



UNIVERSITAT DE
BARCELONA

Convertirse en Policía

Incorporación, socialización y profesionalización de la Policía de Catalunya

María Dolors Vallès Port

ADVERTIMENT. La consulta d'aquesta tesi queda condicionada a l'acceptació de les següents condicions d'ús: La difusió d'aquesta tesi per mitjà del servei TDX (www.tdx.cat) i a través del Dipòsit Digital de la UB (diposit.ub.edu) ha estat autoritzada pels titulars dels drets de propietat intel·lectual únicament per a usos privats emmarcats en activitats d'investigació i docència. No s'autoritza la seva reproducció amb finalitats de lucre ni la seva difusió i posada a disposició des d'un lloc aliè al servei TDX ni al Dipòsit Digital de la UB. No s'autoritza la presentació del seu contingut en una finestra o marc aliè a TDX o al Dipòsit Digital de la UB (framing). Aquesta reserva de drets afecta tant al resum de presentació de la tesi com als seus continguts. En la utilització o cita de parts de la tesi és obligat indicar el nom de la persona autora.

ADVERTENCIA. La consulta de esta tesis queda condicionada a la aceptación de las siguientes condiciones de uso: La difusión de esta tesis por medio del servicio TDR (www.tdx.cat) y a través del Repositorio Digital de la UB (diposit.ub.edu) ha sido autorizada por los titulares de los derechos de propiedad intelectual únicamente para usos privados enmarcados en actividades de investigación y docencia. No se autoriza su reproducción con finalidades de lucro ni su difusión y puesta a disposición desde un sitio ajeno al servicio TDR o al Repositorio Digital de la UB. No se autoriza la presentación de su contenido en una ventana o marco ajeno a TDR o al Repositorio Digital de la UB (framing). Esta reserva de derechos afecta tanto al resumen de presentación de la tesis como a sus contenidos. En la utilización o cita de partes de la tesis es obligado indicar el nombre de la persona autora.

WARNING. On having consulted this thesis you're accepting the following use conditions: Spreading this thesis by the TDX (www.tdx.cat) service and by the UB Digital Repository (diposit.ub.edu) has been authorized by the titular of the intellectual property rights only for private uses placed in investigation and teaching activities. Reproduction with lucrative aims is not authorized nor its spreading and availability from a site foreign to the TDX service or to the UB Digital Repository. Introducing its content in a window or frame foreign to the TDX service or to the UB Digital Repository is not authorized (framing). Those rights affect to the presentation summary of the thesis as well as to its contents. In the using or citation of parts of the thesis it's obliged to indicate the name of the author.



UNIVERSITAT DE
BARCELONA

Facultat de Dret

Programa de Doctorado en Derecho y Ciencia Política
Línea de Investigación: Criminología y Sociología jurídica penal

CONVERTIRSE EN POLICÍA

INCORPORACIÓN, SOCIALIZACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN DE LA POLICÍA DE CATALUNYA

Directores: Dra. Olga Jubany Baucells
Dr. Víctor Gómez Martín

MARÍA DOLORS VALLÈS PORT

BARCELONA, 2019

*A Ed, compañero de este viaje
Y de tantos otros que vendrán*

Agradecimientos

Agradezco a mi directora, la Dra. Olga Jubany, que escuchó, leyó y sugirió con paciencia y una gran dedicación cada página y me acompañó durante todos estos años de doctorado. Sus reflexiones me han inspirado y estimulado guiándome en esta investigación. Mi tesis también se ha beneficiado de la orientación y los sabios consejos de mi otro director, el Dr. Víctor Gómez. Ha sido un privilegio tenerlos como directores a ambos. Mi más sincero agradecimiento por vuestra dedicación.

Mis compañeras y compañeros de trabajo de la Escuela de Policía constituyeron un apoyo esencial para poder realizar esta investigación. Debo dar las gracias especialmente a Marta Bande, compañera fiel y constante, a Rotger García y a Carles Cervera por su entusiasmo y dedicación, a Conxi Gandía por sus consejos, a Bernat Vivolas que revisó mis textos. Y debo agradecer también a todos/as los/as asistentes de investigación que hicieron posible el seguimiento durante siete años de 2000 policías, una tarea imposible sin su ayuda. Gracias a Mireia Miró, Eva Barroso, Eva Canaleta, Sonia Guzmán, Clàudia Prat, Eila Rivera, Filipe Gonçalves, Carmelo Vega, Jesús Sánchez, Eric Hernández, Oscar Sánchez, Eric Ramon y Joan Esteve. Gracias a todos/as y cada uno/a de ellos/as. Quiero agradecer también al Dr. Francesc Guillén, compañero de trabajo y amigo, por sus ánimos para que llegara a buen término esta tesis y su confianza en mi trabajo.

Esta tesis tampoco hubiera sido posible si el Dr. Tore Bjørgo no nos hubiera invitado en 2009 a unirnos al proyecto RECPOOL que fue la semilla de la investigación que he desarrollado en esta tesis y si Carlos González, director entonces del Instituto de Seguridad Pública de Catalunya, donde trabajo, no hubiera apoyado que nos uniéramos al proyecto. Gracias a ambos por creer que la investigación puede cambiar el mundo.

También debo agradecer a los que desde las organizaciones de policía catalanas me han abierto las puertas para poder desarrollar mi investigación. Gracias a Toni Permanyer por facilitar mi trabajo y por su amistad. A Eduard

Sallent por apoyar el proceso de recogida de datos. Mi agradecimiento también a Rocío Rubio por su generosidad al compartir sus puntos de vista que han ayudado a enriquecer el análisis de esta investigación.

Esta tesis también se alimentó de una estancia en la Universidad de Tilburg en Holanda donde pude compartir mi proyecto con otros doctorandos/as, gracias a todos ellos/as por sus aportaciones y especialmente al Dr. Paul Mutsaers que aportó nuevos puntos de vista que ampliaron el enfoque teórico de mi trabajo.

Gracias al Dr. Martínez Pina que con paciencia discutió una y otra vez los avatares de mi investigación y me animó durante el largo camino de la tesis a persistir en mi empeño.

Quiero darle las gracias también a mi familia por su aliento, especialmente a mi padre, Joan Vallès, que me contagié su curiosidad insaciable y las ganas de saber más para comprender mejor. Pero sin lugar a duda debo darle las gracias sobretodo a mi compañero Ed, el Dr. Hilterman, que como buen corredor de fondo que es, ha estado siempre a mi lado compartiendo su sabiduría, sus artes culinarias y su buen humor, para hacer posible que alcanzara mi meta. Gracias infinitas Ed, es por ti que esta tesis existe.

Por último, manifestar mi satisfacción por haber tenido acceso como investigadora a un grupo de actores al cual es difícil llegar, los/las policías de Catalunya. Este es una de las primeras tesis que ha conseguido recoger datos etnográficos y de encuesta de los miembros de esta organización desde su creación, en su forma actual, en los años 80. El análisis del lenguaje de los/las propias policías, me ha abierto el camino hacia una comprensión profunda de su punto de vista sobre su trabajo y su concepción del mundo. Gracias a todos/as los/las participantes en este estudio por darme su tiempo y compartir sus reflexiones y experiencias tan generosamente.

Resumen

Esta tesis de doctorado aborda el proceso de cambio identitario en las personas que se convierten en policías, tomando como caso de estudio la policía de Catalunya. Se trata del primer estudio longitudinal realizado en el sur de Europa que incluye varias cohortes de policías en seguimiento, durante un período de siete años y medio y con una muestra de más de 2000 individuos. Esta investigación cuestiona hasta qué punto la “identidad” de las personas cambia al integrarse en la profesión de policía; qué elementos conforman el proceso de desarrollo del cambio de identidad y qué vinculación hay con la cultura ocupacional.

Se trata pues de un estudio de gran relevancia y complejidad, tanto por su excepcional aproximación longitudinal, como por su magnitud en cuanto a la muestra y por su original triangulación de datos que incorporan una profunda etnografía con un extenso análisis cuantitativo. La muestra incluye datos cuantitativos por encuesta de dos cohortes de nuevos/as policías (N = 2170) recogidos en cuatro momentos, durante el período 2010 - 2019. Se utiliza el análisis de clases latentes para identificar las trayectorias de desarrollo de la identidad ocupacional de los/las policías. Se ha realizado una parte cualitativa etnográfica (N = 10), también longitudinal, desarrollada en dos fases, en 2013 y en 2017, para profundizar en los procesos de cambio de las personas que se convierten en policías y en la variedad de sus experiencias.

A través de los análisis de factor se han identificado cinco dimensiones de la cultura policial presentes en la muestra: el sentido de misión, el rol predominante de los hombres, la discrecionalidad, el pesimismo hacia el sistema legal y la desconfianza hacia la ciudadanía. Se han identificado diversas trayectorias de desarrollo que demuestran la heterogeneidad de estas, cuantificando por primera vez el porcentaje por separado de hombres y mujeres policías que se adhieren a estas dimensiones. Los resultados muestran que la mayoría de los/las aspirantes se unen a la policía con grandes expectativas e ideales, pero al no poder cumplirlos, adoptan una visión pesimista del trabajo policial y de su organización, aunque mantienen el compromiso con su vocación y sus compañeros/as. Se desengañan al descubrir que la ciudadanía no los/las quiere, el sistema legal los/las limita y su organización no los protege. El mundo social se divide en un “Nosotros/Ellos”. La consecuencia es que se aíslan socialmente y aparece la solidaridad interna. Esta tesis pone de manifiesto que el funcionamiento de la policía es incomprensible si no son tomadas en cuenta las dimensiones culturales de la profesión. Confirma por primera vez que los elementos centrales de la cultura policial, que ha identificado la extensa literatura sobre el tema desde los años 50, se encuentran presentes también en las policías de Catalunya. Además, muestra con evidencias empíricas hasta qué punto estas teorías son también relevantes para entender la realidad de la policía de Catalunya. La conclusión

más clara que se desprende de esta tesis es que ser policía es más que un trabajo, es una identidad.

Resum

Aquesta tesi de doctorat aborda el procés de canvi identitari de les persones que es converteixen en policies, prenent com a cas d'estudi la policia de Catalunya. Desenvolupa el primer estudi longitudinal realitzat al sud d'Europa que inclou diverses cohorts de policies en seguiment, durant un període de set anys i mig i amb una mostra de més de 2000 individus. La tesi qüestiona fins a quin punt la "identitat" de les persones canvia en integrar-se en la professió de policia; quins elements conformen el procés de desenvolupament d'aquest canvi d'identitat i quina vinculació hi ha amb la cultura ocupacional.

Es tracta doncs d'un estudi de gran rellevància i complexitat, tant per la seva excepcional aproximació longitudinal, com per la seva magnitud quant a la mostra i per la seva original triangulació de dades que incorporen una profunda etnografia amb una extensa anàlisi quantitativa. La mostra inclou dades quantitatives per enquesta de dues cohorts de nous/as policies (N = 2170) recollides en quatre moments, en el període 2010 - 2019. S'utilitza l'anàlisi de classes latents per a identificar les trajectòries de desenvolupament de la identitat ocupacional d'els/les policies. S'ha realitzat una part qualitativa etnogràfica (N = 10), també longitudinal, desenvolupada en dues fases, el 2013 i el 2017, per a aprofundir en els processos de canvi de les persones que es converteixen en policies i en la varietat de les seves experiències.

A través de les anàlisis de factor s'han identificat cinc dimensions de la cultura policial presents en la mostra: el sentit de missió, el rol predominant dels homes, la discrecionalitat, el pessimisme cap al sistema legal i la desconfiança cap a la ciutadania. S'han identificat diverses trajectòries de desenvolupament que demostren l'heterogeneïtat d'aquestes, quantificant per primera vegada el percentatge per separat d'homes i dones policies que s'adhereixen a aquestes dimensions. Els resultats mostren que la majoria d'els/les aspirants s'uneixen a la policia amb grans expectatives i ideals, però al no poder complir-los, adopten una visió pessimista del treball policial i de la seva organització, encara que mantenen el compromís amb la seva vocació i els seus companys/as. Es desenganyen en descobrir que la ciutadania no els/les vol, el sistema legal els/les limita i la seva organització no els protegeix. Es crea una divisió del món social en un "Nosaltres/Ells". La conseqüència és que s'aïllen socialment i apareix la solidaritat interna.

Aquesta tesi posa de manifest que el funcionament de la policia és incompreensible si no es tenen en compte les dimensions culturals de la professió. Confirma per primera vegada que els elements centrals de la cultura policial, que ha identificat l'extensa literatura sobre el tema des dels anys 50, es troben presents també en les policies de Catalunya. A més, mostra amb evidències empíriques fins a quin punt aquestes teories són també rellevants

per a entendre la realitat de la policia de Catalunya. La conclusió més clara que es desprèn d'aquesta tesi és que ser policia és quelcom més que una feina, és una identitat.

Abstract

This doctoral thesis addresses the process of identity change of those who become police officers, taking as case study the Catalan police. It is the first longitudinal study developed in the South of Europe including two cohorts of police officers followed up during a period of seven years and half and with a sample of more than 2000 individuals. The thesis shows to what extent identity changes when becoming a member of the profession; which elements conform the process of this change and the link with occupational culture.

It's both a complex and a relevant study, for its exceptional longitudinal approach, the size of the sample and for its original triangulation of data that puts together a deep ethnography with an extensive quantitative analysis. The sample includes survey data of two cohorts of new police officers (N = 2170) collected at four times, during the period 2010 - 2019. It uses latent class growth analysis to identify the developmental trajectories of the occupational identity of police officers. It also includes a longitudinal ethnographic research (N = 10), to deepen the processes of change of people who become police officers and the variety of their experiences.

Five dimensions of police culture have been identified through explorative and confirmative factor analysis: the sense of mission, the predominant role of men, discretion, pessimism towards the legal system and distrust of the public. Various development trajectories have been identified that demonstrate their heterogeneity, quantifying for the first-time separate percentages of male and female police officers who adhere to these dimensions. The results show that most candidates join the police with great expectations and ideals, but as they are not able to accomplish them, they adopt a pessimistic vision of police work and their organization, although they remain committed to their vocation and their colleagues. They are disappointed to discover that citizens do not respect them, the legal system sets limits to their job and their organization does not protect them. An "us / them" division of the social world is created. The consequence is that they are socially isolated and internal solidarity appears.

This thesis shows that to understand the police, the cultural dimensions of the profession have to be taken into account. It confirms for the first time that the central elements of the police culture, which has identified the extensive literature on the subject since the 1950s, are also present in the Catalan police. In addition, it shows through empirical evidence to what extent these theories are also relevant to understand the reality of the Catalan police. The clearest conclusion that emerges from this thesis is that being a police officer is an identity, it is much more than a job.

Índice

Introducción e hipótesis	13
Preguntas e hipótesis que se plantea responder esta tesis	17
Capítulo 1. Estudiar la policía: debates y aproximaciones.....	23
1.1 ¿Qué hace la policía?	25
1.2 Estudiar la policía	30
1.3 Cómo estudiar la policía.....	36
1.4 La investigación sobre la policía en Cataluña.....	39
Capítulo 2. De la teoría al caso.....	47
2.1 Identidad y profesión: Marco conceptual.....	49
2.1.1 Distintas aproximaciones a la cuestión de la identidad	49
2.1.2 Policía y Street-level bureaucracy: entre la obediencia a la ley y la discrecionalidad	53
2.1.3 La policía como profesión	58
2.2 Cop & Canteen Cultures, Thin blue line culture: 50 años de estudios sobre cultura policial.....	62
2.2.1 De la cultura monolítica a la fragmentación	65
2.2.2 Qué caracteriza la cultura policial.....	73
2.2.3 La socialización en la profesión: transmitir y legitimar.....	91
2.3 Más allá de lo que sabemos sobre cultura policial.....	100
Capítulo 3. Etnografiando la policía	105
3.1 Brechas y nuevos abordajes	107
3.2 Diseño de la investigación e instrumentos utilizados.....	108
3.2.1 Diseño longitudinal usando etnografía	108
3.2.2 Las encuestas	114
3.2.3 Las entrevistas	119
3.3 Cómo afrontar la subjetividad	123
3.4 Análisis de datos	126
Capítulo 4. Cartografía de la policía de Catalunya	133
4.1 La policía de Catalunya: estudio empírico	135
4.1.1 Las Policías Locales de Catalunya.....	139
4.1.2 La Policía de la Generalitat-Mossos d'Esquadra.....	140
4.2 Caso de estudio: la formación inicial para convertirse en policía .	143
4.3 Cómo se seleccionan los/las aspirantes a policía	161
4.4 Cómo son los/las aspirantes que se han estudiado longitudinalmente.....	165
Capítulo 5. Veni: expectativas y vocación	175
5.1 La preparación para ser policía	177
5.1.1 Apoyos recibidos	178
5.1.2 La oposición	180
5.2 Motivaciones y expectativas iniciales.....	183
5.2.1 Entre la vocación y el gusto por la acción	191
5.3 El paso por la Escuela	193

Capítulo 6. Vidi: trayectorias de desarrollo de la identidad ocupacional	201
6.1 Cinco dimensiones de la subcultura policial	203
6.1.1 Resultados del análisis de factor	203
6.1.2 Dimensiones identificadas	209
6.1.3 Selección de las clases latentes de trayectoria	215
6.2 Sentido de misión	220
6.3 Género – Masculinidad	223
6.4 Discrecionalidad en la aplicación de las leyes	228
6.5 Pesimismo hacia el sistema legal	232
6.6 Respeto hacia la policía	236
6.7 Cambios y permanencias en la subcultura policial	239
Capítulo 7. Vinci: profesión, socialización y estilo de vida	245
7.1 Reality shock: la llegada al terreno	248
7.2 Los/las compañeros/as	251
7.2.1 Los veteranos	255
7.2.2 Las compañeras	257
7.2.3 Los de fuera	263
7.3 Las condiciones laborales que condicionan	264
7.3.1 La movilidad forzosa	264
7.3.2 Los turnos	267
7.3.3 Conciliación de la vida laboral y familiar	269
7.3.4 El sueldo	271
7.3.5 Los sindicatos	272
7.4 Progresar en vertical y en horizontal	273
7.5 ¿Es temor o es respeto? Las relaciones policía-ciudadano/a ...	277
7.5.1 El respeto hacia la policía	277
7.5.2 La desconfianza hacia la ciudadanía	279
7.5.3 Un mundo de buenos y malos	281
7.5.4 ¿Quién respeta a la policía?	282
7.5.5 Yo te ayudo, ¿tu me ayudas?	284
7.6 Una organización con mandos	285
7.7 Ajuste de expectativas: el desencanto	289
7.7.1 El “real job” no es atrapar delincuentes	290
7.7.2 Del anhelo de acción al cómo matar las horas	291
7.7.3 Trayectorias de evolución de sus expectativas	294
7.8 Estrategias para sobrevivir	307
7.8.1 Formar parte de una familia	307
7.8.2 Trabajar en equipo	308
7.9 La absorción de la cultura	310
Capítulo 8. Conclusiones	313
Bibliografía	329
Anexo	345

Introducción e hipótesis

Presentación

Desde el momento en el que me planteé estudiar la policía como foco de mi tesis doctoral, una de las primeras preguntas que me hice fue qué enfoque le debería dar para contribuir, de la forma más enriquecedora posible, al corpus de material empírico, así como al debate teórico. La cuestión principal era si mi tesis pretendía intentar contribuir al desarrollo de las ciencias sociales o pretendía mejorar la práctica policial (Nelken, 2012). Después de mucha lectura y reflexión, resultó claro que esta investigación pretende abarcar ambos objetivos, y para ello la tesis plantea un desarrollo en tres niveles:

1. A nivel conceptual vamos a estudiar la relación entre identidad, cambio y profesión.
2. Nuestro sujeto de estudio va a ser la policía, nos interesaremos por conocer cómo ocurre este cambio de identidad en relación con la profesión de policía.
3. El caso de estudio donde vamos a analizar esta relación entre identidad, cambio y profesión va a ser la policía de Catalunya. En concreto esta tesis realizará un estudio longitudinal siguiendo un método mixto de dos promociones de aspirantes a policías durante sus primeros siete años y medio en la policía de Catalunya.

Esta tesis es pues una investigación empírica que estudia el proceso de cambio de la identidad de las personas que comporta ingresar en una profesión. Un proceso de cambio identitario que va más allá de lo estrictamente profesional. La socialización en la profesión de policía, nuestro sujeto de estudio implica adoptar una nueva forma de ver el mundo (Sklansky, 2007). Aunque inicialmente los aspirantes a policía tengan distintas percepciones de la realidad, al adentrarse en la profesión les resultará complicado ver el mundo de manera distinta a la del resto de compañeros de profesión.

Hay ciertamente una carencia de estudios sistemáticos sobre el proceso de cambio identitario que comporta convertirse en policía y cómo se produce. La mayoría de los estudios se han realizado en el contexto anglosajón (Chan,

Devery, & Doran, 2003; Fielding, 1988; van Maanen, 1975) y existe un estudio más cercano a nuestro contexto en Francia (Monjardet & Gorgeon, 2005). Los resultados de estos estudios necesitan ser puestos a prueba con datos más recientes y sobretodo en nuevos contextos, como el español y el catalán donde hasta la fecha no existe ningún estudio similar. Esta tesis da respuesta a esta necesidad con el estudio de dos promociones de nuevos policías durante sus primeros siete años y medio en la policía de Catalunya.

Esta tesis aporta conocimiento sobre el impacto que, los sistemas de selección y de formación inicial propios de las escuelas y organizaciones de policía, tienen en la identidad de los aspirantes. Asimismo, investiga el peso que ejercen las primeras experiencias de trabajo y la influencia de los/las compañeros/as de profesión en la conformación de la identidad profesional de los/las policías. Por ello, se espera que los resultados de este estudio tendrán una relevancia práctica directa, especialmente en el contexto catalán donde se desarrolla el estudio, aunque no únicamente, puesto que también pueden ser representativos de la realidad de la policía en otros países occidentales y trascender el ámbito nacional. Conocer este proceso de cambio se espera contribuirá, además, a mejorar la comprensión de la transición identitaria que los/las policías inician cuando son candidatos/as a policía, desarrollan siendo aspirantes y consolidan cuando se convierten en miembros de un colectivo profesional con una cultura característica propia.

De este modo los resultados de esta tesis podrán ser aplicados en la mejora de las políticas públicas dirigidas a seleccionar, formar e incorporar a los/las nuevos/as policías. Entre otros, los resultados de esta tesis informarán sobre el impacto real de la formación de los/las nuevos/as policías; qué duración tienen los cambios que produce la formación inicial; qué elementos en las primeras experiencias de trabajo influyen positiva o negativamente en la identidad profesional de los/las nuevos/as policías; si la cultura policial es adoptada por igual por los/las nuevos/as policías y qué implicaciones tiene para el desarrollo del trabajo policial.

Preguntas e hipótesis que se plantea responder esta tesis

A través del estudio del proceso de cambio de identidad en las personas que se convierten en policías en Catalunya queremos dar respuesta a las siguientes tres preguntas principales:

1ª. ¿Hasta que punto cambia la “identidad” de las personas al integrarse en una profesión o se mantiene estática? Esta pregunta se descompone en otras cuatro de más específicas que permiten abordar el cambio vinculado al ingreso en una profesión: si hay cambio ¿cómo es? ¿es rígido o unilineal?, ¿cómo se inicia?, ¿cómo se desarrolla a través de la socialización en la profesión?, el proceso de cambio ¿es homogéneo o existen trayectorias diversas de cambio?

2ª. ¿Qué elementos conforman el proceso y desarrollo de cambio de identidad? Esta pregunta nos llevará a conocer en profundidad los tres pilares de la socialización en una profesión aplicados a la profesión de policía: la formación inicial, la experiencia de trabajo y la influencia de los/las compañeros/as de profesión. Interesará comprobar el impacto de estos tres elementos, su alcance, la perdurabilidad en el tiempo y qué circunstancias modulan este impacto.

