, S. (1994). *Estrategias de entrevista para terapeutas*. California: Desclée De Brouwer.
- Corredor, P. N., & Marín, T. L. (1 de 11 de 2013). Burnout en miembros de la policía nacional de Colombia: un análisis crítico. *Sinápsis, revista de investigaciones de la Escuela de Administración y Mercadotecnia del Quindío*, 5(5), 63-73. Recuperado el 20 de 11 de 2015
- Cueli, J., Reidl, L., Martí, C., Lartigue, T., & Michaca, P. (1990). *Teorías de la Personalidad*. México: Trillas.
- Dantas, G. D., & Moreira, V. (2009). El Método fenomenológico Crítico de Investigación con Base en el Pensamiento de Merleau-Ponty. (S. C. Clínica, Ed.) *Terapia psicológica*, 27(2), 247-257.
- Dilthey, W. (1996). The Rise of Hermeneutics. (R. Makkreel, & R. Frithjof, Edits.) *Hermeneutics and the study of History*, 4, 235-258.
- Donadío, M. (2010). *Women in the Armed and Police Forces, Resolution1325 and peace operations in Latin America*. Buenos Aires: RESDAL.
- Durán Durán, M. A. (2001). *El síndrome burnout en organizaciones policiales*. Málaga: Universidad de Málaga.
- Egan, G. (1987). *El orientador experto*. México: Grupo Editorial Iberoamérica.
- Fernández, R. L. (2002). *Psicología General. La personalidad. Algunas propuestas para su comprensión*. La Habana: Felix Varela.
- Ferraroti, F. (1993). *La historia oral: Métodos y experiencias*. (J. Marinas, & C. Santamarina, Edits.) Madrid: Debate.

- Fleming, J., & Courtney, B. (1984). The dimensionality of self-esteem: II. Hierarchical facet model for revised measurement scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40, 404-421.
- Folkman, S., & Lazarus, R. (1985). A study of emotion and coping during three stages of a college examination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 150-170. Obtenido de <http://psycnet.apa.org/index.cfm?fa=search.displayRecord&resultID=4&page=1&dbTab=pa&search=true>
- Gadamer, H. G. (1984). *Verdad y Método: fundamentos de una hermenéutica filosófica*. Salamanca: Sigueme.
- Gondra, J. (1977). *La psicoterapia de Carl Rogers*. Biblioteca de psicología. México: Desclee de Brower.
- González Rey, L. (1983). *Motivación moral en adolescentes y jóvenes*. La Habana: Editorial Científico Técnica.
- Hageman, M. (1978). Occupational Stress and Marital Relationships. *Journal of Police Science and Administration*, (6(4)), 402-411.
- Haro Reyes, D. J. (2011). Letras Jurídicas. *Revista electrónica de derecho*, 12(Extra), 153-164. Obtenido de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3703544>
- Heidegger, M. (1974). *El ser y el tiempo*. México: FCE.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill Interamericana.
- Marinas, J. M., & Santamarina, C. (1993). *La Historia Oral: Métodos y experiencias*. Madrid: Debate.
- Martínez de Murguía. (1999). *La Policía de México ¿orden social o criminalidad?* México: Planeta.
- Martínez Miguéles, M. (2002). Hermenéutica y Análisis del discurso como método de investigación social. *Paradigma*, XXIII(1), 9-30.
- Maruya, G., Rubin, R., & Kingsbury, G. (1981). Self-esteem and educational achievement: Independent constructs with a common cause? *Journal of Personality and Social Psychology*, 40, 962-975.
- Naciones Unidas. (1995). Cuarta Conferencia Internacional de la Mujer en Beijing. Beijing: ONU. Recuperado el 20 de 03 de 2015, de [www.unwomen.org/es/how-we-work/...support/world-conferences-on-women](http://www.unwomen.org/es/how-we-work/...support/world-conferences-on-women)
- Olivares, F. E. (2010). Condiciones sociolaborales de los cuerpos policiales de seguridad pública. *Análisis Político*, 1-10. Recuperado el 31 de 1 de 2016, de <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/08125.pdf>
- Rebuffo, R. (08 de 2007). *Policía y derechos humanos, una agenda común*. Recuperado el 7 de octubre de 2015, de <http://torresllamas.com/insyde/wp-content/uploads/2013/08/NO.-20.pdf>