3ª. ¿Qué vinculación hay entre cultura ocupacional e identidad? Contestar esta pregunta implicará conocer si la cultura ocupacional provee los recursos que crean y mantienen la nueva identidad e identificar las dimensiones culturales que la dibujan. Nos llevará asimismo a valorar el grado de adopción de esta cultura ligada a la nueva profesión y, aplicado al caso que estudiamos, a valorar la influencia de la cultura policial en la visión del trabajo policial y en los cambios que ocurren en el desarrollo de la carrera profesional.

Con relación a la primera pregunta *¿Hay cambio de identidad en las personas al integrarse en una profesión o la identidad se mantiene estática?* Se hipotetiza que:

- Integrarse en una profesión implica un cambio de identidad que viene determinado por el tipo de trabajo y por el contexto social y organizacional.
- Este cambio se desarrolla a través del proceso de socialización en la profesión.
- El proceso de cambio entre los profesionales que se incorporan a una profesión no es homogéneo y se pueden identificar diversas trayectorias de cambio.

En relación con la segunda pregunta *¿Qué elementos integran el proceso de cambio de identidad?* Planteamos las siguientes hipótesis:

- El proceso de cambio está integrado por la formación inicial, la experiencia de trabajo y la influencia de los/las compañeros/as de profesión.
- La formación inicial tiene un impacto en el cambio de perspectivas sobre la profesión a corto plazo que disminuye con el paso del tiempo.
- La experiencia de trabajo tiene un impacto mayor que la formación inicial aunque no es uniforme ya que depende del tipo de trabajo que se realice.
- La influencia de los/las compañeros/as de profesión en el trabajo de policía es determinante en los primeros años de ejercicio de la profesión y después se difumina.

Finalmente, respecto a la tercera pregunta *¿Qué vinculación hay entre cultura ocupacional e identidad?* Pensamos encontrar:

- La cultura policial determina normas, patrones, valores hasta transformar la identidad y los comportamientos (acciones e interacciones) de los/las policías.
- La medición y el análisis de actitudes profesionales sobre la función y el trabajo de la policía nos permitirá establecer el conjunto de dimensiones culturales que ayuden a conocer su cultura ocupacional.
- El análisis longitudinal de dos promociones enteras de nuevos/as policías nos permitirá medir el nivel de adopción de la cultura ocupacional llegando a establecer un porcentaje de adopción.

- Entre las dimensiones culturales identificadas se establecerá las que influyen en las concepciones sobre la profesión de policía y el trabajo policial.
- Estas concepciones no son estáticas y evolucionan en paralelo al desarrollo de la carrera profesional.
- En base a la evolución de estas concepciones se pueden identificar tipologías de identidad en la policía vinculadas al proceso de cambio.

Estructura y Organización de la tesis

Esta tesis se organiza en ocho capítulos. El capítulo uno expone el complejo debate sobre los diversos ámbitos de estudio de la policía, para centrarse en establecer una definición consensuada desde las distintas disciplinas y estudios sobre cómo podemos definir qué es la policía y cuál es su misión. Con este fin se introducen los argumentos que sostienen la importancia de estudiar la policía, así como las dificultades que han existido para hacerlo y las implicaciones de estas. Finalmente se presenta una revisión histórica de cómo surgieron los estudios sobre la policía partiendo de sus inicios, qué tipos de estudios se han desarrollado y acabamos haciendo especial mención de los estudios sobre la policía en Cataluña puesto que es el contexto donde se enmarca esta tesis doctoral.

En el capítulo dos profundizamos en los conceptos teóricos que nos permitirán analizar y entender el proceso de creación de la identidad profesional de los policías. Primeramente, analizamos el concepto mismo de identidad desde las vertientes psicológica y social. A continuación, revisamos cómo se han explicado los mecanismos de construcción de la cultura profesional desde las ciencias sociales para profundizar en un aspecto clave sobre la identidad policial que es el uso de la discrecionalidad, y explorar seguidamente las explicaciones de la identidad policial desde el profesionalismo. Finalmente, partiendo de un análisis histórico, examinamos las aportaciones que se han hecho desde las ciencias sociales sobre la cultura policial y cómo se ha caracterizado esta cultura y se han explicado los procesos de socialización en la misma.

En el capítulo tres explicamos la metodología de investigación que se ha seguido para desarrollar esta tesis. Iniciamos el capítulo con un repaso de las principales brechas de conocimiento a las que responde esta tesis y la explicación de cómo se ha tenido acceso a los datos. A continuación, exponemos el diseño de la investigación y damos detalles sobre la muestra estudiada y sobre las encuestas y las entrevistas, su contenido y cómo se administraron. Seguidamente debatimos sobre el rol de la subjetividad en esta investigación y la posición de esta investigadora. Finalizamos el capítulo exponiendo el tratamiento de los datos de la investigación, las pruebas estadísticas y análisis que hemos llevado a cabo con los datos cuantitativos obtenidos por encuesta y cómo hemos analizado los datos cualitativos obtenidos por entrevista.

El capítulo cuatro se dedica al contexto del caso de estudio empírico en cuyos resultados se asienta el análisis y los argumentos de esta tesis. Para situarlo, hacemos un breve recorrido por la historia reciente de la policía en España y Catalunya, analizando su evolución y contexto político. Seguimos con la descripción y análisis de los cuerpos policiales a los que pertenecen los/las aspirantes que constituyen la muestra de estudio de esta tesis. A continuación, explicamos y analizamos con detalle la formación inicial que se sigue para convertirse en policía en Catalunya y el proceso de selección de los/las aspirantes. Finalmente examinamos las características sociodemográficas de la población estudiada longitudinalmente.

Los capítulos cinco, seis y siete contienen los análisis del proceso de cambio en la identidad de los/las aspirantes que hemos seguido. Describimos y analizamos qué cambios identitarios ocurren como consecuencia de la socialización en la profesión de policía. En estos capítulos se encuentra la parte más innovadora de esta tesis y que aporta un conocimiento empírico muy necesario en nuestro entorno.

Empezamos con un análisis del proceso de preparación para ser policía en el capítulo cinco, que también incluye un análisis detallado de las motivaciones y las expectativas iniciales de los/las aspirantes, así como el efecto de la

formación inicial. En los capítulos seis y siete analizamos cómo impacta la llegada a este nuevo “mundo” profesional en los/las nuevos/as policías. Vemos cómo son sus trayectorias de cambio y qué elementos van conformando su nueva identidad. Para ello utilizamos diferentes métodos de investigación y confirmamos los resultados a través de la triangulación.

El capítulo seis recoge los resultados del estudio cuantitativo que se basa en los datos longitudinales recogidos por encuesta. En este capítulo identificamos, a través del análisis de factor, las dimensiones identitarias de la cultura profesional de la policía presentes en este proceso de cambio. Seguimos mostrando las trayectorias de cambio de estas dimensiones identitarias a lo largo del proceso de socialización, en tres etapas. Nuestro propósito es identificar, por medio del análisis de clases latentes, distintos subgrupos en función de sus trayectorias de cambio. Este análisis longitudinal presenta como gran novedad que se realiza siguiendo por separado a los hombres y las mujeres policía.

El capítulo siete, se fundamenta en los resultados empíricos obtenidos a través de la etnografía. En concreto, se trata de una aproximación etnográfica longitudinal que explora las experiencias de la muestra entrevistada, y los efectos de esas experiencias en su modo de entender la profesión. A través del relato de sus vivencias podemos conocer el proceso de socialización en la profesión, desde la llegada al terreno, hasta el ajuste de sus expectativas. A lo largo de este capítulo las voces de los/las entrevistados/as nos ayudan a desvelar el proceso de inmersión en la subcultura, vemos cómo sus percepciones van transformándose hasta configurar su identidad profesional. El capítulo presenta los elementos constituyentes del proceso de “metamorfosis” que supone el paso al mundo real de la policía, “donde el policía comienza a vivir las discrepancias entre lo predicado en la academia y lo practicado en la corporación policial” (Suárez de Garay, 2003, p. 145).

El último capítulo da respuesta a las preguntas de investigación que se plantea esta tesis. Debido a la gran complejidad de métodos y a la gran cantidad de datos manejados y de resultados obtenidos, este capítulo no pretende ser un

resumen de la tesis, sino más bien una reflexión sobre las respuestas que hemos alcanzado. Incluye también algunas sugerencias para el cambio, dado que esta investigadora desempeña su labor profesional en el Instituto de Seguridad Pública de Catalunya (ISPC) y como tal tiene la capacidad, y quizás también la necesidad, de sugerir, a la luz de los resultados de esta tesis, algunas estrategias de cambio. Para finalizar abordamos qué cuestiones consideramos que han quedado pendientes, puesto que las revelaciones empíricas que presentan los resultados de esta tesis nos abocan también a nuevos interrogantes.

Capítulo 1. Estudiar la policía: debates y aproximaciones

At the present time, we know hardly anything about the factors that shape the character of policing. Indeed, the question is hardly ever asked.

David H. Bayley (1999, p. 8)

Los estudios sobre la policía han sido abordados desde distintos ángulos y disciplinas, de manera destacable desde la sociología (Newburn, 2008), la criminología (Reiner, 2010), la antropología (Fassin, 2013) o el derecho (Skolnick, 1975).

Este capítulo expone el complejo debate sobre los diversos ámbitos de estudio de la policía, para centrarse en establecer una definición consensuada desde las distintas disciplinas y estudios sobre cómo podemos definir qué es la policía y cuál es su misión. Con este fin se introducen los argumentos que sostienen la importancia de estudiar la policía, así como las dificultades que han existido para hacerlo y las implicaciones de estas. Finalmente se presenta una revisión histórica de cómo surgieron los estudios sobre la policía partiendo de sus inicios, qué tipos de estudios se han desarrollado y acabaremos haciendo especial mención de los estudios sobre la policía en Cataluña puesto que es el contexto donde se enmarca esta tesis doctoral.

1.1 ¿Qué hace la policía?

Conocer los orígenes de la policía resulta fundamental para entender su conceptualización y las funciones que se le atribuyen formal e informalmente. La mayoría de los sistemas policiales en Europa nacieron como instrumentos de control de los Estados durante el siglo XIX, en paralelo a la creación del Estado como organización política de la era moderna. En una época en que los mecanismos de control social informal se debilitan por los cambios sociales que conlleva el proceso de urbanización derivado de la industrialización, se fueron

estableciendo y legitimando un conjunto de instituciones de control social formal consideradas imperativas tales como los tribunales, las leyes, las policías y una autoridad centralizada.

Con ello, los cuerpos policiales aparecieron en plena emergencia de la desigualdad social y las formas de Estado centralizados y dominantes, siendo así resultado de una transformación de las formas comunitarias de control social en formas estatales de control de clase (Newburn & Reiner, 2012). El punto de inflexión político que establece las bases para la creación de dichas organizaciones comisionadas a garantizar la seguridad interna puede situarse en la Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano de 1789 que en sus artículos 12 y 13 establece la necesidad de una fuerza pública que garantice estos derechos y que se pague entre todos los ciudadanos (Guillén, 2015).

Actualmente se define la policía como una institución que defiende los intereses del gobierno al que sirve o como una organización de servidores públicos que ayuda a resolver conflictos y ofrece atención a las víctimas de infracciones o de violencia (Monjardet, 2010). Definimos así a la policía como un vínculo relevante entre el Estado y los ciudadanos ya que su existencia da tranquilidad al ciudadano al saber que “siempre hay alguien que, en nombre del poder público, atenderá su llamada y tomará las medidas necesarias para restablecer el orden en un sentido amplio” (Guillén, 2015, p. 50). Más específicamente podríamos determinar que la policía es la responsable de [re]establecer el orden público cuando es necesario, así como de investigar y contribuir a la prevención de la delincuencia. En palabras de Jones y Newburn (1998) la misión policial implica pues una "order-maintenance, peace-keeping, rule or law enforcement, crime investigation and prevention and other forms of investigation and information-brokering" (p.18). Obviamente, dicha misión es mucho más compleja en su detalle, si bien con el propósito de establecer una definición genérica la elaboración de un listado exhaustivo de todas las tareas que lleva a cabo la policía no se ajustaría a la realidad, dadas las adaptaciones al contexto y al tiempo de esta institución. Por ello, la definición más abstracta es a la vez la más ajustada a la realidad de manera que, tal como establecía el

pionero en estudios sobre el profesionalismo en la policía, August Vollmer, debemos considerar que la policía es un grupo a quien se puede encargar todo aquello que ningún otro grupo puede hacer (Vollmer, 1936). La interpretación más apropiada de policía, pues, es la de un “miscellaneous government functionary” más que un “crime-fighter” (Carte, 1972). En este sentido también resulta interesante la definición provista por Bittner según la cual la función principal de la policía es reactiva, actuar cuando “something-that-ought-not-to-be-happening-and-about-which-someone-better-do-something-now!” (Bittner, 2005, p. 161). Con todo, la policía podría ser definida como “the immediate face of government” (Manning, 2010).

A pesar de que a la policía se la asocia principalmente a la lucha contra la delincuencia, esta es una interpretación extremadamente limitada (Paoline, 2003; Reiner, 2015; Waddington, 1999). Los primeros estudios sobre la policía en los años 60 concluyeron que la policía es sólo una de las múltiples instituciones que ejercen control social y que los contactos que la policía tiene con los ciudadanos están más centrados en tareas asistenciales que en resolver delitos (Banton, 1964; Westley, 1970). Asimismo, resulta también relevante hacer un análisis más economicista de la delincuencia y la inseguridad, como el que hace la teoría de la oportunidad. Para ello Zedner nos recuerda que la policía ya no es el centro de esta lucha. Por ejemplo, en la prevención situacional del delito la policía es sólo uno de los actores entre una multitud de actividades de prevención que pueden llevar a cabo los municipios, la ciudadanía y las empresas privadas (2005, p.85). A pesar de ello, la construcción ideológica más común sobre quien es la policía es la de “constables in the employ of the state, whose task it is to deliver up criminals to the criminal justice System” (Zedner, 2005, p. 81). En definitiva, prevalece la imagen del policía como “crime-fighter” aunque lo que hace la policía se relaciona más a una gestión de la delincuencia, puesto que no la reduce sustancialmente, ya que la delincuencia es el producto de fuerzas sociales más complejas que están fuera del alcance de cualquier táctica policial tal como apuntan Newburn & Reiner (2012).

De entre los estudios que se han hecho con el objetivo de conocer y analizar las responsabilidades y cometidos de la policía, cabe destacar el estudio comparativo de 4 años que realizó Bayley (1994). Este autor comparó 28 servicios de policía de 5 países: Australia, Canadá, EE. UU., Inglaterra-Gales y Japón. Bayley concluyó que el trabajo de la policía es sorprendentemente similar en todas partes siendo el patrullaje la tarea a la que se dedica más tiempo, seguida por la investigación de delitos y la regulación del tráfico. El patrullaje superaba el 50% del tiempo de trabajo de los policías, excepto en Japón donde ocupaba un 40%, llegando a ocupar un 65% del tiempo de los policías en los EE. UU. y Canadá. Además, Bayley comprobó que el patrullaje se generaba en gran parte como respuesta a las demandas de los ciudadanos por lo que si estas demandas desaparecieran la policía debería reinventarse. La paradoja que se presenta, como revela el estudio de Bayley, es que únicamente en torno a una quinta parte de todas las demandas que recibe la policía de los ciudadanos se relacionan con delitos. La policía interviene para pacificar situaciones de conflicto real o potencial, pero raramente aplica la norma penal o hace detenciones.

En consecuencia, podríamos decir que lo que caracteriza al trabajo policial no es lo que hace la policía sino lo que puede hacer, es decir los poderes que se le otorgan de forma legítima y que están presentes de forma coercitiva, puesto que se pueden materializar en cualquier momento. Junto con el uso de la fuerza, la peligrosidad es uno de los atributos estrechamente asociados al trabajo policial, atributo que la propia policía ha utilizado para potenciar su imagen pública como institución responsable de la reducción de la delincuencia. Desde el punto de vista de la organización policial, el rol que más se refuerza y premia es precisamente el de hacer cumplir la ley y luchar contra la delincuencia promocionando el uso de la coerción (McDonald, 2014). No obstante, como sentencia Manning al respecto de la peligrosidad, “most police work resembles any other kind of work: it is boring, tiresome, sometimes dirty, sometimes technically demanding, but it is rarely dangerous” (Manning, 1977, p. 134).

Sin embargo, estas interpretaciones tienden a reificar el concepto de policía, dejando de lado las idiosincrasias, y la agencia, de las personas que la conforman sin preguntarse ¿a quién encontramos tras los uniformes? ¿Cómo son los sujetos que conforman este conglomerado que llamamos policía? Este estudio tiene por objetivo desvelar las identidades escondidas tras la uniformidad y el camino de transformación que emprenden los individuos que optan por ejercer esta profesión que los conducirá a adoptar una nueva cultura y a alejarse irremediabilmente del resto de la sociedad.

Detrás de los uniformes que confieren anonimato, hay hombres y mujeres, con autoridad para patrullar las calles, investigar delitos, regular el tráfico, ayudar a los ciudadanos en situaciones de emergencia, y que pueden utilizar la fuerza para cumplir con su misión, una fuerza que incluye el uso de armas. La policía trabaja generalmente bajo el escrutinio de los ciudadanos y tiene que llevar a cabo su trabajo de manera ética¹, sin discriminar a ningún grupo social ni abusar del poder que se le ha conferido como autoridad. Una de las características más singulares de la policía, sobre todo si la comparamos con otros servicios públicos, es la exclusividad en poder hacer uso de la fuerza para llevar a cabo estas tareas (Bittner, 1970). En el mismo sentido se considera que la policía es “a legitimate, bureaucratically articulated organization that holds out fatal force in control of political order” (Manning, 2005, p.24). Por eso existe un consenso en torno de qué hablamos cuando nos referimos a *la* policía, sea cuál sea, local, regional, estatal, de territorios diversos, globalmente se la reconoce como *la* institución pública que está dotada de fuerza para garantizar la paz social y el cumplimiento de las normas. Y ello a pesar de que muchos policías nunca tendrán que recurrir al uso de la fuerza a lo largo de su carrera profesional:

It is very likely... that the actual use of physical coercion and restraint is rare for all policemen and that many policemen are virtually never in the position of having to resort to it. What matters is that police procedure is

¹Entendemos por trabajar de manera ética guiarse por unos principios comunes: Garantizar los derechos y las libertades de todas las personas; actuar con integridad, proporcionalidad, congruencia y oportunidad y actuar con absoluta neutralidad política e imparcialidad. Ver https://interior.gencat.cat/ca/arees_dactuacio/policia/comite-detica-de-la-policia-de-catalunya/codi-detica-de-la-policia-de-catalunya/

defined by the feature that it may not be opposed in its course, and that force can be used if it is opposed. (Bittner, 1970, p. 41)

Por ello lo más importante es investigar y poner el foco en las personas que ejercen la labor de policías, en la humanización y la individualización de estos actores sociales, para desvelar cómo se inicia y se desarrolla el proceso de cambio identitario que comporta convertirse en policía. Para llevar a cabo esta investigación haremos uso de las aportaciones de la antropología que permite el estudio de los seres humanos como seres sociales. El uso de la etnografía nos dará las herramientas para desvelar qué guía la conducta de los y las policías.

1.2 Estudiar la policía

La policía es sin duda la cara más visible de la aplicación de la justicia por parte del Estado y como tal disfruta de amplia discrecionalidad. Estudiar y conocer la policía es en cierto modo entender el funcionamiento de una sociedad y de sus interacciones sociales (Loftus, 2009). El conocimiento de la policía nos servirá para teorizar y comprender el comportamiento de las instituciones de control social formal (Bayley, 1999). En este sentido, debemos tener en cuenta que esta influencia es recíproca. Es decir, si bien el trabajo de la policía claramente influye en la organización y las interacciones de una sociedad, del mismo modo los tipos de gobierno, la economía, la cultura nacional o los factores estructurales también influyen en la manera de trabajar de la policía y en su organización. Por tanto, tal como Monjardet (1985) nos recuerda, el estudio de la policía nos permite reanudar algunas cuestiones fundamentales de la sociología:

...la Police – institution, organisation, corps et pratiques professionnels – constitue un objet privilégié pour ressaisir quelques dimensions fondamentales du questionnement sociologiques : ordre et désordre, force et violence, loi et déviance ou, plus empiriquement, organisation et bureaucratie, profession et Corporation, instrumentalité et politisation. (p. 297)

De este modo se evidencia que estudiar la policía nos permite profundizar en conceptos propios de las ciencias sociales tales como el estudio de las normas y la desviación social; el poder del Estado frente al ciudadano o el papel de la burocracia y el corporativismo en las organizaciones.

Si bien queda clara, como además todos los estudios anteriores demuestran, la importancia de los estudios sobre la policía para con las ciencias sociales, ésta no va necesariamente correlacionada a un libre acceso a los mismos, sino todo lo contrario. Cabe tener en cuenta que las organizaciones policiales son mayoritariamente conservadoras y necesitan controlar la información disponible sobre ellas (Brodeur, 2005). En este sentido, obtener acceso a los datos sobre las instituciones de control social, como la policía, es muy complejo y ha sido sin duda una barrera a la investigación en este ámbito. En la misma línea los primeros estudios de campo sobre lo que Goffman denominó instituciones totales encontraron este tipo de dificultades relacionadas con su función de control social (Goffman, 1959).

La mayoría de profesiones protegen su saber (Monjardet, 2005) para evitar ser controlados, y los miembros de la profesión se resisten a aquellos que quieren revelar sus conocimientos. En el caso de la policía la oposición a las miradas externas es evidente, y se tiende a justificar por una supuesta necesidad de mantener la seguridad y el “secreto policial”² de tal manera que esta resistencia es más difícil de superar. Se trata de un mundo sellado en el que resulta extremadamente difícil entrar y que se resiste a cualquier escrutinio externo. Dicha resistencia se legitima desde las propias instituciones por la necesidad del secreto de sus actuaciones e investigaciones. Así los estudios sobre la policía han tenido que hacer frente a las dificultades generadas por la “necesidad” de los policías y las organizaciones policiales de protegerse frente

² El “secreto policial” va más allá de la privacidad necesaria para llevar a buen término una investigación. Por un lado la policía está fuertemente limitada por el respeto a la ley, debe actuar siguiendo las mismas normas que ella misma impone a la ciudadanía. Para evitar ser juzgada la policía actúa con secretismo. Por otro lado, el secretismo impregna las relaciones con el exterior. La dependencia de los compañeros/as de profesión en cualquier actuación en público, requiere confianza mutua y genera una actitud defensiva ante cualquier elemento exterior, y favorece que sistemáticamente se oculte toda información. (Greene, 2010; Westley, 1970).

a los que quieren conocerlos en profundidad. Además, no debemos olvidar que la policía forma parte de los aparatos de control social de los Estados y estos no tienen ningún interés en desvelar los procedimientos y las lógicas que los rigen por miedo a que los sistemas de control salgan debilitados (Jubany, 2017).

Mientras que existe una tradición de estudiar la policía en los países anglosajones y en Francia, en España y en Cataluña no es así. La censura impuesta desde el ámbito político, junto con la visión eminentemente práctica que tienen los miembros de la profesión, han constituido la principal barrera al desarrollo de los estudios policiales especialmente en el contexto español y catalán en el que se enmarca este estudio. La resistencia de la policía a ser estudiada fue especialmente insalvable durante el período de la dictadura franquista, desde finales de los años 30 hasta los 70 del siglo XX y en los primeros años de la transición a la democracia, coincidiendo con el período en el que empieza el desarrollo de los estudios policiales en el mundo anglosajón. Como parte del aparato represor del estado, la policía en España mantuvo su opacidad hasta que los cambios sociales que acompañaron a los primeros gobiernos democráticos en los años 80 facilitaron que el estudio de la policía despertara el interés del mundo académico.

Aunque globalmente los estudios sobre policía cuentan con más de 50 años de historia, la mayoría se han realizado en el mundo anglosajón³. En los EE. UU. y en el Reino Unido, y en menor medida en Australia, donde existe una amplia literatura de estudios policiales. Tal como afirma Brodeur (2005) “there's much more research on policing in the United States and the United Kingdom than anywhere else” (p.45). Es tal el predominio de los estudios policiales provenientes de los EE. UU. y del Reino Unido que se ha criticado el etnocentrismo de estos (Manning, 2005). Por ello parece que en el mundo anglosajón se ha superado la resistencia de la policía a ser estudiada.

³ Se puede consultar una revisión de la literatura sobre estudios policiales, así como los autores y centros de investigación más destacados en Manning, P. K. (2005). The Study of Policing. *Police Quarterly*, 8(1), 23–43.

Entre las diversas explicaciones de este hecho diferentes debates apuntan a cuatro motivos que han favorecido el desarrollo del saber sobre la policía en este entorno, como han apuntado Brodeur & Monjardet (2003). Un primer motivo sería el hecho de disponer de más lugares donde desarrollar la investigación, es decir, de más servicios de policía ya que en el mundo anglosajón las policías son descentralizadas mientras que en la Europa occidental encontramos sobre todo grandes policías estatales. Dado que en los EE. UU. hay unos 18.000 cuerpos policiales (Banks, Hendrix, Hickman, & Kyckelhahn, 2016), si un investigador es suficientemente obstinado y llama a muchas puertas es muy probable que alguna se le acabe abriendo. Del mismo modo en el contexto español hay muy pocos estudios sobre las dos grandes policías estatales, Policía Nacional y Guardia Civil, o las tres autonómicas, la vasca, la navarra y la catalana. Mientras que a partir de los años 90 y hasta nuestros días los pocos estudios realizados son mayoritariamente sobre policías locales puesto que son mucho más numerosas y por tanto hay más puertas donde el investigador puede llamar, en Cataluña por ejemplo hay 215 organizaciones de policía local.

Un segundo motivo sería que en el mundo anglosajón la investigación se ha introducido en los cuerpos de policía deviniendo algo habitual ya que muchos policías han hecho investigación académica o la han promovido convirtiéndose en mentores de otros investigadores. En los EE. UU. muchos de los grandes reformadores de la policía de los años 60 se convirtieron en profesores universitarios y tuvieron mucha influencia sobre otros investigadores. Es el caso por ejemplo del pionero del “Problem Oriented Policing” Herman Goldstein⁴, que fue directivo de la policía de Chicago, y se convirtió en profesor universitario y en mentor de otro destacado sociólogo de la policía de la época, Egon Bittner. Esta relación entre policía y academia tampoco se ha dado en España de forma generalizada. En Cataluña cabe destacar que el primer estudio empírico sobre policía que se realizó corresponde a un directivo de la policía local, Manuel Martín, que se convirtió en profesor de la Universidad de

⁴ Ver http://www.popcenter.org/learning/goldstein_interview/

Barcelona (Martín Fernández, 1990) y en mentor del primer sociólogo de la policía en Cataluña, Diego Torrente (Torrente, 1997).

El tercer motivo se refiere al hecho de que en el contexto anglosajón la mayoría de países disponen de leyes que regulan el acceso a la información y contemplan la creación de comisiones de investigación oficiales con poderes para investigar un escándalo o, lo que es más interesante, para estudiar temas concretos donde participan académicos o que directamente se encargan al ámbito académico. En el inicio de los estudios sobre la policía, dichas comisiones jugaron un papel decisivo al dar acceso a documentos y datos que impulsaron la investigación empírica sobre la policía. Finalmente, el cuarto motivo es la existencia de subvenciones que hacen posible el tratamiento adecuado de este material, como la Police Foundation en los EE. UU. creada en 1970 o la Home Office Research Unit del Reino Unido (Brodeur & Monjardet, 2003). Ninguna de estas dos circunstancias se ha dado en el contexto español ni catalán.

En el contexto de la Europa occidental cabe destacar el caso de Francia donde en los años 80 se impulsan estos estudios por la voluntad política de apertura y de conocimiento de la policía. Los dos cambios que lo hicieron posible fueron la creación en el año 1981 de una nueva dirección de formación de la policía y en 1989 la creación de l'Institut des Hautes Études de Sécurité Intérieure (IHÉSI) y en su interior de un departamento de investigación que dota a la comunidad científica de un acceso más abierto al campo de estudio de la policía (Monjardet, 2005). Algunos investigadores franceses que destacan en el estudio de la policía son, entre otros, desde la sociología Monjardet (1985) o Loubet del Bayle (1988) y desde la antropología Didier Fassin (2013).

En el contexto latinoamericano es a comienzos de los dos mil que las policías y fuerzas de seguridad se consolidan como objeto de estudio abordado desde tres ámbitos. El primero está formado por los intelectuales pertenecientes a los organismos de derechos humanos y al periodismo de investigación que se interesan por abordar el abuso policial y el cumplimiento de la norma. El segundo se relaciona con la gestión gubernamental y proviene de la

investigación académica más dedicada a la gestión de las fuerzas de seguridad orientada a su transformación y administración. Y el tercero se centra en estudiar el funcionamiento de las instituciones de seguridad y sus agentes desde las ciencias sociales (Galvani, 2016, p. 19).

Pero, a excepción del mundo anglosajón y de algunos países de la Europa occidental como Francia, los principales obstáculos para el desarrollo de los estudios policiales han sido el rechazo de las organizaciones de policía a la intrusión de las miradas externas de los/las investigadores/as y la percepción de los propios policías de que su profesión está muy vinculada a la práctica y en consecuencia no la consideran susceptible de conceptualizaciones. Los profesionales que quieren hacer carrera dentro de la policía no consideran el conocimiento como una parte de su trabajo futuro puesto que están fuertemente orientados hacia las intervenciones en crisis, que perciben como el elemento central de la profesión policial (Brodeur, 2005, p. 53).

En este sentido resultan particularmente interesantes las modalidades de resistencia de la policía a la investigación identificadas por Monjardet (2005). En primer lugar, existe una oposición a la intrusión de una mirada externa; la negación de la competencia de la mirada profana en contraposición al conocimiento que tiene la policía de su trabajo o la afirmación de la singularidad irreductible de las cuestiones policiales.

Sin embargo, debemos apuntar que, como expone el mismo autor, la investigación también cuenta con algunos defensores dentro de la policía. Entre ellos los que defienden la profesionalización de la policía que ven que la investigación puede dar a la organización policial la capacidad de ser menos opaca ya que posibilita objetivar su funcionamiento. Así la investigación puede proporcionar las herramientas cognitivas necesarias a los que defienden la profesionalización de la policía en contra de los sectores más burocratizados, como los altos mandos (Monjardet, 2005, p. 30).

1.3 Cómo estudiar la policía

El estudio sistemático de la policía se inicia en la segunda mitad del siglo XX en los EE. UU, fomentado por la preocupación de los defensores de los derechos civiles por las malas prácticas de la policía, y en Gran Bretaña debido al desarrollo teórico de la criminología, desarrollo que se enmarca en el campo disciplinar de la sociología y la antropología. Asimismo, la aparición de la teoría del etiquetamiento provocó que el interés científico hacia los delincuentes se trasladara a un creciente interés por conocer a los controladores de la delincuencia, a los policías (Newburn & Reiner, 2012). Paralelamente a nivel metodológico en las ciencias sociales hubo un giro hacia los métodos cualitativos de investigación en concreto, la etnografía y la observación participante y como consecuencia aparecen los primeros estudios que observan a los policías en su medio natural (Loftus, 2009). Los primeros etnógrafos siguieron los pasos de los sociólogos de la Escuela de Chicago y en sus estudios observaron a los/las policías en sus lugares de trabajo para descubrir en qué consistía realmente su labor (Cain, 1973; Rubinstein, 1973; van Maanen, 1973; Westley, 1970).

Destaca el trabajo del pionero de los estudios empíricos sobre la policía, William Westley, que en los años 40 llevó a cabo el trabajo de campo para su doctorado en una policía de una ciudad mediana de los EE. UU., en Gary, Indiana. A pesar de ser el pionero en este tipo de investigación no publicó su libro *Violence and the Police* hasta 1970 (Westley, 1970). Por ello la obra fundacional de la sociología y la criminología de la policía fue el libro del británico Michel Banton (1964) *The Policeman in the Community*, y del otro lado del Atlántico la obra de Jerome H. Skolnick (1975) *Justice without trial* que dibujan por primera vez la subcultura policial, aunque con perspectivas diferentes. En los EE. UU. los estudios abordados desde la comunidad jurídica, como la American Bar Association y la American Bar Foundation, jugaron un papel importante en los estudios fundacionales de la policía, muchos de ellos hechos por juristas como el mencionado Skolnick (1975).

Posteriormente la investigación sobre la policía dentro de las ciencias sociales se ha desarrollado principalmente en el campo de la criminología (Bittner, 1970; Punch, 1978; Reiner, 2010), la sociología (Chan et al., 2003; Manning, 2005; Monjardet, 1994), la antropología (Fassin, 2013; Loftus, 2009; van Maanen, 1973) y las ciencias políticas (Curbet, 1983; Loubet del Bayle, 1988). Sin embargo, la mayoría de estos estudios se han desarrollado en el ámbito anglosajón y en menor medida en Francia, faltan estudios sobre la policía en el contexto del Sur de Europa y concretamente en el contexto español y catalán. Asimismo, existen muy pocos estudios que combinen distintas disciplinas y aún menos que estudien la cultura policial con métodos longitudinales como el estudio que presenta esta tesis. Los temas tratados son compartidos, desde las formas de organización, las relaciones de mando y de control, los tipos de formación y sus contenidos, hasta los valores y la cultura profesional. En este sentido cabe destacar que existen muy pocos estudios que traten del proceso de cambio de la identidad de las personas que se convierten en policía y por ello estudios como el que presenta esta tesis son muy necesarios.

Durante los años 60 y 70 la policía en el mundo occidental consideraba la expansión de estos primeros estudios policiales (Manning, 1977; Skolnick, 1975; Westley, 1970) como ataques del exterior a su autoconcepto de la profesión de policía. Las organizaciones policiales consideraban que el conocimiento sobre la policía era el resultado de la práctica policial y la larga experiencia de trabajo y no podía ser fruto de una reflexión científica como propugnaban estos primeros estudios. A pesar de que en la actualidad el mundo académico y el de la policía siguen siendo mundos separados, el desarrollo democrático y la modernización de la gestión de la policía han reducido las tensiones entre la cultura policial y la académica. Incluso vemos que las propias policías han creado sus departamentos de investigación, a menudo dentro de los centros de formación policial, o que establecen cooperación con investigadores independientes y centros universitarios (Del Barrio et al., 2009).

Uno de los obstáculos al desarrollo de los estudios policiales desde las ciencias sociales ha sido el hecho de que la mayoría de los estudios se han orientado a

recetar como tendría que ser la policía para ser más eficiente y democrática en lugar de poner el foco en profundizar en su conocimiento (Brodeur & Monjardet, 2003). Ya en los orígenes de los estudios sociológicos sobre la policía, Banton (1964) planteó la distinción básica entre hacer estudios “de” la policía o “para” la policía. Dentro de este ámbito, los estudios “de” la policía crean conocimiento a partir de un marco teórico para validarlo o invalidarlo, aunque también pueden llegar a conclusiones sobre cambios necesarios a hacer en la policía, su objetivo principal sería explorar la relevancia de conceptos teóricos aplicados a la organización y a la profesión de policía y a su impacto. Los estudios “para” la policía serían investigaciones empíricas dirigidas a resolver problemas de funcionamiento o de imagen de la policía. El objetivo sería la mejora del estatus de la policía; de la manera en que trabaja la policía para reducir aspectos negativos como la corrupción y la excesiva violencia; la mejora de la gestión y la operativa policial o reducir la ambigüedad de sus tareas. Los estudios “para” la policía a menudo presentan el inconveniente de que la necesidad de complacer a la policía limita la revelación de los resultados del estudio por encima del valor académico de la investigación (Brodeur, 2005; Manning, 2005).

Por otra parte, se deben tener en cuenta los estudios que se promueven desde el ámbito institucional como los que promueve desde 2005 la Unión Europea que impulsa una manera común de trabajar en las diversas policías de los estados miembros a través de la agencia europea para la formación de la policía, el CEPOL⁵, que ha impulsado también lo que desde Europa se denominan “ciencias policiales” (Del Barrio, et al. 2009). Un estudio del CEPOL de 2006 sobre las infraestructuras policiales de investigación que existían en 26 países europeos mostró que en 22 de estos países existía algún tipo de infraestructura de investigación: en cinco países dentro de la organización policial; en ocho países dentro de las escuelas de policía y en nueve países en centros externos (como se cita en Del Barrio et al., 2009, p. 26).

⁵ El CEPOL se creó el 20.09.2005 por la Council Decision 2005/681/JHA con un departamento dedicado a las ciencias policiales y a la investigación: CEPOL Science & Research

1.4 La investigación sobre la policía en Cataluña

Como apuntábamos anteriormente, existe una tradición de estudiar la policía en los países anglosajones y en Francia, si bien no es así en el caso de España y de Cataluña. Siguiendo los argumentos de Brodeur (2005), esto se debe en parte porque en dicho entorno no se ha dado por completo la secuencia histórica que se repite en los países occidentales donde se han desarrollado los estudios sobre policía. Esta secuencia se inicia con la publicación de monográficos históricos sobre la policía que en el mejor de los casos se basan en archivos desclasificados; continua con la realización de estudios desde la comunidad jurídica como parte de la investigación sobre garantías legales y con el momento en que se encargan estudios a algún tipo de comisión oficial sobre diversas cuestiones policiales, la principal novedad de este tercer paso es que se garantiza el acceso a datos policiales y a entrevistar a miembros de la policía. A continuación, algunos profesionales de la policía se matriculan en programas académicos y desarrollan investigaciones como parte de sus tesis de máster o de doctorado y después las publican y finalmente investigadores universitarios de disciplinas no jurídicas empiezan a hacer investigación sobre la policía. En el caso específico de Cataluña, a pesar de no haberse dado la secuencia histórica tal como la describe Brodeur (2005), sí que a partir de los años 80 se suceden tres de los pasos que menciona este autor tal como explicaremos más adelante.

Un elemento para considerar es el hecho de que en Catalunya se creara una nueva policía autonómica, la Policía de la Generalitat-Mossos d'Esquadra, en los años 80 coincidiendo con el inicio del desarrollo de los estudios policiales, o quizás siendo también uno de sus detonantes (Curbet, 1987). Esto sucedió en un momento político en que España permitió la ampliación de las competencias en materia de seguridad y Catalunya optó por crear una policía completamente nueva para alejarse de la herencia del franquismo ya que sustituiría a las policías españolas en el territorio catalán (Bosch, 2018).

Otro aspecto a tener en cuenta es la falta de datos empíricos accesibles. En este sentido, tal y como apunta Sabaté, destaca la dificultad para estudiar la

policía debido a que “la función policial se lleva a cabo en nuestro país con un total hermetismo, casi como si fuera una tarea secreta...Por el momento los únicos cuerpos policiales de los que se tienen datos - y aún muy fragmentarios y elementales - son las Policías locales” (Sabaté, 1984, p. 143).

Con todo, los primeros estudios sobre la policía que encontramos en Cataluña son históricos, coincidiendo con el primer paso de la secuencia de Brodeur. El primero corresponde a un monográfico histórico hecho por un jurista como tesis doctoral (Ballbé, 1981) y posteriormente publicado (Ballbé, 1983). Se trata del estudio “Orden público y militarismo en la España Constitucional 1812-1983” de Manuel Ballbé Mallol, que el año 1983 presenta este primer trabajo histórico realizado sobre la abusiva instrumentalización que se ha hecho en España de la organización y las técnicas jurídicas militares para resolver asuntos de seguridad interna propios de la policía, donde se indaga en la falta de profesionalización de la policía y las condiciones en que trabajaban los policías en España en aquella época. Casi diez años más tarde Ballbé participa como vocal en el tribunal de otro estudio histórico sobre la policía de un jurista, Amadeu Recasens Brunet que defiende en 1990 su tesis doctoral “Policía y control social: problemas de construcción y definición jurídica y social” donde analiza el origen del aparato policial en Europa estudiando los casos de Inglaterra, Francia y España (Recasens Brunet, 1990).

También encontramos en Cataluña a profesionales de la policía que se matriculan en programas académicos y desarrollan investigaciones como parte de sus tesis de máster o de doctorado y después las publican, coincidiendo con el cuarto paso de la secuencia de Brodeur. El primer estudio de este tipo lo realiza un mando de la policía local como tesis doctoral de sus estudios de Sociología. Nos referimos a Manuel Martín Fernández que el año 1985 defiende su tesis “La profesión policial en Cataluña. Análisis psico-sociológico de la policía como profesión” (Martín, 1985) que publicará después como libro (Martín, 1990). El trabajo de Martín tendrá como continuador a un académico, el sociólogo Diego Torrente que llevó a cabo la primera tesis doctoral con trabajo de campo sobre una policía local de Cataluña defendida en 1994: “El poder azul: Estructura y funcionamiento del control policial” que dio lugar al

libro “La sociedad policial. Poder trabajo y cultura en una organización local de policía” (Torrente, 1997). Así vemos que en Cataluña también se da el quinto paso de la secuencia de Brodeur: investigadores universitarios de disciplinas no jurídicas empiezan a desarrollar investigaciones sobre la policía.

Un momento crucial en el desarrollo de los estudios sobre la policía en Catalunya es sin duda la creación en 1993 del primer título de posgrado sobre policía y sociedad en España, el llamado Máster de Estudios Policiales adscrito al Departamento de Sociología de la Universidad de Barcelona que dirigió Manuel Martín Fernández (Camañes, Solares, & Vilaro, 1994). Dicho Máster se crea “para cubrir la carencia de estudios de largo alcance sobre la policía” (Sabaté, 1995, p. 245). El coordinador del máster fue Juli Sabaté autor de un análisis sociológico sobre la profesión policial en España (Sabaté, 1984). Por otro lado, la mayoría de los estudios empíricos sobre la policía que se han hecho en Cataluña desde los años 80 han investigado a policías locales. Tal como ha sucedido en otros contextos la investigación sobre la policía se ha iniciado históricamente en policías descentralizadas y no en policías estatales (Brodeur & Monjardet, 2003). Por otro lado, de entre los estudios sobre policía que se enmarcan en las ciencias políticas, destaca la extensa obra de Jaume Curbet que inició en los años 80 con los libros “Democràcia i Policia” (Curbet, 1983) y “La Policia del Quebec: un model per a Catalunya?” (Curbet, 1987), coincidiendo con la creación del cuerpo actual de Mossos d'Esquadra como policía de la Generalitat de Catalunya.

Un indicador del desarrollo de la investigación sobre policía en Cataluña es el número de tesis doctorales sobre el tema. En la Tabla 1 hemos elaborado una síntesis de la investigación realizada sobre policía en Cataluña identificando las tesis doctorales presentadas desde los años 80. En total se han presentado veinticuatro tesis en universidades catalanas que estudian a la policía desde el derecho, la sociología, la psicología, las ciencias políticas, la geografía humana y la antropología.

Tabla 1. Tesis doctorales realizadas en universidades catalanas que estudian la policía (1981-2016)

Año	Título	Autor/a	Grupo profesional	Universidad	Departamento	Director/a
1981	ORDEN PÚBLICO Y MILITARISMO EN LA ESPAÑA CONSTITUCIONAL 1812-1983	Ballbé Mallol, Manuel	Académico	UB	Derecho	Parada Vázquez, José Ramón
1985	LA PROFESIÓN POLICIAL EN CATALUÑA: ANÁLISIS PSICO-SOCIOLÓGICO DE LA POLICÍA COMO PROFESIÓN	Martín Fernández, Manuel	PL	UB	Sociología y Análisis de las Organizaciones	De Miguel, Jesús
1990	POLICÍA Y CONTROL SOCIAL: PROBLEMAS DE CONSTRUCCION Y DEFINICIÓN JURÍDICA Y SOCIAL	Recasens Brunet, Amadeu	Académico	UB	Derecho Penal y Ciencias Penales	Bergalli, Roberto
1994	EL PODER AZUL: ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DEL CONTROL POLICIAL	Torrente Robles, Diego	Académico	UB	Sociología y Análisis de las Organizaciones	Martín Fernández, Manuel
2001	EL PODER EN LA POLICÍA	Fernández Justes, Conrado J.	PL	UB	Sociología y Análisis de las Organizaciones	Martín Fernández, Manuel
2003	LA FUNCIÓN DE POLICÍA JUDICIAL EN EL ESTADO ESPAÑOL. Especial referencia a la Policía de la Generalitat-Mossos D'Esquadra	Capell Manzanares, Joan Miquel	PG-ME	UB	Derecho Penal y Ciencias Penales	Recasens Brunet, Amadeu
2003	DE ESTÓMAGO, DE CABEZA Y DE CORAZÓN: UN ACERCAMIENTO ANTROPOLÓGICO A LOS MUNDOS DE VIDA DE LOS POLICÍAS EN GUADALAJARA, MEXICO	Suárez de Garay, María Eugenia	Académica	UAB	Antropología Social	Feixa Pámpols, Carles
2004	LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS. UNA APROXIMACIÓN EN EL TRABAJO POLICIAL	Mediavilla Lizano, Juan	PL	UB	Sociología y Análisis de las Organizaciones	Martín Fernández, Manuel
2006	MODELOS DE SEGURIDAD Y POLICÍA EN LOS CAMPUS UNIVERSITARIOS	Abdelkader García, José Miguel	PL	UAB	Seguridad y Prevención	Ballbé Mallol, Manuel

2006	LA POLICÍA EN COMUNIDADES MULTIÉTNICAS. ANÁLISIS DE LAS ACTUACIONES DE LA POLICÍA LOCAL EN CATALUÑA	Yñiguez Navas, Agustín Francisco	PG-ME	UAB	Seguridad y Prevención	Torrente Robles, Diego
2007	EL SISTEMA DE SEGURIDAD PÚBLICA EN LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978	Gil Márquez, Tomás	PL	UAO	Ciencias Jurídicas y Políticas	Nebrera, Montserrat
2008	INTERACCIÓN Y EMERGENCIA. EL ESPACIO PÚBLICO COMO ESCENARIO DE ACONTECIMIENTOS	Uribe Vilarrodona, Joan	PG-ME	UB	Antropología Cultural	Delgado, Manuel
2011	INFORMACIÓN POLICIAL SOBRE EL DELITO Y RACIONALIDAD PENAL. ANÁLISIS SOCIO-JURÍDICO A PARTIR DEL CASO DEL TRÁFICO DE DROGAS DE SÍNTESIS EN BARCELONA	Domínguez Figueirido, José Luis	Académico	UB	Derecho Penal y Ciencias Penales	Recasens Brunet, Amadeu
2011	DIVERSITY IN UNIFORM. AN EXPLORATION OF DIVERSITY AND A COMPREHENSIVE ANALYSIS OF THE REGIONAL POLICE FORCES IN CATALONIA AND UTREHCHT	Ewijk, Anne R. Van	Académica	UPF	Ciencias Políticas y Sociales	Zapata Barrero, Ricard
2012	POLICÍA LOCAL EN CATALUÑA; UNA PROFESIÓN DE RIESGO?	Doblas Gómez, Andrés José	PL	UB	Sociología y Análisis de las Organizaciones	Rodríguez Díaz, Josep Antoni
2013	POLICÍA Y DESARROLLO URBANO EN LA CIUDAD CONTEMPORÁNEA	Requena Hidalgo, Jesús	PG-ME	UB	Geografía Humana	Casales Costa, Vicenç
2013	CALIDAD POLICIAL Y CIUDADANIA	Rodríguez Fernández, Salvador	PL	UAB	Derecho Público y Ciencias Histórico-Jurídicas	Roser Martínez Quirante y Pilar Jiménez Tello
2014	OPPORTUNITY THEORIES. EMPIRICAL APPLICATION IN DIFFERENT FIELDS OF CRIMINALITY	Reales Arnó, Francesc	PG-ME	ULL	Derecho Público	Villacampa Estiarte, Carolina
2014	VALIDACIÓN DE UNA ENTREVISTA ESTRUCTURADA SOBRE EL BUEN Y MAL USO DEL ARMA DE FUEGO EN UN COLECTIVO DE POLICÍAS LOCALES DE CATALUÑA	Vilardell Molas, Jordi	FI	UAB	Psiquiatría y Medicina Legal	Bulbena Vilarrasa, Antonio

2015	LA REINVENCÓN DE LA POLICÍA: UN NUEVO PARADIGMA PARA EL PENSAMIENTO DEL GOBIERNO DE LA ACTUACIÓN POLICIAL	Ouaarab Essadik, Soufiane	PL	UAB	Derecho Público y Ciencias Histórico-Jurídicas	Fuentes Gaso, Josep Ramon
2015	LA NECESIDAD DE CONSTRUIR UN SISTEMA DE POLICÍA PARA CATALUÑA. LA CORRESPONSABILIDAD DEL MUNDO LOCAL PARA CONSEGUIRLO	Vilatarsana Silvestre, Albert	PL	UAB	Derecho Público y Ciencias Histórico-Jurídicas	Martínez Quirante, Roser
2015	MODELOS DE POLICÍA Y SEGURIDAD	Guillén Lasierra, Francesc	Académico/ FI	UAB	Ciencia Política y Derecho Público	Gavara de Cara, Juan Carlos
2016	POLÍTICA PÚBLICA DE SEGURIDAD: EL JUEGO DE PODER ENTRE LA OFERTA Y LA DEMANDA	Del Rio Pin, Juan Carlos	Académico	UB	Sociología y Análisis de las Organizaciones	Caïs Fontanella, Jordi/Martín Fernández, Manuel
2016	EL FUTURO DE LAS POLICÍAS LOCALES: ANÁLISIS NORMATIVO, JURISPRUDENCIAL, Y ESTUDIO DE CASO DE LAS POLICÍAS LOCALES DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA	Fernández Sánchez, Pedro	PL	URV	Derecho Público	Fuentes Gaso, Josep Ramon

Nota. PL = Policía Local; PG-ME = Policía de la Generalitat-Mossos D'Esquadra; FI = Funcionario de Interior; UB = Universidad de Barcelona; UAB = Universidad Autónoma de Barcelona; ULL = Universidad de Lérida; UPF = Universidad Pompeu Fabra; URV = Universitat Rovira i Virgili; UAO = Universidad Abad Oliba CEU.