- Ricoeur, P. (1971). The model of the text: meaningful action considered as a text. *Social Research*, 38, 529-562.
- Riso, W. (2002). *Cuestión de dignidad. El derecho a decir NO*. México: Oceano.
- Rogers, C. (1957). The necessary and sufficient conditions of therapeutic personality change. *Journal of Consulting Psychology*, 21, 79-103.
- Rogers, C. (1970). *Grupos de Encuentro*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Rogers, C. (1977). *El poder de la Persona*. México: Manual Moderno.
- Rogers, C. (1981). *Psicoterapia centrada en el cliente*. Madrid: Paidós.
- Rogers, C. (1982). *El proceso de convertirse en persona*. México: Paidós.
- Rogers, C. (1985). *Terapia, personalidad y relaciones interpersonales*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Rosas, M., Dammert, L., Magaloni, A., & Ungar, M. (5 de octubre de 2014). *El Nuevo Modelo Policial 2012 - 2018*. México: Centro de Investigación y Estudios en Seguridad CIES. Recuperado el 06 de 10 de 2014, de CIES: [http://www.cies.gob.mx/pdf/01El\\_Nuevo\\_Modelo\\_PoliciaLOW.pdf](http://www.cies.gob.mx/pdf/01El_Nuevo_Modelo_PoliciaLOW.pdf)
- Satir, V. (2002). *Nuevas relaciones humanas en el núcleo familiar*. México: Pax.
- Segrera, Alberto S.; Cornelius-White, Jeffrey H. D.; Behr, Michael; Lombardi, Silvia;. (2014). Consultorías y psicoterapias centradas en la persona y experienciales. Fundamentos, perspectivas y aplicaciones. *La tendencia formativa: la teoría de los sistemas centrados en la persona, la interdependencia y el potencial humano*, 47-59. Argentina: Gran Aldea.
- Suárez, D. M. (2006). *Los policías una averiguación antropológica*. México: ITESO.
- Suárez, D. M. (2008). *Policía, seguridad y transición política. Acercamientos al estado del México Contemporáneo*. México: CEDLA.
- Tena, G. O. (2012). *Impacto del trabajo en el empoderamiento de las mujeres que laboran en el espacio de la policía, El caso de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal*. México: UNAM. Recuperado el 31 de 1 de 2016, de [https://www.academia.edu/9696338/EMPODERAMIENTO\\_DE\\_LAS\\_MUJERESQUE\\_LABORAN\\_EN\\_LA\\_POLICIA\\_EL\\_CASO\\_DE\\_LA\\_SECRETARIA\\_DE\\_SEGURIDAD\\_PUBLICA\\_DEL\\_DISTRITO\\_FEDERAL](https://www.academia.edu/9696338/EMPODERAMIENTO_DE_LAS_MUJERESQUE_LABORAN_EN_LA_POLICIA_EL_CASO_DE_LA_SECRETARIA_DE_SEGURIDAD_PUBLICA_DEL_DISTRITO_FEDERAL)
- Territo, L., & Vetter, H. (1981). Stress and Police Personnel. *Journal of Police Science and Administration*, 195-208.
- Torrente, D. (1997). *La Sociedad Policial. Poder, Trabajo y Cultura en una organización local de Policía*. Barcelona: CIS. Universidad de Barcelona.

Vanaerschot, G. (1993). La empatía como proceso dinamizador de los diversos microprocesos dentro del cliente. En D. Brazier, *Más allá de Carl Rogers* (págs. 47-66). Bilbao, España: Desclée de Brouwer.

Wells, L., & Marwell, G. (1976). *Self-esteem: Its conceptualization and measurement*. Beverly Hills CA: Sage Publications.

Westley, W. (1970). *Violence and the police. A Sociological Study of Law. Custom and Morality*. Cambridge: The MIT Press.

Zepeda Cafuentes , C. (2014). Entre Balas y Flores: Identidad y performatividad de género de las Mujeres Policías de Tijuana. *Tesis de grado de Maestría en Estudios Culturales*. Tijuana, Baja California, México: Colegio de la Frontera Norte.

# APENDICES

## Apéndice 1

### “Cuestionario de cierre de sesión”

FECHA: \_\_\_\_\_

1. ¿Fueron satisfechas tus expectativas? ¿Cuáles? Menciona 3

---

---

2. ¿Qué avances identificas que tuviste hoy? Menciona 2

---

---

3. ¿Cómo te pareció el ambiente de la sesión de hoy?

---

---

4. ¿Hubo algo que no favoreció tu participación adecuada? ¿Qué?

---

---

5. ¿Estás satisfecho con los alcances de esta sesión? Si / no ¿por que?

---

---

6. Escribe en una frase tu experiencia, aprendizaje o descubrimiento

---

---

7. ¿Tienes alguna sugerencia para posteriores sesiones?

---

---

8. Menciona 3 cosas que fueron importantes para ti del trabajo de hoy

---

---



## Apéndice 2

### Instrumento de Evaluación Global

#### TALLER DE VALORACIÓN PERSONAL DEL POLICIA

1. ¿Qué te pareció el taller de Valoración Personal del Policía?

Muy Satisfactorio

Satisfactorio

Poco Satisfactorio

Insatisfactorio

2. ¿Qué opinas de la estructura que tuvo el taller? ¿y del manejo del Tiempo?

---

3. Señala las tres características que distinguieron el ambiente del taller

Confianza

Relajado

Divertido

Diferente a lo rutinario

Tenso

Reflexión

Laborioso

Satisfactorio

4. Para el taller sugiero que: \_\_\_\_\_

5. ¿Cuáles son tus logros o descubrimientos en cuanto a valoración personal?

---

6. ¿Qué de ti favoreció esos logros o avances? \_\_\_\_\_

---

7. Señala lo que ha cambiado en ti?

Tu trato a ti misma /

Tu relación contigo /

Tu forma de ver el entorno / Satisfacción contigo

8. ¿Cómo darás seguimiento a lo que te llevas de este taller? \_\_\_\_\_

---

9. La facilitadora propició un espacio:

Seguro

Diferente a lo rutinario

De Confianza

Hostil

De Respeto

Indisciplinado

10. Durante el taller, te sentiste:

Escuchada

Comprendida

Libre

Forzada

Invadida

Respetada

11. ¿Qué opinas del trabajo de la facilitadora? \_\_\_\_\_

---

12. Expresa en una frase el significado que tuvo para ti este taller \_\_\_\_\_

---

13. ¿Qué aprendiste? \_\_\_\_\_

---

14. Comentario libre:

---

---

---