En la Tabla 1 se puede observar como desde el 2011 ha ido aumentando el número de tesis presentadas anualmente en universidades catalanas hasta llegar a las tres tesis defendidas en el 2015. Vemos que la mayoría de los estudios hechos en Cataluña son eminentemente teóricos y la mitad están hechos desde las ciencias jurídicas.

Destaca además el hecho que gran parte de los autores son policías (15), la mayoría policías locales, que nos indica que el acceso a los datos que permiten estudiar la policía sigue siendo más difícil para los académicos. Además, se observa como la policía menos estudiada en Cataluña es la Policía de la Generalitat, Mossos D'Esquadra (en adelante PG-ME) y que apenas existen estudios que la hayan estudiado en profundidad. En este sentido el estudio que se presenta en esta tesis es el primero que realiza una aproximación sociológica y antropológica en profundidad de la policía catalana y que incluye un seguimiento longitudinal de una muestra importante de sus miembros.

Por último, podemos observar que los primeros doctores que hicieron estudios sobre policía en los años 80 y 90 promocionaron que hubiera más estudios en años posteriores. Es el caso de Martín que hará de director de cuatro tesis, las de Torrente, Fernández, Mediavilla y Del Rio; de Recasens que será el director de Capell y de Domínguez; de Ballbé que será director de Abdelkader y de Torrente que será el director de Yñiguez.

Estos datos ponen de relieve la necesidad de llevar a cabo estudios sobre la policía en Cataluña donde hemos visto que no existe investigación sistemática ni empírica de la policía, ni tampoco investigación desde una aproximación antropológica que conlleva un análisis en profundidad. Esta tesis es el primer estudio que se ha desarrollado en Catalunya que sigue longitudinalmente una muestra de más de 2000 policías y que incorpora a la vez un enfoque etnográfico. Además, hasta ahora los estudios realizados se enfocaban, o bien en una policía local, o bien en la PG-ME, este es el primer estudio que incluye a ambas policías. Por ello este estudio comporta ampliar los conocimientos sobre las policías de Catalunya en base a evidencias muy sólidas, sumando los beneficios de aplicar el pluralismo metodológico que permite triangular y proporciona mayor validez a los resultados.

En el siguiente capítulo profundizaremos en los conceptos teóricos que nos permitirán analizar y entender el proceso de creación de la identidad profesional de los policías. Primeramente, analizaremos el concepto mismo de identidad desde las vertientes psicológica y social. A continuación, revisaremos cómo se han explicado los mecanismos de construcción de la cultura profesional desde las ciencias sociales para profundizar en un aspecto clave sobre la identidad policial que es el uso de la discrecionalidad, y explorar seguidamente las explicaciones de la identidad policial desde el profesionalismo. Finalmente, partiendo de un análisis histórico, se examinarán las aportaciones que se han hecho desde las ciencias sociales sobre la cultura policial y cómo se ha caracterizado esta cultura y se han explicado los procesos de socialización en la misma.

Capítulo 2. De la teoría al caso

2.1 Identidad y profesión: Marco conceptual

2.1.1 Distintas aproximaciones a la cuestión de la identidad

La identidad tiene componentes tanto individuales como colectivos, personales y grupales, el significado que se le da abarca mucho más que una realidad biológica, psicológica o social. En nuestro estudio vamos a acercarnos a la cuestión identitaria desde una aproximación multidisciplinar que incluirá elementos de la psicología, la antropología y la sociología siempre dentro del marco de la cultura occidental puesto que es bajo esta cultura donde se desarrolla esta tesis. La cuestión de la identidad resulta evidentemente crítica para el estudio sobre la policía que aquí se plantea, puesto que una de las preguntas principales de esta tesis gira entorno la relación entre identidad, cambio y profesión.

Hablar de identidad implica conceptualizar el sujeto y la realidad que lo rodea. Por lo tanto, el concepto de identidad se construye al menos en dos dimensiones: la personal y la social, ambas entrelazadas y mutuamente ajustadas. Por consiguiente, la identidad siempre tiene una cara que circunscribe los rasgos individuales, que creemos que nos hacen únicos y peculiares, y una cara que reúne las características sociales que compartimos con aquellos que consideramos nuestro grupo.

Desde una aproximación antropológica, la identidad social se entiende como el proceso de derivar la relevancia del individuo a una sociedad, cultura o grupo particular y a sus interacciones sociales. Mientras, por otro lado, se define la identidad personal como un autoconcepto, basado en los rasgos que la persona considera que representan un carácter único e idiosincrásico (Tajfel & Turner, 1979). De modo que, nos referimos a la identidad social como la construcción de procesos de identificación, distinguiendo de la identidad personal a la que nos referimos como la internalización de estas clasificaciones a través de la autoestima o el autoconcepto.

Nuestra identidad personal contiene dos instancias interdependientes, un “contenido” que es propiamente la identidad y que está condicionada por un “continente”⁶, un ambiente óptimo donde la identidad pueda desarrollarse. Así el “continente” sería una parte física y material que envuelve al individuo y que lo sostiene, literalmente como una segunda piel, donde se genera un “contenido” dinámico interno que sería la respuesta de la persona a este marco externo. Haciendo una equivalencia con nuestro ámbito de estudio podemos hablar de la identidad del policía como el “contenido” que se expresa en conductas explícitas y que se enmarcan en la institución policial que actuaría como “continente”. En este mismo sentido podemos considerar que si la institución policial cuida a sus profesionales estos se sentirán identificados y adoptarán su identidad como propia, mientras que en caso contrario no se identificarán con la institución y buscarán mecanismos para paliar esta ausencia de “continente”.

Cuando el individuo se une con otros y forma grupos emerge una nueva identidad que lo cohesiona con el resto de los miembros del grupo. Uno de los primeros autores en formularlo fue Goffman que en la década de los 60 habló de identidad desde el concepto de “rol” estudiando cuál era la identidad del individuo en sus diferentes roles dentro de la sociedad. La identidad en este caso se definiría como aquello que diferencia al individuo del resto de grupos y lo identifica con los miembros de su propio grupo. En el marco de la Teoría de la Identidad Social⁷ esta identidad se define como “that part of the individuals’ self-concept which derives from their knowledge of their membership of a social group (or groups) together with the value and emotional significance attached to that membership” (Tajfel, 1982, p. 2) .

⁶ La identidad se desarrolla durante la infancia bajo el amparo de otro elemento, lo que Winnicott denomina “holding” (Winnicott, 1965), Bion “continente” (Bion, 1962) o que Bick nombra más gráficamente como “segunda piel” (Bick, 1964) y que toma su denominación de la función física de sostener o contener o hacer de segunda piel de los padres durante la primera infancia.

⁷ Turner & Brown acuñaron el término “Teoría de la Identidad Social” en su obra: Turner, J.C., y Brown, R. (1978). Social status, cognitive alternatives and intergroup relations. A. H. Tajfel (Ed.): Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations. Londres: Academic Press.

En una ocupación los individuos crean significados y símbolos a partir de sus interacciones con el entorno social y de los procesos específicos de socialización. Estos significados y símbolos modelan el comportamiento y por tanto determinan la manera de pensar y de actuar en esa ocupación, es decir, a través de las interacciones se generan las formas de comprensión que guiarán la acción, tal como sostiene la teoría del interaccionismo simbólico⁸.

La pertenencia a un grupo puede venir determinada por la pertenencia a las instituciones sociales que contextualizan el grupo. Dichas instituciones, pueden llegar a representar y determinar el mundo del propio grupo, y en tales casos nos referimos al concepto de “instituciones totales”⁹, entendiéndose que éstas influyen en los intereses de sus miembros y controlan su tiempo. Integrarse en la policía significa ingresar en un grupo profesional que influye en la identidad de sus miembros, por el tipo de trabajo y por el contexto social y organizacional. Es en este marco de instituciones totales donde podríamos contextualizar el mundo de la policía ya que, a pesar de que la policía no pueda considerarse una institución total, sí que comparte algunas de las características que Goffman (1961) identifica en estas instituciones. Estas incluyen, por ejemplo, (1) su introversión que tiene su paralelo en el secretismo de la policía; (2) la importancia de la identidad grupal por encima de la individual que nos recuerda la solidaridad interna de la policía; (3) su carácter conformista que nos recuerda el conservadurismo y (4) el uso de sistemas internos de premio y de castigo para las desviaciones de las normas y las costumbres que tiene su paralelo en la disciplina y el autoritarismo policial. Es más, una de las características de los/las policías es su aislamiento de la sociedad, del resto de ciudadanos, aislamiento que va acompañado de la solidaridad interna. En este sentido, aunque no haya barreras físicas que separen a los/las miembros de la policía del resto de la ciudadanía, sí que los/las policías se relacionan principalmente

⁸ El interaccionismo simbólico es una intersección de la sociología y la psicología social que intenta explicar cómo los individuos adoptan roles sociales y se identifican con ellos. El término fue creado por Herbert Blumer, siguiendo el trabajo de George Herbert Mead (1934, 1938) y de Charles Cooley (1902), que conectaron la interacción social con el pensamiento y los significados que se derivan de las interacciones sociales.

⁹ Goffman (1961) desarrolló sus investigaciones en instituciones totales tales como los hospitales psiquiátricos y las cárceles.

con otros/as policías tanto en el ejercicio de su profesión como en sus contactos sociales (Greene, 2010).

De forma similar podríamos contextualizar el mundo de la policía en lo que Coser (1974) denominó *instituciones voraces*, en inglés *greedy institutions*. Se trata de instituciones que exigen un compromiso total, una lealtad absoluta para con la organización, como ocurre en la policía donde se exige lealtad total entre compañeros/as, “their demands on the person are omnivorous” (Coser, 1974, p. 4). Coser establece una diferencia entre las instituciones totales que identificó Goffman y las *instituciones voraces* en el sentido de que aunque éstas últimas puedan utilizar el aislamiento físico, generalmente no lo hacen, en su lugar usan barreras simbólicas para trazar las fronteras entre los miembros del grupo y el exterior. La cultura policial podría considerarse el mecanismo no físico que separa a los miembros, los “compañeros/as”, de los extraños, el resto de la ciudadanía (Peterson & Uhnoo, 2012).

La lealtad y la confianza son elementos cruciales en el trabajo policial puesto que los/las policías se enfrentan cotidianamente a situaciones de conflicto y peligro donde el apoyo del/la compañero/a es indispensable (Paoline, 2003; Skolnick, 1975; van Maanen, 1973). Esta lealtad interna genera una fuerte separación entre los/las policías y el mundo exterior, entre el “nosotros” y el “ellos”, marcando una clara diferenciación que transformará la personalidad de los/las policías y hará que se imponga el secretismo en torno a su labor. En este sentido podemos considerar que la policía comparte algunas características de las *instituciones voraces*. Una de ellas sería la exclusividad puesto que la fuerte identidad del “crime fighter” como defensor del orden frente al caos, separa a los/las policías del resto de la ciudadanía. Otra sería la sumisión al grupo que se produce por el aislamiento de otras fuentes de identidad que provengan del exterior de la organización policial.

Tal como afirman Peterson y Uhnoo (2012) la lealtad que demandan las *instituciones voraces* como la policía debe ser mitigada si queremos que esta institución defienda los intereses de la sociedad y no se focalice en defender los del propio grupo, en otras palabras, hay que atenuar la "voracidad" de las

instituciones voraces. Y para ello mejorar el conocimiento sobre cómo se genera la cultura policial y sobre la influencia que ejerce en los primeros años de trabajo de los/las nuevos/as policías es fundamental. El estudio que presentamos en esta tesis aportará nuevo conocimiento sobre ambos elementos.

Hasta ahora hemos tratado de los aspectos relacionados con el proceso de constitución de la identidad de las personas en la esfera individual y la social y de cómo pueden influir determinadas instituciones totales o voraces, entre las que se puede incluir a la policía, en la transformación de esta identidad. En el siguiente apartado, analizaremos el papel que desempeñan las organizaciones en su intento de controlar y transformar el proceso de cambio de las identidades de sus miembros a través de mecanismos como la burocratización y la profesionalización.

2.1.2 Policía y Street-level bureaucracy: entre la obediencia a la ley y la discrecionalidad

The bureaucratic structure is everywhere a late product of historical development... Since bureaucracy has a “rational” character, with rules, means-ends calculus, and matter-of-factness predominating, its rise and expansion has everywhere had “revolutionary” results...The march of bureaucracy accordingly destroyed structures of domination which were not rational. (Weber, 1978, p. 1002)

La burocracia substituyó un sistema de estructuras dominadas por lógicas no racionales y por ello supuso una mejora para la sociedad. Surgió como un sistema racional de organización de la gestión de lo público, aunque con el tiempo ha permeabilizado también a las grandes empresas privadas. Un buen funcionario, como miembro de una burocracia, debe tener unos atributos éticos tales como la estricta adherencia al procedimiento, la aceptación de la subordinación, el esprit de corps, el compromiso con los objetivos del bureau, la subordinación de los intereses personales a los profesionales, etc. (Du Gay, 2005, p. 52). La impersonalidad formal de una administración burocrática produce un efecto democrático e igualitario. Es tal la capacidad instrumental

que puede alcanzar una organización regida por los principios de la burocracia que le confiere un gran poder a quien la controla: “Bureaucratic organization is technically the most highly developed power instrument in the hands of its controller” (Weber, 1978, p. 991). Sin embargo, tras las burocracias modernas pueden ocultarse también acciones irreflexivas e incuestionables que pueden convertir la burocracia, cuando se usa como una forma de gobierno, en un pseudomisticismo de consecuencias inciertas tal como nos señala la filósofa Hanna Arendt a través del concepto “the banality of evil” que ella acuñó¹⁰ (Jubany, 2017).

En la primera mitad del siglo XX muchas áreas de la vida social se burocratizaron en un intento de reforma y profesionalización de las grandes instituciones de la sociedad, entre ellas la policía. Este movimiento de reforma buscaba liberar a la policía del control político, profesionalizarla, así como disminuir la corrupción existente. Algunos de los cambios que se llevaron a cabo fueron la centralización de los cuerpos de policía aplicando un sistema de rangos al estilo militar; la profesionalización de la función de la policía que tuvo como consecuencia el distanciamiento de la ciudadanía; el refuerzo de la imagen del “crime fighter”; la adopción de nuevas tecnologías como teléfonos o radios que transformaron el modo de patrullar o la implantación de sistemas de selección (Simpson, 2011). Las policías en resumen se burocratizaron, vamos a reflexionar a continuación sobre las consecuencias de este proceso y si efectivamente consiguieron un mayor control y eficiencia de estas organizaciones. Para ello tomaremos como marco de explicación el modelo burocrático del sociólogo Max Weber.

Siguiendo los principios legales del modelo burocrático de Weber (1978) la labor que desempeña la policía se puede agrupar en dos categorías. La

¹⁰ Hanna Arendt acuña este concepto en su estudio de la Alemania nacionalsocialista, según su análisis el Estado alemán fue un Estado Criminal entre 1933 y 1945 ya que se daba la paradoja de que actos aberrantes y constitutivos de genocidio y de violaciones a los derechos humanos básicos, formaron parte de su ordenamiento jurídico. Y precisamente, dentro de las reglas jurídicas de ese Estado Criminal, desobedecer una orden se convertía en un delito, en una violación a la norma estatal, aunque la norma dijese “debes participar en la matanza de judíos”. Ello se sumaba al poderoso efecto que produce el ejercicio burocrático del poder estatal por el cual hasta lo indigno puede ser convertido en algo rutinario y desapasionado, en suma en algo “banal”.(Arendt, 2003)

primera categoría sería la que encaja con el modelo de lucha contra la delincuencia y control del desorden que tiene como pilar el uso de la fuerza y que deriva del principio *Nullum crimen sine lege, nulla poene sine lege*, no puede haber delito si no hay ley, no puede haber pena sin ley. Siguiendo este principio la policía sólo puede actuar contra conductas y acciones sancionadas por la ley. La segunda categoría sería el modelo del debido proceso que deriva del principio *Sine ira ac studio*, el proceso debe ser neutro, vacío de emociones, se refiere a la manera en que la policía debería actuar siguiendo criterios de imparcialidad y de igualdad de trato de todos los ciudadanos (Fekjaer, Petersson, & Thomassen, 2014). Sin embargo, el propio Weber (1978) admitía que una categoría ideal es un modelo teórico, pero casi nunca se materializa en personas concretas. En parte esto es debido a las diferencias contextuales, pero fundamentalmente se debe a la subjetividad y al nivel de autonomía en la interpretación y la acción.

En el caso de la policía, partimos de que los/las policías se inician en la profesión con su propio bagaje conformado por su personalidad y una orientación inicial hacia las situaciones que viven, aunque el peso estructural de los problemas a los que deberán enfrentarse tenderá a configurar elementos comunes en las respuestas que les den a estos problemas (Reiner, 2010).

La administración pública es el elemento sobre el que se desarrolla y sostiene el Estado, está regida por las leyes y organizada burocráticamente. La policía forma parte del Estado en tanto es parte de la administración pública y en consecuencia se organiza burocráticamente y se rige por las leyes. Según Weber (1978) la policía es la encargada de cumplir con una de las funciones básicas del Estado: la protección de la seguridad personal y del orden público. La ley es la base principal de la cual deriva la legitimidad del Estado, ley que incluye el modo en que las normas son aplicadas por sus funcionarios/as. Estos principios son especialmente importantes en la investigación que aquí se plantea puesto que la aplicación de la ley por parte de los/las funcionarios/as del Estado se caracteriza por la posesión de amplios poderes discrecionales y una supervisión limitada. Dado que la policía es el principal instrumento que utiliza el Estado para ejercer este monopolio sería difícil estudiar la policía sin

interrogarse qué guía el uso de esta violencia legítima. Bittner en los años 70 fue el primer académico que desmiente con su trabajo empírico que el uso de la violencia legítima se guíe exclusivamente por las normas jurídicas o por el control jerárquico, sino que lo hace por las normas internas derivadas del propio ejercicio de la profesión, por las preocupaciones y los intereses de los/las policías más que por el mandato explícito que hayan recibido (Brodeur & Monjardet, 2003).

Investigaciones posteriores (Mutsaers, 2015; Reiner, 2010; Waddington, 1999) han confirmado que los/las policías que intervienen en primera línea disponen de autonomía de decisión sobre qué tareas son prioritarias y el modelo operativo que aplican puesto que controlan el relato sobre la naturaleza de los hechos en los que intervienen. Por ello algunos autores hablan de “ficción de la autoridad burocrática” al no cumplir con dos de los elementos que caracterizan una burocracia, el principio de jerarquía que consiste en un sistema de subordinación y supervisión de la escala básica desde la escala superior, así como el principio según el cual la autoridad debe estar delimitada estrictamente por normas sobre los medios coercitivos de que disponen los funcionarios (Monjardet, 2005; Weber, 1978). A pesar de que desde el orden político y mediante estrategias de comunicación con el público se intenta transmitir la imagen de que “todo está bajo control” una mirada crítica de las actividades de la policía desmonta la imagen de que estemos ante una organización guiada por regulaciones y normas burocráticas (Jubany, 2017).

Por otro lado, uno de los aspectos que más sorprende respecto al funcionamiento de las organizaciones de policía es que la discrecionalidad aumenta a medida que se desciende en la escala jerárquica. En comparación con otras grandes burocracias, los/las agentes de policía gozan de una amplia discrecionalidad sobre la asignación de sanciones y la concesión de beneficios (Mutsaers, 2015) tal como lo describe Stinchcombe (1980, p. 50):

Perhaps nowhere is [the] potential conflict between individual decision-makers and the principles of bureaucracy better illustrated than in the police departments. Few other agencies demand such procedural

regularity while at the same time requiring such autonomous self-direction from its lowest-level ranks. By virtue of the awesome nature of the police mandate, the complex situations to which they must respond, and the very ambivalence of their role in society, the administration of law enforcement would appear to necessitate a unique organizational approach.

Los/las agentes de policía se pueden incluir en los llamados “street-level bureaucrats” por la paradójica combinación de obediencia y discrecionalidad que caracteriza su rol. Esto se debe por un lado a la ambivalencia de su función, ya que deben servir al ciudadano a la vez que lo controlan para asegurar el cumplimiento de las leyes. Y también por la falta de supervisión en el nivel más básico del trabajo policial, el del trabajo en la calle en contacto con la ciudadanía (Lipsky, 2010).

Para hacer frente a la discrecionalidad que hemos visto ejercen los/las policías como “street-level bureaucrats” se han utilizado dos tipos de cambios en la organización: re-burocratizar o profesionalizar. La vía de la re-burocratización consistiría en reforzar la normativización, la regulación, la rendición de cuentas, una supervisión estricta, la descripción clara de funciones y sus límites, el control administrativo, etc. La re-burocratización significaría pues “a continuous effort to create responsible, accountable governance by ensuring that discretion is not abused, that due process is the norm not the exception” (Du Gay, 2005, p. 4). La vía del profesionalismo, que está en línea con la teoría de las organizaciones propone justamente lo opuesto, la “desburocratización”, a través de un proceso de descentralización de la autoridad, de desarrollo de la moral de los profesionales mediante la formación y la eliminación de la reglamentación excesiva. Los defensores de la profesionalización de la policía abogan por dar más responsabilidad a los/las agentes y formarlos/las para que adquieran una moral adecuada en lugar de aumentar el control burocrático que acabaría por generar resistencia (Mutsaers, 2015). A pesar de que la autoridad de las profesiones y de las organizaciones jerárquicas burocráticas se apoya en los mismos principios, se ha demostrado que las profesiones, a través de una organización que tiene como eje una identidad ocupacional común, son

una alternativa a las organizaciones burocráticas jerarquizadas. Esta identidad ocupacional compartida se crea a través de la formación y la socialización en la profesión (Evetts, 2011). La relación entre profesionalismo y policía será desarrollada con más detalle en el siguiente apartado.

Las teorías organizacionales (Mutsaers, 2015) también nos ofrecen un marco explicativo de la construcción de la discrecionalidad entre los agentes de control social como la policía, es decir la toma de decisiones usando las normas o ejerciendo la discrecionalidad. Schneider (1992) analizó el ejercicio de la discrecionalidad desde un punto de vista legal y llegó a la conclusión de que la socialización de los agentes de control social condiciona su margen de discrecionalidad. En este sentido, si relacionamos la discrecionalidad exclusivamente con la aplicación de las normas la podríamos definir simplemente como el “espacio” que dejan las normas en el cual los encargados de aplicarlas toman sus decisiones (Campbell, 1999, p.90). En esta definición sin embargo no se toman en consideración otros aspectos que influyen en la toma de decisiones de los actores legales, tales como el colectivo al que pertenecen y su contexto, los procesos de adopción de rutinas de trabajo, o el contexto sociopolítico donde ejercen su tarea. La legalidad es sólo uno de los múltiples elementos que explican la discrecionalidad y no se puede aislar de otros comportamientos e interacciones humanos (Campbell, 1999). Esta cuestión es relevante puesto que apunta a que el proceso de toma de decisiones de los/las agentes de policía está influenciado por la socialización en la subcultura ocupacional. En el punto 2.2.3 analizaremos en detalle los mecanismos de transmisión de la subcultura ocupacional.

2.1.3 La policía como profesión

El profesionalismo en la policía es un aspecto relevante en el análisis que esta tesis plantea. Siguiendo los criterios del profesionalismo de (Freidson, 2001), el trabajo de policía se puede considerar una profesión en la medida que (1) cuente con un proceso de selección de acuerdo con unos estándares específicos, (2) requiera la superación de una educación formal, (3) la remuneración sea lo suficientemente alta como para crear una carrera de

servicio, y (4) exista la supervisión sistemática por parte de los cargos superiores. La mayoría de los cuerpos de policía en los países occidentales cumplen con estos requisitos, organizan procesos de selección siguiendo unos estándares y en cuanto a la formación, en Europa ésta empezó siendo muy simple y ligada a la experiencia del día a día, pero con la profesionalización de la ocupación fue ganando en complejidad. También las instituciones educativas policiales empezaron siendo centros de capacitación y entrenamiento y se han ido complejizando hasta convertirse en centros educativos que forman parte del sistema de educación formal, ya sea en el nivel de educación secundaria o terciaria. En parte esto es debido a que el rol de la policía ha ganado en diversidad y complejidad y en consonancia con este cambio la necesidad de más conocimientos teóricos dentro de la policía ha ido en aumento.

Podemos referirnos al profesionalismo como la “tercera lógica” en contraste con las lógicas del mercado y de la organización, que se presenta como un modo distinto de control del trabajo y los trabajadores cuya idea central es el valor del conocimiento, en palabras de Freidson “Knowledge becomes power, and profession stands as the human link between the two” (Freidson, 1986, p. ix). La manera de obtener este conocimiento es una educación formal en las habilidades específicas que requieren los/las miembros de la profesión, “the ideal typical position of professionalism is founded on the official belief that the knowledge and skill of a particular specialization requires a foundation in abstract concepts and formal learning” (Freidson, 2001, p. 34).

La discusión pedagógica tradicional sobre si los/las aspirantes a policía deben concentrarse en “saber que” o en “saber cómo” tiene su correspondencia con el concepto de profesionalismo que apuntábamos que distingue tres tipos de categorías profesionales asociadas al conocimiento complejo y especializado: las artesanales o manuales (“craft”), las técnicas y las profesionales.

La profesión de policía combina estas tres categorías profesionales que son modelos puramente teóricos y en consonancia la educación de acceso a la profesión contiene elementos tanto de las ocupaciones manuales, como técnicas y profesionales.

El profesionalismo en la policía también se ha analizado como un aspecto de la reforma de la policía y de su cultura (Cockcroft, 2012; Gundhus, 2017; Sklansky, 2007). Algunos de los análisis consideran al profesionalismo como un instrumento para aumentar el estatus y la reputación de la profesión y trasladándolo a nuestro caso de estudio, la profesionalización de la policía se ha usado principalmente para indicar un mayor control sobre la discrecionalidad en los niveles básicos de la organización y para facilitar el control burocrático y mejorar la gestión. Este desarrollo de la profesionalización se inspira en el “New Public Management” (Davies & Thomas, 2003) que desde los años 80 busca la modernización del sector público usando principios de la gestión del sector privado, introduciendo la gestión por objetivos o la gestión del desempeño para aumentar el control sobre el ejercicio de la discrecionalidad. En este marco se puede hablar de dos tipos de profesionalismos el “ocupacional” y el “organizacional”.

El “profesionalismo ocupacional” considera que tanto la autonomía como la discrecionalidad son los elementos esenciales que definen una profesión caracterizada por una formación común de larga duración, una socialización en la ocupación, además del desarrollo de fuertes identidades ocupacionales y culturas de trabajo propias. Sostiene que los trabajadores pueden autogestionarse y no necesitan ser controlados si están comprometidos con los objetivos de la organización. En contraste el “profesionalismo organizacional”, defendido a menudo por los cuadros directivos como herramienta de control de la cultura policial, se apoya en regulaciones externas que imponen sistemas de rendición de cuentas como la evaluación del rendimiento y el trabajo por objetivos e implica la estandarización de los procedimientos de trabajo. Sostiene que los trabajadores deben ser controlados, dirigidos e incluso penalizados para alcanzar los objetivos de la organización (Johannessen, 2015).

Bajo el paraguas del “profesionalismo organizacional” se han intentado llevar a cabo procesos de reforma en las organizaciones de policía en diversos países

Europeos como es el caso de Noruega¹¹. Este tipo de reformas suelen incluir una fuerte centralización y la introducción de herramientas de gestión del rendimiento para mejorar el liderazgo y así asegurar el cambio cultural, “They claim that change happens by applying particular management methods down through the hierarchy where everyone should submit to a holistic fantasy about the Oneness of the Police” (Johannessen, 2015, p. 176). El acento se pone pues en los cambios estructurales más que en el cambio de actitudes o de las normas informales.

Utilizar el cambio en la cultura organizacional para transformar una organización es algo que la investigación académica ya sugirió en los años 60 con los estudios pioneros de Edgar Schein (1968) sobre los procesos de socialización y el desarrollo de la carrera profesional. La cultura organizacional, como apunta Schein, se compone de artefactos físicos, experiencias y conductas psicológicas. Los artefactos físicos serían las expresiones más visibles de la cultura como símbolos, tecnologías, edificios, uniformes, etc. Las normas y los valores son visibles en el proceso de incorporación de un nuevo miembro de la profesión cuando se le deja saber cómo funcionan las cosas en esa ocupación, qué cosas hay que decir o hacer, a quien hay que hablar, cómo tratar a los clientes, etc. Los supuestos básicos son menos visibles puesto que se trata de las creencias, actitudes y valores éticos, aunque se pueden visibilizar por ejemplo en la conducta o el lenguaje (Schein, 2017).

Aplicando el cambio en la cultura organizacional a nuestra investigación, vemos que en las organizaciones policiales este tipo de reformas han sido criticadas por ignorar las características centrales de la cultura policial que opone resistencia automáticamente a los intentos de cambio verticales o “top-down”. El resultado de introducir indicadores de rendimiento o regular los procedimientos de trabajo suele ser la manipulación, la resistencia o el boicot puesto que la naturaleza del trabajo policial es opuesta a este tipo de reformas

¹¹La investigación independiente de los atentados terroristas del 22 de julio de 2011 en Noruega concluyó que la cultura y el sistema de liderazgo de la policía fueron elementos clave en la incapacidad de la policía para proteger a los ciudadanos. Los hechos fueron el catalizador de una reforma de la policía que consistió en una fuerte centralización que redujo el número de distritos policiales de veintisiete a seis y la introducción de elementos del “Performance Management” para provocar un cambio cultural y un mejor liderazgo (Johannessen, 2015).

por su orientación práctica, dirigida a resolver incidentes, cortoplacista y hostil a la estandarización impuesta desde la jerarquía (Johannessen, 2015).

Hemos visto que las organizaciones quieren influir en los procesos de cambio identitario de sus miembros a través de transformaciones en su estructura y funcionamiento como la burocratización o la profesionalización. La identidad de los/las agentes de policía sin embargo está fuertemente vinculada a la subcultura ocupacional que adoptan los/las nuevos/as policías a través de mecanismos como la formación inicial y la socialización en la ocupación. Esta subcultura ocupacional, en el caso de la policía, se caracteriza por una combinación de la obediencia a la ley y el uso cotidiano de la discrecionalidad en el ejercicio de sus funciones. Un gran número de investigaciones se han ocupado de estudiar la "cultura policial", sin duda una manera de explorar la identidad de los/las policías (Silvestri, 2017). La tesis que presentamos mejorará la comprensión sobre el modo en que se transmite esta subcultura y sobre la evolución de las concepciones de la profesión y del trabajo policial en los primeros años de ejercicio de la profesión. El objetivo último es profundizar en el conocimiento sobre el proceso de cambio que forja la identidad de los/las policías.

Para comprender los fundamentos y mecanismos de esta cultura que opone resistencia a los intentos de cambio, a continuación, presentaremos los resultados de los estudios del análisis de las características de la cultura policial como subcultura ocupacional así como los procesos de adquisición de la misma a través de la socialización y la culturización.

2.2 Cop & Canteen Cultures, Thin blue line culture: 50 años de estudios sobre cultura policial

First developed in the 1950s, this [cultural] schema made sense of much of what lawyers and social scientists were then beginning to learn about the police. Its explanatory power grew in the 1960s, as the police felt themselves increasingly under siege.

By the early 1970s this view of the police – call it the Police Subculture Schema – had achieved the status of unquestioned orthodoxy. (Sklansky, 2007, p. 20)

La idea de la existencia de una (sub)cultura policial ha dominado el debate académico y profesional sobre la policía en los últimos 50 años, en un periodo que comprende desde mediados de los años 60 hasta nuestros días (Banton, 1964; Skolnick, 1975; Holdaway, 1983; Reiner, 1992; Cockcroft, 2017). Uno de los motivos por los que este concepto se ha hecho tan popular es que va acompañado de la idea de transformación, de cambio cultural. Al hablar de cultura policial se introduce la posibilidad de hablar sobre cómo modificar, mitigar o reducir la influencia y el impacto de la cultura policial y este aspecto es lo que la hace atractiva tanto para la propia organización como para los mandos policiales, más allá del interés que despierta entre los académicos. La popularidad del concepto también se explica por su poder condenatorio ya que bajo la etiqueta de cultura policial se agrupan valores, actitudes y normas negativas que supuestamente caracterizan a los policías, elementos negativos que alimentan la intención reformista que caracteriza una parte de la investigación que se ha hecho sobre la policía (Gundhus, 2017; Waddington, 1999) aunque estos valores y actitudes suelen estudiarse como un elemento estático y no como el resultado de un proceso sujeto a evolución, como un desarrollo de la identidad profesional, aspecto que estudiaremos en esta tesis.

El primer autor que identificó las características de la cultura policial fue el autor inglés Jerome Skolnick (1975) a finales de los 60 en su obra “Justice without trial”. Skolnick identifica el peligro y la autoridad como las dos variables principales en el rol del policía, que se combinan con una tercera variable, la presión constante para ser eficientes. De esta combinación derivarán los elementos centrales de la personalidad profesional del policía: la sospecha permanente, el aislamiento social, la solidaridad interna, la masculinidad y el conservadurismo, elementos que explicaremos con detalle en el apartado 2.2.2 (Skolnick, 1975). La noción de que la policía posee una cultura ocupacional fue consecuencia de comprender como el trabajo de la policía casi nunca se

guiaba por los preceptos legales, sino que los policías ejercían una amplia discrecionalidad en la manera en que aplicaban las normas.

Como hemos visto la falta de supervisión en el nivel más básico de su trabajo, el del contacto con el ciudadano en el patrullaje o las tareas de policía de proximidad, han motivado que se les denomine “street-level bureaucrats” (Mutsaers, 2015). Este ejercicio de la discreción y muchas otras prácticas rutinarias del trabajo policial están guiadas por las ideas y valores que comparten todos los policías en general, pero especialmente los rangos inferiores que son los que tendrán un mayor contacto con el ciudadano (Waddington, 1999, p. 287). Las decisiones que deben tomar los/las policías cotidianamente están influidas por las perspectivas de grupo que son compartidas colectivamente y guían su conducta. Estas perspectivas comprenden el modo de pensar y actuar que es natural y legítimo usar en determinadas situaciones para los miembros de ese grupo (Becker, Geer, Hughes, & Strauss, 2002).

A pesar de que la cultura policial se ha estudiado en contextos sociales, políticos, económicos y legales muy diversos (Chan et al., 2003; Loftus, 2009; Manning, 1995; Martín Fernández, 1990; Monjardet, 1994; Paoline, 2004) sorprende que los elementos centrales que la caracterizan y que identifican estos estudios son sorprendentemente similares. Estos estudios se han hecho principalmente en el mundo anglosajón y se sabe mucho menos de la cultura policial en la Europa continental donde faltan estudios sobre cultura policial.

En el análisis que presenta esta tesis se confiere especial énfasis en evitar la simplificación de los rasgos culturales de la policía que a menudo se han descontextualizado convirtiéndolos en lo que se ha denominado “Police Subculture Schema” (Sklansky, 2007), puesto que en ocasiones se han utilizado desacertadamente como características estructurales de la propia policía. En este sentido consideramos que los rasgos culturales que caracterizan lo que se conoce como cultura policial vienen determinados no sólo por el nivel micro sino también por los niveles meso y macro, por el lugar que ocupa la propia policía en estructuras a otros niveles, y en último término

por el contexto político-económico y cultural de una determinada sociedad (Reiner, 2017), la policía no puede ser pensada “por fuera del Estado, por fuera de las fuerzas capitalistas de producción ni por fuera de las relaciones de poder” (Galvani, 2016, p. 213). Además, en el tiempo transcurrido desde la aparición de los estudios sobre cultura policial la propia profesión de policía también ha sufrido cambios tal como señala Sklansky “The self-identity of police officers is more complex and more varied today than 40 years ago. Police departments are marked by less consensus and more debate. Policing is not what it used to be” (2007, p.21).

Entonces cabe preguntarse si la organización policial, los policías, y su manera de trabajar han cambiado, ¿también lo ha hecho su cultura? En los siguientes apartados abordaremos esta cuestión analizando las investigaciones más destacadas sobre cultura policial y su evolución hasta llegar a los estudios más recientes para arrojar luz sobre el conocimiento que se dispone relativo al proceso de cambio de la identidad de las personas que se convierten en policías. Con ello llegaremos al punto de partida de esta investigación puesto que este estudio comprobará si las características de la cultura policial descritas hasta ahora por la literatura científica se corresponden con las características de la policía de Catalunya en el momento de realizar esta tesis. Es decir, comprobaremos si el contexto social, cultural, político, económico y temporal del sur de la Europa occidental produce una cultura policial similar o distinta a la que se describe en los estudios realizados hasta la fecha y que van a analizarse a continuación.

2.2.1 De la cultura monolítica a la fragmentación

Es importante iniciar este capítulo conociendo en detalle la obra de los dos autores que sentaron las bases de los estudios sobre cultura policial. William A. Westley en los EE. UU. fue el primer académico que desarrolló un trabajo de investigación sobre cultura policial como parte de su tesis doctoral que defendió en 1951. Westley consolida su influencia con la publicación de su obra *Violence and the Police: a sociological study of law, custom, and morality* en 1970 (Westley, 1970). Se trata del primer estudio de la policía que no

investiga lo que hace la policía sino lo que es la policía, su identidad ocupacional y como ésta influye la manera en que trabajan. De entre sus aportaciones destaca el análisis sobre el concepto mismo de subcultura policial; la solidaridad interna y el uso de la fuerza para mantener la cohesión del grupo; los procesos de toma de decisiones y la ética (Greene, 2010). Para Westley el elemento central que define la identidad profesional del policía es el binomio policía-ciudadano. En su trabajo observó que los policías perciben a los ciudadanos como hostiles, potencialmente violentos y no confiables. Por ello deben autoprotegerse utilizando el secretismo, la violencia, la solidaridad interna y la imposición del respeto hacia ellos, elementos que conducirán a su aislamiento social. Esta tesis indagará por primera vez cómo es la relación policía-ciudadano en los primeros años de profesión en la policía de Catalunya. Pero Westley no fue el primero en publicar un libro sobre el tema puesto que tardó veinte años en hacerlo¹². Por este motivo la obra sobre cultura policial que destaca como opera prima es la del británico Michael Banton *The policeman in the community* (1964), que además de sentar las bases de lo que después será el “blueprint”, destaca también por el tono optimista en su visión de la policía, su motivación para estudiar las organizaciones de policía era “his belief that such organizations were successful rather than defective” (Cockcroft, 2017, p. 229). Banton hace un estudio comparativo del rol del policía en Escocia y en América poniendo el foco en dos de las funciones de los policías, la de “peacekeeping” y la de “law enforcement”. Esta aproximación positiva contrasta con las obras que lo seguirán que adoptarán una aproximación más reformista, en parte explicado por el hecho de que se trata de investigaciones que se llevarán a cabo en paralelo a algunos desarrollos teóricos de la sociología que encontrarán en la policía un campo de estudio óptimo donde validar sus postulados. Uno de estos desarrollos teóricos es la teoría del etiquetamiento, formulada en el marco del interaccionismo simbólico, que muestra el poder de los funcionarios del estado para distribuir etiquetas entre los sectores más vulnerables de la sociedad, etiquetas que tendrán un efecto negativo sobre su comportamiento actuando como una especie de catalizador

¹² Westley llevó a cabo el trabajo de campo para su tesis doctoral en los años 40 en la policía de Gary, Indiana; completó su tesis doctoral en 1951; publicó un par de artículos en 1953 y en 1956 con el material de su tesis que tuvieron un gran impacto pero no será hasta 1970 que publica el libro *Violence and the Police* con los resultados de su tesis (Reiner, 2017).

de la profecía autocumplida (Becker, 1991). Los sociólogos, que ya eran críticos con la forma de actuar de la policía, se focalizan entonces en el uso que hace ésta de los estereotipos, los prejuicios y la discrecionalidad y eso alimentará el interés académico por la cultura policial como medio para escrutar estos procesos informales.

Los estudios de Westley y Banton forman parte de un conjunto de investigaciones sobre policía que se desarrollan en las décadas de los 60 y 70. Se trata principalmente de etnografías basadas en un extenso trabajo de campo que se publican como monografías y constituyen el origen de los estudios sobre cultura policial realizadas tanto en EUA como en Inglaterra. Dos ejemplos de estas monografías son el estudio de Cain (1973), que comparó una policía rural y una urbana en Inglaterra usando entrevistas y observaciones y concluyó que en un entorno urbano los policías son más dependientes de sus compañeros puesto que la relación con los ciudadanos es más hostil que en un entorno rural, y el estudio etnográfico en profundidad de la policía urbana americana de Rubinstein (1973) que se centró en cuestiones como la violencia, el secretismo y la dependencia de los compañeros. Estos primeros estudios significarán un cambio en la manera de entender la policía ya que hasta aquel momento predominaba la visión de que los cuerpos policiales eran organizaciones legalistas y burocráticas que respetaban las normas, que se regían por un régimen jerárquico, semi-militar y disciplinario, aspectos que cuestionará la literatura sobre cultura policial. Debe señalarse que en esta época casi no se debatía sobre del concepto de cultura policial, sino que se utilizan otras expresiones para referirse al marco conceptual aplicado para comprender la naturaleza, las funciones y los orígenes de la visión del mundo de los policías tales como “working personality, the patrol officer's view of his/her mandate, role conceptions, conceptual framework, orientations to work, manners and customs of police, etc.” (Reiner, 2017, p. 237).

En el inicio de los estudios sobre cultura policial se identificó una “única” cultura, a la que nos referiremos como cultura policial “tradicional” y que se conoce como “la” cultura policial monolítica por el hecho de ser compartida supuestamente por todos los miembros de las organizaciones de policía

(Banton, 1964; Skolnick, 1975; Westley, 1970). En las investigaciones realizadas no se ha llegado a un consenso sobre la proporción de policías que se adhieren a la cultura policial tradicional, pero sí hay un consenso en cuanto a que existe y a la identificación de las características principales que la caracterizan (Blumenstein, Fridell, & Jones, 2012). Esta tesis permitirá conocer en qué porcentaje los/las nuevos/as policías adoptan esta cultura ocupacional o se resisten a ella puesto que su diseño longitudinal permite medir el cambio a lo largo del tiempo.

Las características de esta cultura monolítica las describe Westley (1970) en su obra pionera, serían sintéticamente: la lealtad y el secretismo entre los policías; el aislamiento que genera la brecha entre el policía y el ciudadano; el uso de una autoridad coercitiva con los ciudadanos; una actitud de desconfianza y sospecha hacia la ciudadanía; la relevancia de la lucha contra la delincuencia y la evaluación de los ciudadanos y las situaciones en términos del peligro potencial que suponen. Pero no todos los autores de las primeras etnografías sobre cultura policial defienden que ésta sea monolítica, algunos creen que hay variaciones debido a diferencias en el espacio y el tiempo en que se desarrollan (Cain, 1973) o debido a que hay distintos tipos de policías (Muir, 1977).

Los académicos y los reformistas de la policía todavía tienden a pensar que los policías comparten una cultura profesional monolítica que consideran como el principal escollo para una policía más justa, efectiva y humana. Este tópico, que como hemos visto Sklansky (2007) denomina "The Police Subculture Schema" dificulta poder descubrir las diferencias entre los diversos policías, así como las nuevas complejidades que presenta la identidad del policía y los procesos dinámicos que ocurren en el seno de la organización. Este tópico se asocia a la cultura policial, pero en realidad trata de ideas preconcebidas sobre sus efectos y su naturaleza que asumen que los policías piensan todos igual, que son paranoicos, insulares e intolerantes, que se oponen al cambio de modo intransigente y que por lo tanto deben ser controlados desde el exterior o por lo menos desde la cúpula de la organización (Sklansky, 2007, p. 20). Será a partir de los años 90 cuando la singularidad de la cultura policial será más

puesta en entredicho debido a los cambios demográficos que van sucediendo en el interior de las organizaciones policiales. Se cuestiona la existencia de una cultura monolítica porque no toma en cuenta las diferencias que cada vez más existen entre los policías: “the Police Subculture Schema makes it hard to see differences between officers, new complexities of police identity, and dynamic processes within the police workforce” (Sklansky, 2007, p.21). El argumento esgrimido es que si la composición de las policías ha cambiado también lo han hecho los valores y las normas de la cultura policial diferenciándose de la cultura tradicional (Chan, 1996; Loftus, 2010; Paoline, 2004). Así, en Gran Bretaña Robert Reiner (1992) afirma que la cultura ocupacional de la policía no es ni monolítica, ni universal ni inalterable y en Australia Janet Chan ha puesto en entredicho el concepto de cultura policial tradicional afirmando que hay diversas culturas que operan y no sólo una (Chan et al., 2003).

Hacia el debate actual

Sin duda desde las primeras etnografías de los años 50-70 se han dado algunos cambios en la policía. Las organizaciones son más diversas, incluyen mujeres y minorías, también en las escalas superiores, aunque en menor proporción, y hay miembros que son abiertamente gays o lesbianas. Los policías ya no viven tan aislados socialmente y se organizan en sindicatos como otros trabajadores (Sklansky, 2007). Todo ello pone en entredicho la cultura monolítica y habla a favor de la diversidad de culturas, de reconocer la pluralidad de culturas a la vez que critica la idea de la homogeneidad de la cultura policial. Otros argumentos en contra de la existencia de una cultura compartida por todos los miembros de la profesión se refieren a los distintos puestos que los policías ocupan en la organización tanto verticalmente - en los distintos niveles jerárquicos - como horizontalmente - en las distintas especializaciones. Así se habla de una división jerárquica de la cultura policial entre "management cops" y "street cops". Pero dentro de los escalones inferiores también se distinguen al menos dos tipos de culturas, la de los patrulleros y la de los que hacen tareas de proximidad o policía comunitaria (Waddington, 1999).

La literatura sobre cultura policial ofrece evidencias de que, aunque hay una cultura compartida, se pueden distinguir distintos perfiles de policías. En consecuencia, se han desarrollado clasificaciones de tipologías de policías agrupándolos según sus perspectivas sobre la profesión. Este hecho indica que la pluralidad que existe en el nivel micro se traslada a la existencia de distintos perfiles profesionales. En los años 70 White¹³ desarrolla la primera tipología identificando cuatro perfiles: el “tough cop”, el “problem solver”, el “rule applier” y el “crime-fighter”. Brown¹⁴ en los años 80 también identificó cuatro estilos operativos el “old-style crime-fighter”, el “clean-beat crime-fighter”, el “service style” y el “professional style”. Worden¹⁵ en los años 90 agrupó todas las tipologías anteriores según dos tipos de orientaciones del trabajo policial, las que ponen el punto de vista en la naturaleza humana y las que están orientadas al proceso y al resultado, estas dos orientaciones tienen en cuenta la manera en que los/las policías perciben su rol, ya sea como controladores de la delincuencia o servidores públicos, y también analizan si los/las policías se sienten satisfechos por realizar su trabajo o más bien al ver que un delincuente es castigado por los tribunales. Teniendo en cuenta estos elementos Worden llegó a cinco tipologías: el “professional”, el “tough cop”, el “clean-beat crime-fighter”, el “problem solver” y el “avoider”.

Más recientemente en un estudio realizado en ocho países europeos entre 2010-2014¹⁶ se identificaron cinco perspectivas según la manera de entender la ocupación de policía (Bayerl et al., 2014): los “professional service-providers” que ponen el acento en ayudar y proteger a los ciudadanos; los “hands-on enforcers” que valoran sobretodo la prevención de la delincuencia y ponen el acento en mantener la autoridad; los “community-oriented civil-rights protectors” que valoran por encima de la autoridad la relación personal con el ciudadano, creen que su labor principal es proteger los derechos civiles; los “resource-

¹³ Ver White, S. (1972). A perspective on police professionalization, *Law and Society Review*, 7(1), 61-85.

¹⁴ Ver Brown, M. (1981). *Working the Street: Police Discretion and the Dilemmas of Reform*. New York, NY: Russell Sage Foundation.

¹⁵ Ver Worden, R.E. (1995). Police officers' belief systems: a framework for analysis. *American Journal of Police*, 14(1), 49-81.

¹⁶ Se trata de un proyecto financiado por la Comisión europea dentro del programa FP7, el COMPOSITE Project https://cordis.europa.eu/project/rcn/95216_en.html

driven independents” que valoran poder actuar con autonomía y tomar decisiones así como disponer de los instrumentos y recursos necesarios para hacer su trabajo y los “state crime-fighters” que se ven a sí mismos como representantes imparciales del Estado que deben restablecer la justicia, mantener el orden y resolver los problemas de los ciudadanos.

La existencia de esta diversidad de tipologías proporciona argumentos para confirmar la diversidad frente a la homogeneidad de la cultura policial. Son tipologías útiles puesto que identifican diversas identidades dentro del conglomerado de características que integran los estudios sobre cultura policial. Especialmente valioso es el estudio de Bayerl et al. (2014) puesto que muestra que las tipologías no se circunscriben a un único país o contexto, como habían hecho los estudios anteriores, sino que son compartidas por los miembros de la ocupación de policía. Por lo tanto, nos indica que son las características de la ocupación las que modelan la identidad de sus miembros por encima del contexto social, político y económico. Esta tesis permitirá identificar diversas trayectorias de cambio identitario dentro de la ocupación de policía, aportando por primera vez un elemento dinámico a los perfiles profesionales de la policía.

La cultura policial ¿un elemento positivo o negativo?

Vamos a revisar a continuación la controversia que más recientemente ha despertado el propio concepto de cultura policial entre los estudiosos de la policía: si tiene connotaciones únicamente negativas o también comporta aspectos positivos.

“It is safe to say that late modernity has not been kind to the concept of Police culture” (Cockcroft, 2017, p. 233)

El uso trivial de la denominada “cop culture”, “canteen culture” o “bluethinking” a menudo tiene connotaciones negativas y puede llevar a confusión si se hace de manera reduccionista. Entre los estudios sociológicos sobre la cultura policial predominan los que son críticos con sus efectos y son reformistas (Cain, 1973; Muir, 1977; Skolnick, 1975; Westley, 1970). Los efectos negativos de la

cultura policial serían por ejemplo la corrupción, la violencia y el engaño. Por otra parte, también encontramos autores que ven aspectos positivos, que defienden que la cultura policial tiene un sentido ya que comporta ciertas ventajas, ayuda a los policías a sobrevivir en un ambiente hostil y un trabajo estresante (Chan et al., 2003; Goldsmith, 1990; Reiner, 1992; Waddington, 1999). Un ejemplo clásico de estas ventajas sería la solidaridad entre iguales y la camaradería como mecanismos para compensar el aislamiento social de los ciudadanos que acompaña el trabajo policial y como antídoto contra el estrés (Cockcroft, 2017).

Para Waddington (1999) la cultura policial existe con algún propósito, este podría ser guiar la acción de los policías y explicaría los males en que incurre la policía en su forma de actuar. Sin embargo, la cultura puede verse como un elemento que le da significado a la experiencia de ser policía y ayuda a mantener la autoestima. Las actitudes que adoptan los policías no serían pues elementos causales sino construcciones cognitivas que ayudarían a darle significado y coherencia a las acciones y a los sucesos del trabajo policial. La cultura policial operaría principalmente como un paliativo en lugar de ser una guía para futuras acciones (Waddington, 1999). El debate se sitúa pues más allá de la valoración positiva o negativa de la cultura policial. Debería centrarse en los aspectos cognitivos que explican los cambios en la identidad de los/las policías como un proceso de adaptación a lo que comporta convertirse en policía.

Otro elemento que se ha cuestionado con relación al concepto de subcultura policial es que la mayoría de los estudios se basen en lo que los policías dicen, en su narrativa, y no en lo que hacen, en referencia a aquellos estudios donde la información se ha obtenido principalmente a través de entrevistas y de aplicar escalas actitudinales. Para Waddington (1999) la hipótesis subyacente es que la subcultura actuaría como un puente entre lo que los policías dicen y lo que hacen. Sin embargo, la literatura empírica en psicología social indica que puede haber un abismo entre lo que las personas dicen y lo que hacen y que en realidad son las circunstancias en que se encuentran los sujetos las que dictan su conducta, no sus actitudes e ideas preconcebidas (Waddington,

1999). Una aproximación alternativa aparece en estudios más recientes que han analizado la “canteen culture”, es decir, han estudiado qué se explican los policías unos a otros en los momentos en que no están operativos, concluyen que hay una correlación entre lo que un policía en concreto dice y la manera en que actúa cuando trabaja y no tanto una correlación general entre el mundo de las historias de cantina y el mundo real. A través del "storytelling" los valores e ideas sobre el trabajo policial se van modelando y transformando y esa es la contribución de esta “cultura de cantina” a la cultura policial (van Hulst, 2013). Como vemos se trata de un debate abierto que nos muestra la necesidad de más investigaciones como la que desarrolla esta tesis que estudia un proceso de cambio en el tiempo, para profundizar en el conocimiento de la transmisión y (re)producción de la cultura ocupacional de la policía.

2.2.2 Qué caracteriza la cultura policial

Como se ha ido apuntando, los rasgos que caracterizan la cultura o subcultura policial tienen su origen en los elementos que determinan el papel que juega la policía en la sociedad. Estos son, como se ha argumentado, fundamentalmente (1) su rol como autoridad legal que aplica la ley, (2) el consiguiente peligro proveniente de los que actúan en contra de la ley y de las instituciones que controlan lo que hace la policía, ya que los policías pueden incurrir en infracciones de la ley intentando cumplir su mandato, y (3) las exigencias que los policías reciben de la esfera política y social para producir resultados, tal como se despliega en la Figura 1.



Figura 1. Dinámicas de la “police working personality” de Skolnick.

El contexto en el que trabaja la policía viene definido por la exposición constante al peligro y por las dificultades para ser considerado una autoridad, para ejercer la autoridad que le delega el Estado como funcionario público. De estos dos elementos centrales, peligro y autoridad, más la presión constante para ser eficientes, se derivan las cuatro características de la “policeman's working personality” (Skolnick, 1975), el embrión de lo que se identificará más adelante como cultura policial:

- a) La sospecha permanente: la amenaza de peligro hace que el policía esté siempre en alerta para encontrar signos de peligro que indiquen la posibilidad de violencia o de que se incumplan las normas. Para simplificar su trabajo los policías establecen “marcadores de sospecha” de forma que los ayude a anticipar posibles peligros.
- b) El aislamiento social: El ejercicio de la autoridad provoca que la mayoría de ciudadanos no se acerquen a los policías porque les tienen miedo o porque los odian y eso los aísla de la sociedad. Diversas investigaciones confirman que los ciudadanos sienten aprensión en sus contactos con la policía,

especialmente cuando es la policía quien inicia la interacción (Makin et al., 2018). Este aislamiento hace que tengan dificultades para mantener amistades que no sean policías y que a menudo oculten cuál es su profesión.

- c) La solidaridad interna: El aislamiento social tiene como consecuencia el refugio en el apoyo de los iguales. El hecho de compartir la experiencia de recibir la hostilidad del ciudadano los une y acaban siendo dependientes de los compañeros haciendo la mayoría de sus actividades sociales con otras policías.
- d) El conservadurismo: Los policías aprenden a identificar todo aquello que se escapa de la "normalidad" y por eso se vuelven conservadores y convencionales, les gusta el orden y respetan el estatus quo porque está exento de peligro. A menudo el/la policía acaba identificándose con las normas que tiene que hacer aplicar.

Es interesante como estudios posteriores al de Skolnick (Bittner, 1970; Holdaway, 1983; Manning, 1995) identifican como elementos centrales la incertidumbre del trabajo policial - similar al peligro - y la necesidad de mantener una imagen pública - en lugar de la presión por ser efectivos-, lo cual nos confirma que estos aspectos favorecen la dependencia de los compañeros, el trabajo en equipo, los lazos colectivos y la necesidad de controlar la información. El elemento central del riesgo se une al de desorden, que los policías interpretan fundamentalmente como público y por ello confiere centralidad a las actividades de control y orden de los espacios públicos. Existe un gran consenso entre los estudiosos de la cultura policial en que las expresiones fundamentales de la subcultura policial se derivan de este contexto de trabajo y son principalmente el sentido de misión; el deseo de acción y de vivir emociones, especialmente la glorificación de la violencia; una división del mundo social en un "Nosotros/Ellos" que va acompañado por el aislamiento y la solidaridad interna, y que contiene también elementos racistas; un conservadurismo autoritario; y la sospecha permanente junto con el cinismo, especialmente hacia las normas y los procedimientos legales (Reiner, 1992).

Así pues, podemos definir la “cultura ocupacional” de los/las policías como el conjunto de las “accepted practices, rules, and principles of conduct that are situationally applied, and generalized rationales and beliefs” que emanan del tipo de tareas que desarrollan los policías y de su estructura organizativa (Manning, 1995). Las tareas propias de la ocupación de policía se caracterizan por ser variadas, inusuales, impredecibles en duración, en contenido, y en sus consecuencias. Para poder hacer frente a tanta incertidumbre los policías se vuelven dependientes de sus compañeros, necesitan su ayuda, su consejo, su conocimiento sobre el trabajo de policía, necesitan apoyo frente al aislamiento social y sobretodo protección ante las amenazas internas y externas. Otro elemento central de la cultura ocupacional de la policía es la autonomía, a la que también nos referiremos como discrecionalidad, tanto en relación con la capacidad para tomar decisiones individuales como en relación con la ciudadanía a la que sirve y controla, así como autonomía ante la autoridad rígida de su organización simbolizada por una estructura piramidal y paramilitar. Finalmente, coincidiendo con Skolnick, en la cultura ocupacional del policía la autoridad se considera un elemento crucial, el/la policía debe crear autoridad y mantenerla, una autoridad que proviene de tres fuentes: por ser una autoridad del estado; por representar la ley, así como la moralidad de las clases dominantes (Manning, 1995). Una autoridad que también se transmite con elementos físicos o corporales¹⁷ tal como aprenderán los/las policías durante su proceso de socialización en la profesión (Chan et al., 2003).

Una misión imposible...es cosa de hombres

Una de las características que se ha identificado como central en la cultura policial es un acentuado sentido de misión (Loftus, 2009; Reiner, 1992). Los policías se sienten orgullosos de serlo a la vez que están convencidos de que es un trabajo único y necesario para la sociedad, en palabras de un patrullero del estudio etnográfico de Muir (2005, p. 183) “the most satisfying feeling is the feeling you are needed, that you are helping”.

¹⁷ Aspectos de apariencia física como el uso de uniformes, las regulaciones sobre como llevar el pelo, los tatuajes o los piercings e incluso las maneras de caminar, estar de pie, mirar a los ciudadanos, aprender a no sonreír, son elementos que se enseñan durante la formación inicial de la policía.

Este sentido de misión contribuye también a dignificar y normalizar el trabajo policial que convierte lo excepcional y reprochable de su trabajo en heroico. No se trata de un empleo corriente “el trabajo policial no se presenta como una relación mercantil en la que un trabajador desarrolla un trabajo por un salario, sino que se convierte en una entrega, en dar todo de sí, hasta el final” (Galvani, 2016, p. 95). Los/las policías creen representar la “thin blue line” que separa el orden del caos en la sociedad (Skolnick & Fyfe, 1993, p. 56) colocándose en una posición de valientes protectores de la ciudadanía. Esta perspectiva a menudo no se corresponde con la perspectiva que la sociedad tiene de la policía, elemento que puede alimentar la separación entre policía y sociedad al generar un sentimiento en los/las policías de no ser comprendidos/as e incluso respetados/as por el ciudadano. Este será un aspecto que investigará esta tesis a través de los relatos de los/las propios/as policías en distintos momentos del proceso de socialización en la profesión. Esta posición también comporta que conozcan el lado oscuro de la sociedad y que estén en una posición privilegiada para entender y enfrentar los peligros que existen y de los cuales los ciudadanos son “ingenuos ignorantes” incapaces de evaluar legítimamente la contribución de la policía al orden. Así se fragua no sólo el heroísmo de la policía sino también su cinismo ante una ciudadanía que ignora que el orden social está continuamente amenazado por el caos (Waddington, 1999).

El proceso de socialización en la profesión de policía implica adoptar una nueva forma de ver el mundo, “Their minds are dyed blue” (Sklansky, 2007, p. 20). La policía es un estilo de vida porque las exigencias que el trabajo de policía impone sobre la existencia diaria de estos profesionales van mucho más allá de sus deberes oficiales, cualquier profesión que haga tareas relacionadas con la vida y la muerte, como médicos, militares o sacerdotes, está sometida a estas exigencias que trascienden las puramente laborales (Skolnick, 1975).

En este sentido destaca el pionero trabajo de Westley (1970) que introduce la idea de “the paradox of policing” en referencia a que el tipo de trabajos que los policías valoran más, como por ejemplo atrapar delincuentes, son los que menos ocurren en su día a día. La mayor parte de la actividad policial son

trabajos desagradables como tratar con borrachos, con locos, con muertos o con enfermos, los policías se ocupan sobretodo de mantener el orden. Pero en cambio esta función no la asocian con su identidad que está dominada por la imagen del “crime-fighter”, como diría Waddington (1999) “it is virtually a collective dellusion”, un engaño colectivo sobre su identidad profesional. Sería más acertado asociar la imagen de la policía con la provisión de ayuda y asistencia a la ciudadanía, pero este aspecto del trabajo policial es sistemáticamente ignorado por los policías que lo consideran una distracción del “real job”, luchar contra la delincuencia.

El conocido estudio comparativo internacional de Bayley (1994) sobre las tareas de que se ocupa la policía, halló que el tiempo que dedica a la lucha contra la delincuencia constituye una pequeña parte de su trabajo. Sin ir más lejos apenas un 20% de las llamadas que recibe la policía tratan de hechos delictivos, y en la mayoría de los casos reaccionan a un delito ya cometido. La mayoría del tiempo lo dedica a restablecer el orden y a dar asistencia a los ciudadanos en cuestiones muy diversas. La regulación del tráfico de hecho es el motivo más frecuente por el que la ciudadanía tiene contacto con la policía. Una de las cuestiones más debatidas ha sido explorar el motivo por el que la policía dedica tanto esfuerzo retórico a afirmar algo que su experiencia contradice. Los análisis apuntan que la imagen del "crime-fighter" ha ayudado a la policía históricamente a ser vista como protectora de la ciudadanía y del orden social, en lugar de ser considerada como una amenaza potencial, su misión es “salvar” a la ciudadanía de la criminalidad y del desorden público.

El patrullero uniformado es el prototipo de la identidad profesional del policía. En este sentido la socialización en la profesión es la misma para todas las especialidades y rangos, todos empiezan con un período de patrullaje, y todos los policías comparten esta experiencia cuando se inician trabajando como patrulleros. En esta tesis estudiaremos el período inicial de patrullaje de los/las nuevos/policías de Catalunya en su período de prácticas. Entre los policías se recela de los compañeros/as que no han realizado nunca esta actividad o que la han hecho muy poco, hasta el punto de que si no han sido patrullas no son considerados como “auténticos/as” policías y si llegan a ocupar puestos de

mando van a tener más dificultades para que sus subordinados reconozcan su autoridad (Skolnick, 1975).

Los valores culturales dominantes

Hemos visto hasta ahora que la misión de los/las policías es salvar a la ciudadanía de la criminalidad y que el patrullero uniformado es el prototipo de policía, vamos a ver ahora qué valores dominan en la identidad cultural de esta profesión. En la profesión policial los valores predominantes son los masculinos, heterosexuales y blancos occidentales, por lo que los miembros que no comparten estos valores mayoritarios tenderán a ser excluidos por no compartir la norma predominante (Loftus, 2009; Reiner, 2010). El porcentaje de mujeres, homosexuales y personas de origen inmigrante es menor en la policía que en la sociedad (Van Ewijk, 2011). En todo el mundo las organizaciones de policía están formadas mayoritariamente por hombres y aunque hayan empezado a incluir mujeres desde principios del siglo XX, en la mayoría no superan el 20% de la plantilla (Vallès, Bande, & Candé, 2013). Se han identificado factores externos que actúan como freno de la diversidad en la policía. El factor principal es que convertirse en policía no es atractivo para mujeres y miembros de minorías por diversas razones como la percepción de que no serán bien recibidos/as ya que hay muy pocos/as policías que compartan sus propias características. También porque suele haber una reacción hostil de la familia y amigos sobre la decisión de hacerse policía, así como la preferencia por otro tipo de profesiones con mayor estatus y condiciones de trabajo menos exigentes (Van Ewijk, 2011).

Debemos tener en cuenta que la cultura patriarcal dominante favorece una imagen de la realidad social marcada por los valores masculinos que ocupan una posición de superioridad mientras que los valores de la cultura de las mujeres están ligados a la subordinación (Rosaldo & Lamphere, 1974) (Rosaldo & Lamphere, 1974; Bodelón, 1998; Hooks, 2004). El mundo profesional de la policía es un reflejo de esta estructura asimétrica de valores y poderes. Para superar esta subordinación en el ámbito profesional de la policía, donde es acentuada por estar en minoría, las mujeres policías experimentan una enorme

presión de sus compañeros “to prove themselves”, deben demostrar que son capaces de ser buenas policías y para ganarse la aceptación de sus colegas hombres muy a menudo adoptan los valores masculinos. En consecuencia, las mujeres policía “...tienen que demostrar que tienen arrojo, capacidad de prestar apoyo y que se hacen respetar por el público.../...Se espera de una buena patrullera que se comporte como lo haría un hombre...” (Torrente, 1997, p. 54). En muchos casos se encuentran con el dilema de tener que rechazar parte de su feminidad y adoptar aspectos de la cultura masculina para ser aceptadas. Hay pocos estudios comparativos entre hombres y mujeres policías en relación con la evolución de sus creencias y valores, pero los que hay sugieren que las mujeres se adhieren a los mismos valores que sus homólogos masculinos. Por ejemplo, un estudio sobre los tipos de trabajos que más valoran hombres y mujeres encontró una alta correlación entre ambos sexos, ambos valoraban muy alto el "law enforcement" (Waddington, 1999). Pero incluso cuando las mujeres llegan a puestos de mando dentro de la organización, entonces deben trabajar en un ambiente de trabajo dominado por el “smart macho”¹⁸ (Loftus, 2009). En la cultura de liderazgo policial existe una necesidad por demostrar un compromiso inagotable al trabajo que se demuestra estando siempre disponible y presente, la total disponibilidad que se exige para ser líder policial se explica por un exagerado sentido de misión, como hemos visto, otra de las características de la cultura policial (Silvestri, 2017).

La literatura sobre cultura policial confirma la prevalencia de la masculinidad, se asume que en el trabajo policial los hombres tienen una capacidad superior que las mujeres para desarrollar ciertas tareas (Atkinson, 2017; J. Brown, 2007; Fielding, 1988; Rabe-Hemp, 2017). Uno de los estudios pioneros sobre cultura policial, el del sociólogo Peter K. Manning (1978), mostraba que la cultura policial “is essentially a masculine culture with an emphasis on virility, toughness, masculinity, and masculine interests such as sexual triumphs, sports, outdoor life, and so forth” (Manning, 1978, p. 249). Como hemos visto

¹⁸ El concepto de “Smart macho” se usa para describir la versión de la masculinidad que caracteriza a los mandos que actúan con un estilo muy competitivo discriminando a los/las empleados/as que son reticentes a trabajar en horarios extensos y ritmos fuertes. (J. Brown, 2007)

anteriormente en este capítulo, peligro y autoridad son los elementos que configuran el núcleo de la cultura ocupacional de la policía (Skolnick, 1975) donde el prototipo de agente es el “crime-fighter”. Ejercer la autoridad conlleva riesgos y por ello el ideal de policía es un hombre. Esto se explica porque prevalece en nuestra sociedad una asimetría de poder en la que el poder, el prestigio y la fuerza son considerados atributos masculinos mientras que a las mujeres les corresponden ámbitos considerados complementarios, tales como el cuidado, la ternura, el servicio, la docilidad y la obediencia. Al ser la policía una ocupación donde el peligro está siempre presente, como una amenaza que impregna cualquier actuación, el/la policía deberá ser capaz de afrontar estos peligros con atributos como la agilidad física, la fuerza, la dureza de carácter, atributos que se exigen también a los soldados. Puesto que en la cultura patriarcal dominante el ejercicio de la autoridad coercitiva se preserva a los hombres, la profesión de policía va íntimamente ligada al culto a la masculinidad ya que ellos son vistos como los que quieren y pueden pelear para mantener el orden.

Una de las características de la cultura policial es la glorificación de la acción y de las emociones fuertes, a pesar de que el trabajo rutinario de la policía sea usualmente aburrido y de que pocas intervenciones requieran el uso de la fuerza. Aun así, el imaginario del "police real job" según el público y los propios policías se relaciona con la acción y el uso de la autoridad y en última instancia de la fuerza, tal como confirma el trabajo etnográfico de Loftus (2009, p.99):

“During group discussions, I asked officers to describe their ideal working day. Their responses overwhelmingly centred on action-packed activities such as catching burglars and drug dealers; engaging in car pursuits; and breaking up public order incidents. Conversely, incidents requiring a less zealous police response were only rarely mentioned.”

Si bien de momento la presencia de mujeres en la policía no ha supuesto un cambio esencial en los aspectos masculinos de la profesión, si las mujeres llegaran a ser mayoría podrían significar una amenaza hacia la esencia misma del trabajo policial (Waddington, 1999). Por ello es lógico que los policías

hombres generen una resistencia hacia el incremento de presencia de mujeres en la profesión, especialmente si son igual de efectivas que sus compañeros hombres. Por otro lado, un estudio reciente de la policía en los Países Bajos (Terpstra & Schaap, 2013) apunta a un cambio hacia una mayor aceptación de la presencia de mujeres en la policía. Se necesitan estudios que puedan confirmar o refutar esta tendencia en otros contextos como el que desarrolla esta tesis.

Otro problema relativo a la exclusión es el que sufren los/las policías homosexuales que deberán adoptar los valores de la cultura heterosexual dominante para ser aceptados, por ejemplo, los hombres homosexuales deberán demostrar que poseen rasgos masculinos utilizando la violencia en sus actuaciones (Loftus, 2009). La aceptación de la diferencia sexual, según Campbell (1999), depende de la habilidad del "desviado" para realizar el trabajo policial, para acomodarse a las demandas de la ocupación, no tanto de adoptar otra identidad. Es decir, los valores culturales e identidades diversas serán admisibles siempre y cuando la manera de trabajar no se vea afectada.

Finalmente, los miembros de la profesión que pertenecen a grupos étnicos minoritarios experimentarán aislamiento y discriminación debido a su origen, sentimientos que se verán reforzados por las experiencias negativas que la policía tenga con estos colectivos en su trabajo. La "racialización" de la labor policial, en inglés "racialized policing"¹⁹, explica que los miembros de minorías no consideren la policía como una opción profesional (Weitzer & Tuch, 2006), y si se convierten en policías se enfrentan con más dificultades. Así lo confirma el trabajo etnográfico de Mutsaers (2015) en una policía holandesa que concluye que los/las policías pertenecientes a minorías están sujetos a un seguimiento más estricto por parte de la organización, sufren más la coerción y reciben poco o ningún apoyo cuando se encuentran con dificultades con sus compañeros/as. No trataremos con mayor profundidad la relación entre

¹⁹ Ejemplos de "racialized policing" son la discriminación de la policía hacia miembros de minorías, hacia los barrios donde viven estas comunidades, los prejuicios hacia estos colectivos o el uso del perfil racial en las identificaciones que realiza la policía (Weitzer & Tuch, 2006).

minorías étnicas y policía, a pesar de ser un fenómeno de gran alcance, puesto que no es el objeto de estudio de esta tesis.

Yo sospecho, tu obedeces

La pionera etnografía de Westley (1970) constató que los policías se creen en constante peligro de ser víctimas de violencia, y a veces lo son, pero también lo magnifican en las historias sobre estos episodios de violencia que se explican repetidamente los unos a los otros y este peligro se acentúa por el hecho de estar en permanente confrontación con la ciudadanía. A pesar de que, como hemos visto, la mayoría de veces el trabajo policial no está relacionado con la delincuencia, no deja de estar plagado de incertidumbres. Los policías no pueden olvidar que en cualquier momento el aburrimiento puede interrumpirse por una llamada que puede ser traumática, peligrosa o que ponga en peligro su seguridad. El dilema está servido: “they must prepare for war even though they are rarely called upon to fight” (Bayley, 1994, p. 142). Encontrar el equilibrio es complicado puesto que relajarse invita al riesgo mientras que estar constantemente en alerta invita a sobre reaccionar. Al acercarse a los ciudadanos muchos policías prefieren ser demasiado desconfiados a pecar de incautos. Es a lo que Muir (1977) se refiere como la estrategia “minimax” refiriéndose a minimizar al máximo el riesgo en su trabajo: “In the event that an assumption was erroneously suspicious, the policeman ended up unhappy but at least had the consolation that he was alive to appreciate his unhappiness...The mistaken oversuspicion meant wasting a citizen; the mistaken overtrust meant death” (Muir, 1977, pp. 166–167), los/las policías prefieren equivocarse y poder contarlo a no ser lo suficientemente desconfiados y pagar con las consecuencias.

Frente la constante incertidumbre la policía utiliza la heurística -marcadores de sospecha- para interpretar las acciones de los ciudadanos y avanzar a posibles peligros, desarrolla maneras rápidas de identificar a las personas que pueden ser peligrosas utilizando características como su aspecto físico, el lenguaje, la manera de vestir, etc., que se identifiquen como el preludio de la violencia. Eso puede conducir a interpretar algunas interacciones de forma más

negativa, puesto que si tienen malas experiencias previas con un cierto grupo de población van a esperar que en el futuro se repitan (Makin et al., 2018). Además, en ocasiones los agentes reciben instrucciones explícitas de actuar en base a unas determinadas características y eso puede representar un exceso de identificaciones de los colectivos con esas características, resultando en *over-profiling* (Mutsaers, 2015). El peligro impide que la policía haga un uso sensato de la autoridad, cuanto más en peligro se sienta un policía menos capacidad tendrá para hacer un uso sensato de su autoridad (Skolnick, 1975). La combinación de peligro y autoridad interfiere en la toma de decisiones, ya que el peligro despierta conductas de autodefensa, miedo y ansiedad. Bajo estas condiciones la autoridad es un medio para reducir las amenazas percibidas por el/la policía en lugar de un conjunto de juicios fruto de la reflexión en momentos de calma, que es lo que debería ser.

Del mismo modo que los/las policías desarrollan un criterio para valorar rápidamente si una situación es peligrosa, desde los primeros contactos con sus nuevos compañeros de profesión también aprenderán que deberán decidir si deben actuar o no puesto que es imposible hacer cumplir todas las leyes, tal como explica uno de los policías del estudio etnográfico de Westley “on the first day I was on the force they told me that I couldn't go according to the law all the time, that I had to use my own judgement”(Westley, 1970, p. 169).

Como ya se mostraba en los primeros estudios empíricos sobre cultura policial que se hicieron en los años 60, el policía es un actor más del sistema de justicia y que disfruta *de facto* de gran poder discrecional en el sentido de poder decidir si aplican o no las normas y la manera en que lo hacen (Bittner, 1967; Goldstein, 1960; Greene, 2010). Los motivos son diversos y van desde motivos pragmáticos, principalmente porque la limitación de recursos hace que la policía no pueda aspirar a combatir todos los delitos que se cometen, a motivos de simple lógica, las normas se pueden interpretar de muchas maneras diferentes dependiendo de cada situación concreta (Reiner, 2017), o puede deberse también a la juridificación de la sociedad y el continuo crecimiento de las normas a aplicar (Mutsaers, 2015). En capítulos anteriores hemos visto que en el trabajo policial se entrecruzan los principios de la

burocracia y la toma de decisiones individuales y que el/la policía es un “street-level bureaucrat”. La discrecionalidad es un elemento esencial de las decisiones que toma la policía sobre quien es detenido o cacheado (Gundhus, 2017). En la práctica cuando la policía interpreta unas circunstancias sociales como delitos o no, cuando la adapta a las circunstancias individuales, la policía da vida a la ley, la redefine y eso puede derivar también en hacer un uso equivocado. A pesar de una pretendida imparcialidad de las normas y las leyes, su aplicación es discrecional tal como sostuvo Skolnick en su obra “Justice without trial” refiriéndose a las decisiones que toma la policía:

“The legal order is popularly envisioned as the most formally normative of all social organizations because it contains a codified and carefully interpreted body of rules. But, in practice, it continues to be a highly discretionary order at every level, mediated by subtle, sometimes unarticulated, yet discernible norms held by actors in the system.” (Skolnick, 1975, p iii)

Las investigaciones sobre el trabajo policial en un entorno urbano desde los años 50 concluyen que los agentes que intervienen sobre el terreno disponen de autonomía de decisión sobre qué tareas son prioritarias y el modelo operativo a aplicar, poniendo en entredicho el modelo de autoridad burocrática ejercida desde la jerarquía de mandos policiales que emiten instrucciones imperativas. Esta autonomía es posible porque son los agentes implicados en los hechos quienes controlan el relato sobre cómo son los incidentes sobre los que intervienen. La autonomía de facto de los agentes socava radicalmente los supuestos de la organización jerárquica de que los subordinados simplemente aplicarían las instrucciones que se les dan (Monjardet, 2005).

Una faceta de la discrecionalidad consiste en la omisión de acción para evitar situaciones demasiado complicadas, como dice Muir “it’s more difficult to detect inaction than active misconduct like brutality” (Muir, 2005, p. 176). La policía podría clasificarse como una burocracia centrada en la penalización, dado que los/las agentes reciben castigos severos si se considera que son autores de conductas inadecuadas. Este elemento fomenta la solidaridad defensiva entre

los rangos inferiores que perciben que cualquier acción que emprendan como policías puede ser peligrosa para su carrera profesional y adoptan la postura cínica de actuar lo menos posible para no levantar sospechas, evitar problemas se convierte pues en la norma (Waddington, 1999).

Otra faceta de la discrecionalidad es cómo selecciona la policía los sectores sociales sobre los que actúa o para los que actúa.

“A special conception of social class, mixed with an idea of conventional or proper behaviour (...) is just as important to the police officers as racial or ethnic groups. In this scale the “respectable” working class and the suburban middle class stand highest while the “underclass” of the poor and rootless (...) stand lowest. (Smith & Gray, 1985)

Cada vez más la policía debe encargarse de gestionar los síntomas de las rupturas sociales y se les encarga controlar los conflictos humanos que dejan las crisis sociales, económicas o culturales. Con el crecimiento de la seguridad privada la policía es la responsable de controlar y gestionar el espacio público, donde más se notan los efectos de estas crisis y donde se relegan a los grupos excluidos socialmente como los pobres, los sin techo, los inmigrantes, los drogadictos, etc. Las presiones que la policía recibe para gestionar con mayor eficacia la delincuencia han acentuado este tipo de discrecionalidad puesto que la policía desplaza estas presiones hacia los marginados y los extranjeros. En la práctica la policía dirige su atención hacia los grupos que se encuentran en la base de la pirámide social (Chan, 1996; Loftus, 2009; Reiner, 1992).

Esto contribuye a que la visión del mundo de los policías esté teñida de cinismo y pesimismo, cuestión que se explica por la peculiaridad de su trabajo, de manera cotidiana tienen contacto con los sectores más marginales de la sociedad y deben lidiar con incidentes desagradables, es una profesión dominada por el “dirty work”. Este cinismo se dirige hacia los ciudadanos, hacia sus mandos y hacia el sistema legal. Los ciudadanos con los que interactúan en su trabajo continuamente tratan de mentirles o culpar a otros por sus actos, por ello tienen una visión negativa de la ciudadanía y tienden a desconfiar de lo

que les cuentan. Su cinismo se dirige especialmente hacia los “delincuentes habituales” pero afecta también a las víctimas del delito que son tratadas con escepticismo y va acompañado de un peculiar humor negro con el que bromean sobre las tragedias personales de los ciudadanos con los que interactúan. A esto hay que añadir la creencia por parte de la policía de que el respeto por la autoridad y los valores morales se está perdiendo, por lo que deberán actuar para hacerse respetar. Esta mirada cínica se extiende también a los mandos de la organización que son criticados por estar totalmente alejados del trabajo de la calle, por vivir en otra realidad, la de sus despachos, por lo que no pueden entender las necesidades del trabajo operativo, elemento que refuerza la solidaridad entre el resto de policías. Finalmente, el cinismo se dirige también a las normas, por ser demasiado blandas y limitar su capacidad de actuación, y al sistema de justicia y sus operadores (jueces y abogados) por ser inoperativos, injustos o corruptos y dificultar el trabajo de la policía. La policía forma parte del sistema de justicia penal y en consecuencia sus miembros acaban sintiéndose responsables de administrar justicia y castigar a los culpables. La percepción predominante de que el sistema de justicia es incapaz de castigar a los culpables como se merecen acaba justificando actuaciones para compensar este “fallo” de la justicia (Loftus, 2009).

Nosotros aquí, Vosotros allá

“Despite the liberal democratic mythology of the police as “citizens in uniform”, the reality is that they are set apart by the authority that they wield” (Waddington, 1999, p. 299).

La autoridad que deben ejercer los policías a menudo se deriva en un aislamiento social. La diferencia principal entre la autoridad que ejerce la policía y el ejército es que los primeros no deben confrontar a un enemigo sino a sus propios conciudadanos, en un equilibrio complicado pues deben hacerlo intentando mantener su consentimiento, aunque sea reticente, a poder ejercer autoridad sobre ellos. Por este motivo los encuentros sociales con amigos no policías, con conocidos o vecinos están llenos de dificultades. Los estudios sobre cultura policial muestran que los/las policías se sienten más relajados

con sus compañeros de trabajo con los que comparten las implicaciones de su rol de autoridad y no deben mantener las apariencias (Cockcroft, 2017; Loftus, 2009; Skolnick, 1975) . La solidaridad interna promueve los círculos de amistad entre policías. Prefieren divertirse lejos de la mirada de los ciudadanos, a quien después tendrán que controlar o sancionar por cosas que quizás ellos mismos practiquen, como consumir alcohol o drogas, y por eso su vida social, para sentirse libres, prefieren desarrollarla con otros/as policías. La policía acaba pues distanciada del ciudadano, alejada por la falta de respeto que el ciudadano muestra hacia su autoridad, por el mandato imposible de ser reconocida como representante de la ley (Greene, 2010). Acaban estableciendo una clara dicotomía entre nosotros/ellos: “Us” (la policía) y “Them” (el resto de la ciudadanía) o el “nosotros y los otros” que producen los miembros de la Policía Federal Argentina en el estudio de Galvani (2016, p. 26) que conforman las “identidades y alteridades”, el “afuera y el adentro” sobre los que opera la policía. Esta controvertida relación de los policías con la ciudadanía ya se observó en los primeros estudios sobre cultura policial como se describe en el trabajo pionero de Westley (1970, p.176) que contrapone el número de policías con el de la población donde trabajan: “In X there are only one hundred and sixty policemen *against* a hundred and forty thousand people and if we didn't stick together we would all be lost”. El antídoto ante la hostilidad de los ciudadanos es la solidaridad interna, otra de las características de la cultura policial.

Sin embargo, los contactos de la policía con la ciudadanía son potencialmente tanto una fuente de orgullo como una amenaza. La fuente de orgullo se refiere al reconocimiento que la ciudadanía hace de la tarea de ayuda de la policía y la amenaza a las críticas y el rechazo que la policía puede recibir también del ciudadano. Esto desemboca en una tensión entre el deseo de los policías de ser reconocidos por la sociedad a la que sirven y la dificultad para tolerar cualquier crítica, por pequeña que sea, proveniente de la ciudadanía.

van Maanen (1978) analizó la controvertida relación policía-ciudadano explorando en qué circunstancias la policía en EUA utilizaba la etiqueta de “asshole” para referirse a los ciudadanos con los que interactuaba, confirmando

que la policía la utilizaba cuando los ciudadanos cuestionaban su autoridad, legitimidad o poder, "...The asshole can be seen as a sort of reified other, representing all those persons who would question, limit, or, otherwise attempt to control the police" (van Maanen, 1978, p. 235). El "Asshole" representa al ciudadano desafiante y pone en evidencia la categorización de la gente con la que la policía interactúa en su trabajo diario, así como el rol de la autoridad en estas interacciones. De hecho, los/las policías suelen hacer una clara distinción entre los ciudadanos respetables y los que no lo son, entre los buenos y los malos, entre pacíficos y alborotadores. Otra categoría que supone una amenaza para la autoridad del policía son los "challengers" (Loftus, 2009), se refiere a profesionales de diversas disciplinas que por su posición pueden escrutar el trabajo que hace la policía, como los abogados o los psicólogos, y especialmente los académicos.

Como hemos visto, compartir la experiencia de hostilidad de los ciudadanos une a los policías que acaban siendo dependientes de sus compañeros de trabajo, la hostilidad es más habitual en entornos urbanos y tiene una relación directa con el aislamiento social. Otras peculiaridades de su ocupación que actúan como nexo entre los policías, son los extensos horarios de trabajo organizados en turnos; la dificultad para separar el trabajo de la vida privada; la necesidad de poder contar con el apoyo de sus compañeros ante situaciones de peligro y la naturaleza de su controvertida posición social como rostro impersonal de la autoridad coercitiva del Estado (Loftus, 2009). El aislamiento afecta también la capacidad de tener amigos, la limita puesto que el policía no podrá tener amigos entre los sectores sociales potencialmente peligrosos ni tampoco entre aquellos con los que se identifica ya que, por las peculiaridades de su ocupación, no puede compartirla con ellos (Skolnick, 1975).

La solidaridad entre iguales es la respuesta ante la hostilidad que la policía recibe de la ciudadanía, el soporte que los policías buscan y reciben de sus compañeros de profesión. Esta solidaridad llega al extremo de que en ocasiones los policías van a recurrir al uso de la fuerza para mantener el respeto hacia la policía entre quienes son percibidos como público hostil. A lo largo de muchos años de estudio de la policía, en numerosas comisiones de

investigación de la policía o estudios académicos, lo que se observa una y otra vez es la lealtad al grupo por encima de la lealtad al orden legal (Greene, 2010). Como hemos mencionado con anterioridad al describir las características de la “policeman's working personality” (Skolnick, 1975), la cara negativa de la solidaridad interna es pues la protección a los compañeros que conlleva que no se les denuncie cuando estos infringen normas o no respetan los procedimientos de trabajo establecidos.

Otra característica del trabajo policial que alimenta la solidaridad interna es la amenaza constante de peligro. Los policías saben que el ciudadano no les va a ayudar cuando se encuentren en situaciones violentas, necesitarán del apoyo de sus compañeros/as y por ello la fidelidad entre compañeros/as es esencial para obtener la ayuda necesaria en situaciones de peligro. Los/las policías valoran genuinamente el trabajo en equipo “policemen do not appear to cooperate with one another merely because is the policy of the chief, but because they sincerely attach a high value to teamwork” (Skolnick, 1975, p. 59). No lo hacen únicamente por obedecer órdenes, lo valoran realmente como una necesidad. De algún modo se podría decir que los/las policías desarrollan sentimientos de pertenencia a un clan, muchas veces ellos/as mismos/as lo denominan “una familia”, los une la necesidad de protegerse frente a los peligros de la profesión y el hecho de compartir la hostilidad de los ciudadanos, comparten un “self colectivo” o identidad colectiva. La identidad colectiva se refiere a un proceso mediante el cual los miembros del grupo no sólo comparten atributos autodefinidos, sino que también participan en acciones sociales para forjar una imagen de lo que el grupo representa y cómo está representado y visto por otros (Brewer & Gardner, 1996).

A esto hay que sumarle que el trabajo policial es sobretodo un trabajo colectivo, la unidad de trabajo es la patrulla, la brigada, el grupo de investigación y no el individuo. Los/las agentes de policía, especialmente los que desempeñan su labor en el espacio urbano público como patrulleros, agentes de tráfico y de orden público, nunca trabajan en solitario, desde la academia aprenden que necesitan del apoyo de sus iguales y le confieren un gran valor al equipo. En la academia sus compañeros/as de promoción probablemente se conviertan en

amigos para toda la vida y en sus distintos destinos los miembros de su grupo operativo acabarán siendo sus fieles amigos/as. En el trabajo colectivo las habilidades individuales movilizadas y las normas colectivas de trabajo son inseparables. En la gran mayoría de casos estas normas colectivas que regulan la intensidad, la distribución y el control del trabajo son informales y respaldan la autonomía del grupo de trabajo en relación con cualquier intento de la jerarquía de prescribir tanto la tarea como el modo de desarrollarla (Monjardet, 2005).

Finalmente, como respuesta a la amenaza que supone la crítica y la hostilidad de la ciudadanía, las organizaciones de policía se vuelven opacas, se protegen en un muro de secretismo y se convierten en “a colossally complicated network of secret sharing, combined with systematic information denial” (Bittner, 1970, p. 64). Este código de silencio suele ir más allá de ocultarse del público, incluye no denunciar a los compañeros que tienen comportamientos inadecuados ni testificar en contra de sus intereses y acaba reafirmando la lealtad hacia los compañeros por encima de la lealtad hacia la ley. E incluso afecta a la relación entre los diferentes departamentos de una policía, por ejemplo, dificulta la transmisión de información entre los patrulleros y los investigadores, o entre diferentes organizaciones policiales, constituyendo una de las trabas más importantes para la cooperación policial en la actualidad. El secretismo se enseña en la primera fase de socialización en la profesión, la formación inicial, los aspirantes aprenden que deben mantener los asuntos policiales exclusivamente entre los policías, que no deben revelarlos al exterior. La consecuencia de este secretismo es el aislamiento social puesto que limita enormemente las relaciones sociales con no policías.

2.2.3 La socialización en la profesión: transmitir y legitimar

La socialización en una profesión es el proceso a través del cual un/a aspirante adquiere las habilidades, el conocimiento y los valores necesarios para ser un miembro competente de esa ocupación. En la profesión de policía este proceso conlleva el aprendizaje de las leyes y los procedimientos de trabajo; de las técnicas operativas policiales, pero también de un conjunto de valores,

creencias y habilidades organizativas que sean compatibles con las que tienen el resto de miembros de la profesión. Esto no siempre es un proceso positivo, ya que a menudo, como apunta Chan, “successful socialization often involves a personal metamorphosis” (Chan et al., 2003, p. 3)

Los/las policías aprenden la profesión a través de la interacción social, se socializan en la ocupación, la interacción produce significados que son utilizados para autodefinirse como policías y para definir su entorno (Greene, 2010). En el marco del análisis de las interacciones sociales que se dan entre individuos dentro de una organización, el compromiso que existe entre los miembros de un grupo donde estos comparten intereses y proyectos genera, como apunta Goffman (1967), una atención cognitiva común y la ratificación mutua de sus perspectivas. Así los/las agentes de policía compartirían intereses y responsabilidades, que actúan como punto de unión del grupo. Estos intereses comunes y la atención cognitiva del grupo ratifican las creencias de los/las agentes de policía convirtiéndose en la base que sustenta la subcultura. En el día a día las prácticas de los/las policías se convierten en rutinas que con el tiempo son aceptadas por los miembros del grupo y dejan de cuestionarse, con lo cual finalmente se convierten en las normas básicas de su subcultura (Jubany, 2017).

Estas perspectivas de grupo son compartidas colectivamente y guían la conducta de sus miembros. Son modos de pensamiento y de acción desarrollados por un grupo que se enfrenta al mismo tipo de situaciones problemáticas, es decir, situaciones donde se debe escoger entre varias opciones y tomar una decisión. Cuando un individuo debe actuar y sus opciones no están limitadas empezará a desarrollar una perspectiva. Si esa situación es recurrente, la perspectiva probablemente se convertirá en un elemento constitutivo del modo en que un miembro de ese grupo hace frente al mundo. La perspectiva de grupo es el modo de pensar y actuar que es natural y legítimo usar en determinadas situaciones para los miembros de ese grupo, sería lo que “todo el mundo conoce” y “todo el mundo hace” en ese grupo. Al hablar de perspectivas no incluimos ni actitudes ni valores. No nos referimos a actitudes puesto que estas son individuales en lugar de colectivas y contienen

tanto ideas como acciones o disposiciones a actuar. Tampoco a valores ya que estos son generalizados, abstractos y susceptibles de ser aplicados en una amplia variedad de situaciones, son esencialmente afirmaciones sobre el valor o la bondad de un elemento. Con perspectivas nos referimos a patrones de pensamiento y acción que se han desarrollado como respuesta a un conjunto específico de presiones institucionales, de algún modo son la respuesta a los problemas que generan estas presiones (Becker et al., 2002).

El conjunto ordenado de perspectivas que tienen los miembros de un grupo profesional sobre su rol conforma la subcultura ocupacional de ese grupo (Becker et al., 2002). En una subcultura estos conjuntos de perspectivas presentan un nivel sustancial de coherencia y consistencia entre ellas. En general la consistencia surge del hecho que las perspectivas tienen en común ciertos supuestos que los miembros de la cultura comparten, que derivan de premisas comunes. En nuestro caso de estudio las perspectivas que sostienen los/las policías están estrechamente relacionadas con la posición que ocupan en la institución conocida como Policía. Ese hecho les confiere unas obligaciones y derechos o privilegios, asociados a esa posición. Por ocupar esa misma posición tienden a enfrentarse al mismo tipo de problemas que aparecen asociados a ella. En definitiva, las oportunidades y las limitaciones que conlleva el rol de policía son decisivas en la configuración de las perspectivas grupales de los/las policías.

La socialización en la profesión incluye adoptar las normas de la nueva ocupación. La “conveniencia” es el mecanismo que explica la adopción voluntaria de estas normas, los/las nuevos/as policías las adoptan porque les resulta conveniente para suplir la falta de soluciones para hacer frente a las nuevas situaciones en que se encontrarán y que deberán resolver (Becker et al., 2002). En la medida en que las nuevas experiencias profesionales sean diferentes de las que se tenían, el camino más fácil, y el que generará menos resistencias, será aceptar los consejos de los/las veteranos/as y repetir aquello que se ha observado que hacen, la aceptación de las normas del nuevo grupo ayudará a tener las respuestas necesarias en el proceso de iniciación a la nueva ocupación (Westley, 1970).

Previa a la formación inicial podemos hablar de una primera fase de pre-socialización que tiene lugar antes de que los/las aspirantes a policía sean admitidos en la organización (van Maanen, 1973). Esta fase está influenciada por la imagen que los medios de comunicación y la cultura popular transmiten de la profesión de policía; por la manera en que se presenta la propia organización por ejemplo en el tipo de publicidad y acciones que acompañan los períodos de reclutamiento y por la descripción que los propios miembros de las policías hacen de su trabajo. La socialización formal se inicia en la escuela, en los períodos de formación inicial, se trata de los esfuerzos organizados para transformar a los/las aspirantes en miembros de la profesión. Mientras que la socialización informal sería la que ocurre cuando empiezan a trabajar, en los contactos con sus compañeros y compañeras policías. A continuación, vamos a describir con más detalle en qué consisten estas tres fases empezando por la vívida descripción que Westley (1970) hace en su trabajo etnográfico del impacto de los primeros días en la escuela de policía.

The first real contact that new policemen have with the force generally consists of a session in the recruit school. Here they are introduced to the basic technicalities of police work... In the school the men first begin to think of themselves as policemen; they feel a growing sense of identification with the professional ideals, a sense of importance... The school gives the rookie the vague feeling that he is a policeman; that policemen have to stick together to do a great job... The men are quick to learn the advantages of being a policeman, and among them the thing is security, a steady job... Themes of solidarity are introduced along the lines of the brotherhood of policemen, the danger of the work, and the need for cooperation... formal controls on behavior refer to the more socially approved areas; that is, a policeman must not speak to anyone about police matters... this is but part of a powerful and general definition of silence. (Westley, 1970, pp. 154–155)

La formación inicial en una escuela de policía

Tal como describe Westley, este proceso de socialización es el resultado por una parte de la formación inicial y la preparación para el nuevo trabajo que se hace desde la escuela de policía y por otra parte resulta de aquello que aprenden de los compañeros de profesión, empezando por la influencia que reciben de los formadores e instructores durante la formación inicial. El paso por la escuela prepara a los aspirantes para el cambio, funciona como una especie de rito de paso, aquí empezarán a imaginarse a ellos/as mismos/as haciendo de policía, se despertará un sentimiento creciente de identificación con la profesión y empezarán a sentirse importantes. La escuela es el primer contacto que tienen los/las aspirantes con otros policías y con el cuerpo policial al que se integrarán, y mediante estos contactos se va construyendo la imagen de lo que es el trabajo de policía y el mundo policial. También aquí aprenden las actuaciones básicas del trabajo de policía hasta que puedan aprender de las propias experiencias y las de los compañeros que tendrán en su primer destino. Una cuestión importante de la formación inicial de los policías que ha sido poco estudiada, y que esta tesis explorará, es si el impacto de esta formación perdura en el tiempo puesto que la inevitable tensión entre el conocimiento teórico y la práctica tenderá a darle más valor a la experiencia y por tanto a borrar lo aprendido en la escuela.

Durante el período de formación, los/las aspirantes a policía son estudiantes, no actúan como policías nuevos sino como estudiantes de policía, mientras están en la escuela no se enfrentan a los problemas que los/las policías encuentran en la calle y en consecuencia no pueden emplear las perspectivas y la cultura de los/las policías. Su pasado puede influir indirectamente en muchas maneras, pero la presión que conlleva el rol de aspirante a policía junto con los problemas que lleva asociados nos indican que las perspectivas que se desarrollan en la escuela de policía son muy probablemente el reflejo de estas presiones y no de sus experiencias previas. Las escuelas de policía (o las organizaciones de policía) están organizadas de modo autoritario: los mandos y el personal de administración tienen un poder extraordinario sobre los/las aspirantes y pueden controlar sus actividades muy de cerca y lograr que

actúen de determinada manera. Cuanto más controlados están los/las estudiantes, menos podrán desarrollar sus propias perspectivas, sino que serán forzados a adoptar las de la escuela, y al revés, cuanto menor sea el control sobre los estudiantes mayor capacidad tendrán para desarrollar sus propias perspectivas.

Esta tesis da respuesta a la petición que Ingram et al. (2013) realizaron de que se desarrollaran estudios sobre cultura policial empezando por el momento en que los estudiantes inician su formación en la escuela de policía. Los estudios longitudinales, según Ingram et al., permiten descifrar cómo se desarrolla la cultura y cómo se transmite. Asimismo, estudiar a los/las policías a lo largo del tiempo, permite identificar las influencias de la selección y las de la socialización por separado, así como el papel que juegan las experiencias personales y profesionales en este proceso. Lo ideal sería seguir a los/las policías desde la Escuela y durante los dos o tres primeros años de experiencia, como el estudio de Van Maanen (1975). Empezar en la Escuela sería muy interesante porque permite ver cuál es el punto de partida de los/las aspirantes en cuanto a sus actitudes y puntos de vista sobre la profesión de policía, justo antes de incorporarse al terreno. Seguir a los policías durante sus primeros años de trabajo también sería de gran utilidad para saber cómo se adquieren las actitudes compartidas por los miembros de la profesión. Por último, incorporar métodos mixtos, cuantitativos y cualitativos, ayudaría a conocer mejor la cultura policial. Esta tesis llevará a la práctica todas las recomendaciones de investigación de Ingram et al.

El contacto con los compañeros/as de profesión

El inicio de su carrera profesional es seguramente el momento en que los/las aspirantes a policía son más vulnerables y a la vez más receptivos a la influencia de los compañeros que ya trabajan como policías. Dos tipos de incertidumbres caracterizan el inicio en la profesión, la incertidumbre de acción – no saben qué hacer - y la de aceptación – quieren establecer buenas relaciones con los que ya son policías porque desde muy pronto en la escuela aprenden que tienen que confiar en los/las compañeros/as de profesión. Esta

doble dependencia, por la necesidad de aprender cómo trabajar y de ganarse la aceptación dentro de la nueva cultura, son factores fundamentales en el aprendizaje del rol del policía y en el proceso de adaptación a las costumbres y las convenciones que caracterizan el trabajo de policía. En los primeros contactos con los compañeros de profesión se desarrollará el propio concepto de su rol como policía y empezará a modificarse de forma sutil su visión de la sociedad y del ser humano (Greene, 2010). Los/las nuevos/as policías que son más influenciados por los veteranos con más experiencia son aquellos que viven situaciones donde deben confrontar su falta de experiencia (Chan et al., 2003).

En general, al llegar a su primer destino los/las nuevos/as policías serán bien recibidos y los nuevos compañeros les ofrecerán consejo y orientaciones de cómo actuar. En este proceso de iniciación los compañeros con más experiencia ofrecen su pericia a los recién llegados y disfrutan de tener un público tan entregado, tan necesitado de ser aceptado y de conocer cómo es por dentro esta nueva profesión. Los primeros contactos con sus nuevos compañeros, que los acompañarán en este proceso de iniciación, determinarán en gran parte el concepto sobre su rol como policía y eso alterará a la vez su visión del mundo. Los policías novatos aprenden de los compañeros lo difícil que es trabajar con los ciudadanos, qué poco colaboran con la policía y aunque al principio les cuesta creerlo su propia experiencia les confirmará la hostilidad de la mayoría del público con el cual tienen que trabajar. Esta tesis indagará en el rol de los/las veteranos/as en el proceso de transformación de la identidad que conlleva hacerse policía.

Uno de los consejos más universales que reciben los/las nuevos/as policías al llegar a sus primeros destinos es que olviden lo que han aprendido en la escuela ya que será a partir de ese momento en que iniciarán su aprendizaje (Fielding, 1986; Monjardet, 1997; van Maanen, 1975). Lo que expresa este consejo es que un recién llegado posee un conocimiento exterior al saber que reconoce y aprueba el colectivo de trabajo que lo va a acoger. La intención no es calificar al conocimiento que se transmite en la escuela de erróneo, al fin y al cabo en la escuela de policía los formadores son mayoritariamente miembros

de la profesión, sino dar a entender que lo que se enseña está excesivamente alejado de la práctica profesional: “ce qu’on t’a enseigné à l’école est purement théorique, cela ne s’actualise et ne prend sens que par et dans la pratique du collectif dans lequel tu entres, et c’est ce collectif qui est seul habilité à juger de la pertinence de tes savoirs” (Monjardet, 2005, p. 24). Puesto que la competencia profesional de los policías es sobretodo “cultural”, en tanto que un sistema de valores y un repertorio de prácticas que se adquieren en el terreno, la veteranía es uno de los mejores indicadores de competencia profesional ya que permite acumular experiencia.

Las primeras experiencias con la ciudadanía

La tercera etapa del proceso de iniciación es lo que E.C. Hughes llamó “reality shock” (Hughes, 1958), las primeras experiencias con los ciudadanos. Los/las policías noveles irán interpretando las reacciones de los ciudadanos a sus propias actuaciones a la luz de lo que han escuchado de los veteranos, sintiendo en la propia piel aquello que ya les había sido anunciado. Para proteger la propia autoestima ante la hostilidad del ciudadano el/la policía novato empezará a actuar para hacerse respetar, y esta necesidad de respeto la justificará en la necesidad de hacer respetar la ley. Se dará cuenta de que comparte intereses con los/las compañeros/as de profesión mientras que no lo hace con los que no son policías, a quienes poco a poco empezará a considerar como enemigos. La fuerza emocional de las experiencias amargas de su día a día le acercarán a los compañeros de profesión y le alejarán cada vez más del ciudadano hasta convertirlo en un nuevo miembro del grupo, en un nuevo policía (Westley, 1970).

La transmisión empezará mediante el proceso de iniciación que acabamos de describir en el que también aprenderán que no se pueden fiar de sus propios impulsos y que les queda mucho por aprender del trabajo de policía. En estas primeras experiencias descubrirán que no pueden seguir la ley estrictamente en todos los problemas que tienen que resolver y que tendrán que utilizar su propio juicio; experimentarán por primera vez la hostilidad del ciudadano e irán reconociendo la necesidad de la solidaridad entre los policías. En última

instancia lo más importante para ser aceptado es “ser un buen compañero/ra”, esta capacidad relacional y social es lo que se juzgará para clasificarlo de forma individual. El compañero/a que no sabe cómo hacer algo será aceptado sin problemas si se comporta como un buen miembro del grupo. En cambio, si aplica el conocimiento que le han transmitido en la escuela que contradice las rutinas del grupo será inmediatamente rechazado (Monjardet, 2005). Como ya hemos visto, las mujeres en este proceso de aceptación lo tendrán más difícil puesto que serán más cuestionadas “los/las noveles tienen que luchar por el reconocimiento de sus compañeros antes de ejercer su trabajo con total autonomía. Si se trata de una novicia, la lucha aún es más dura, las decisiones de las chicas están aún más cuestionadas - por los compañeros veteranos - que las de los chicos” (Torrente, 1997, p. 45).

Muchos programas de formación inicial para policías incluyen además de un período en la escuela, la formación práctica en el terreno bajo la supervisión de un compañero de trabajo, generalmente formado como tutor. Esta práctica muy extendida en la actualidad tiene su origen en los resultados de los primeros estudios policiales que mostraron que la influencia de los compañeros de trabajo juega un rol fundamental en la socialización en la profesión tal como observó Torrente (1997, p. 45) en su estudio de una policía local catalana: “Al final de la etapa teórica salen a realizar prácticas vestidos de uniforme bajo la tutoría de un guardia veterano... Hasta ese momento la formación del futuro agente es marcadamente teórica y formalista, pero en la calle todo es informal, conflictivo y desordenado. La realidad y sus compañeros veteranos se rigen por dinámicas informales y poco ortodoxas si se comparan con lo aprendido sobre el papel”.

Finalmente, como resultado del proceso de socialización ¿cuáles serían las características de un/a buen/a policía según la literatura? Muir (1977) apunta que serían aquellos/as que logran un equilibrio entre ser benevolentes y autoritarios con los ciudadanos ya que consiguen captar por un lado la dimensión humana de los que sufren y son capaces de resolver la paradoja de hacer justicia con el uso de su poder coercitivo, consiguen ser empáticos con los ciudadanos y mantenerse siempre en los límites de la ley.

2.3 Más allá de lo que sabemos sobre cultura policial

Como hemos visto, los estudios realizados hasta ahora identifican las tres etapas en las que transcurre la socialización en la profesión de policía. Sin embargo, hay una carencia de estudios longitudinales que profundicen en este proceso de cambio; que puedan definir si afecta a todos los/las aspirantes por igual; si los cambios que se producen perduran en el tiempo o si el impacto de estos tres momentos es el mismo en distintos contextos. Esta tesis pretende dar respuesta a estas cuestiones con un estudio longitudinal que abarcará la etapa de la formación inicial y los primeros seis años y medio de profesión por lo que irá más allá de estas primeras etapas de socialización.

Hasta el momento existen siete estudios longitudinales de distinto alcance²⁰. De todos ellos únicamente uno estudia una muestra superior a 1000 participantes, no hay ninguno que siga a dos cohortes y la mayoría sólo hacen un seguimiento de dos años. Nunca se ha hecho un estudio de este tipo en España y mucho menos en Cataluña. Hasta ahora el único estudio no anglosajón que existía se realizó en Francia. Nos referimos al proyecto de investigación iniciado en 1992 por Dominique Monjardet y Catherine Gorgeon desde el Institut des Hautes Etudes de la Sécurité Intérieure con la colaboración de la Dirección de Personal de la Policía Nacional francesa sobre la socialización profesional de los policías y que siguió a una única cohorte de nuevos policías (Monjardet, 1997; Monjardet & Gorgeon, 2005). Por ello el estudio que presentamos en esta tesis es el primer estudio longitudinal que se realiza en el sur de Europa que incluye varias cohortes en seguimiento, una muestra de más de 2000 individuos y que, como veremos más adelante, ha combinado la recogida de datos por encuesta con los datos recogidos a través de entrevistas.

Los datos cuantitativos de estos estudios longitudinales previos muestran que generalmente tanto la formación como la experiencia de trabajo tienen un

²⁰ Nos referimos a los siguientes estudios: en EUA (McNamara, 1967; van Maanen, 1975), en el Reino Unido (Fielding, 1988; Fielding & Fielding, 1991), en Francia (Monjardet & Gorgeon, 2002, 2005), en Australia (Chan et al., 2003), en Canadá (Alain & Pruvost, 2011) y en Suecia (Lauritz, 2009).

impacto en las actitudes de los/las aspirantes. Los cambios suelen seguir el mismo patrón: inicialmente los/las aspirantes presentan actitudes bastante prejuiciosas que aumentan con las primeras experiencias de trabajo y con el tiempo se suavizan a posiciones menos extremas, aunque todavía más prejuiciosas que en el momento del acceso a la profesión (Fielding & Fielding, 1991). La investigación muestra de manera consistente que la mayoría de aspirantes a policía se unen a la policía con expectativas muy altas y con grandes ideales, pero en sus primeros años de trabajo muchos pierden estas ilusiones y adoptan una visión pesimista del trabajo policial y de su organización, aunque mantienen el compromiso con su vocación y sus compañeros/as (Chan et al., 2003). Asimismo, el cinismo hacia los ciudadanos parece disminuir con los años de experiencia y con la edad, con el tiempo los/las policías llegan a acostumbrarse a los comentarios y comportamientos de los ciudadanos y dejan de vivirlos como una provocación perdiendo la necesidad de confrontarlos, contrariamente a lo que acostumbran a hacer muchos policías jóvenes que responden agresivamente a los ciudadanos que desafían su autoridad (Loftus, 2009). Esta tesis permitirá confirmar si estos procesos todavía son vigentes, así como comprobar si también se reproducen en el contexto español-catalán.

Respecto a las diferencias de género entre los policías, hay pocos estudios comparativos entre hombres y mujeres policías en relación a la evolución de sus creencias y valores, pero los que hay sugieren que las mujeres se adhieren a los mismos valores que sus homólogos masculinos, por ejemplo al valorar el tipo de trabajo que prefieren ambos sexos coinciden en señalar el “law enforcement” (Waddington, 1999). Una de las aportaciones importantes de esta tesis es que estudiará las diferencias de género entre los/las nuevos/as policías. Analizará si hay diferencias de género en el desarrollo de su identidad ocupacional y si la asimilación de la subcultura afecta a ambos géneros de la misma manera o por el contrario existen diferencias.

En estos primeros capítulos hemos trazado un marco teórico sobre qué significa estudiar la policía y cómo se han desarrollado los estudios de policía, en especial los referentes a su cultura ocupacional. Hemos revisado los

elementos fundamentales que envuelven los procesos de creación de la identidad profesional y como estos intentan ser controlados desde las organizaciones a través la burocratización y la profesionalización. Hemos definido la importancia teórica y práctica de la cultura policial como marco donde se desarrolla esta identidad ocupacional y hemos identificado lagunas importantes en el conocimiento sobre estos procesos de cambio que muestran la necesidad de nuevos estudios que abarquen un período de tiempo más prolongado y exploren si estos procesos se dan en otros contextos.

El objetivo de esta tesis es pues contribuir al campo de estudio de la cultura policial con un estudio longitudinal sobre cómo se desarrolla el proceso de cambio identitario que conlleva convertirse en policía. La mayoría de los estudios sobre cultura policial son o bien etnografías o estudios cuantitativos por encuesta, este estudio combinará los dos métodos en dos cohortes de nuevos/as policías. Nos proponemos analizar las complejidades de la identidad de los/las policías y su relación con los elementos principales que caracterizan la cultura policial. Lo haremos entendiendo que es un proceso dinámico y requiere del estudio de los procesos de cambio que generan y desarrollan las identidades ocupacionales. Para ello hemos estudiado dos grupos de policías durante un período de siete años y medio siguiéndolos en su proceso de incorporación y socialización en su nueva ocupación. Existen muy pocos estudios longitudinales que hayan investigado a lo largo del tiempo la selección para ser policías, el impacto de la formación inicial y las prácticas profesionales de los nuevos policías, y que lo hagan por separado para hombres y mujeres policías.

En el siguiente capítulo se explicará la metodología de investigación que se ha seguido para desarrollar esta tesis. En el primer apartado repasaremos las principales brechas de conocimiento a las que responde esta tesis y explicaremos cómo se ha tenido acceso a los datos. En el apartado siguiente se explicará el diseño de la investigación; se justificará el uso de un método mixto; se darán detalles sobre la muestra estudiada y sobre las encuestas y las entrevistas, su contenido y cómo se administraron. Seguidamente se planteará el rol de la subjetividad en esta investigación y la posición de esta investigadora.

Finalizaremos el capítulo exponiendo el tratamiento de los datos de la investigación, las pruebas estadísticas y análisis que se han llevado a cabo con los datos cuantitativos obtenidos por encuesta y cómo se han analizado los datos cualitativos obtenidos por entrevista.

Capítulo 3. Etnografiando la policía

3.1 Brechas y nuevos abordajes

Como se ha hecho evidente a lo largo de los anteriores capítulos, existe una carencia de investigación sobre la policía hecha desde una aproximación multidisciplinar profunda. Concretamente en el contexto de España y Catalunya no se encuentran investigaciones cualitativas etnográficas sobre la policía ni tampoco ningún estudio longitudinal²¹. Para la elaboración de esta investigación doctoral se ha llevado a cabo el primer gran estudio interdisciplinar y empírico realizado en España y Cataluña a policías, cuyos resultados se presentan en esta tesis. Ésta representa pues la única investigación de dicha naturaleza con una base de datos de más de 2000 policías y el único trabajo que ha efectuado un seguimiento longitudinal profundo triangulado con una extensa y también profunda etnografía.

Uno de los principales obstáculos para estudiar la policía es la dificultad para acceder a los datos. En este estudio el acceso a los datos ha sido posible por la posición profesional de esta investigadora en la Escuela de Policía de Cataluña. La recogida de datos longitudinales de los aspirantes a policía y nuevos policías a través de cuestionarios formaba parte de un proyecto europeo de investigación, que explicaremos en detalle en el apartado 3.2.1., en el cual la Escuela de Policía estaba participando desde 2010 liderado por esta investigadora. La obtención de permisos para realizar las entrevistas en profundidad se vinculó también a dicho proyecto, como un desarrollo local del mismo puesto que en el diseño del proyecto europeo no se contemplaba la recogida de datos cualitativos etnográficos.

Tal como se explicará en detalle en el capítulo 4, en Cataluña la formación policial está centralizada en la Escuela de Policía del Instituto de Seguridad Pública de Cataluña (en adelante ISPC) que es la institución responsable de la formación tanto de los miembros de la Policía de la Generalitat-Mossos d'Esquadra (en adelante PG-ME) como de los aspirantes a cualquiera de las

²¹ Los estudios longitudinales que siguen una misma cohorte de profesionales a lo largo de su carrera permiten desplegar de manera diacrónica la evolución de las concepciones sobre la profesión que se mantienen y aquellas que cambian (Alain & Pruvost, 2011, p. 269).

215 policías locales que existen en Cataluña. De este modo, obteniendo el permiso del ISPC pudimos tener acceso a recoger datos por encuesta de los aspirantes de todas las policías de Cataluña. La obtención del permiso para realizar las entrevistas a miembros de la PG-ME, se solicitó a través del jefe de la Escuela de Policía que hizo de intermediario con la prefectura de la PG-ME para obtener la autorización en 2013 y nuevamente en 2017, siempre respetando el criterio de voluntariedad de los participantes. Sólo hubo una excepción, como parte del estudio etnográfico entrevistamos a un miembro de una de las grandes policías locales de Cataluña y en este caso tuvimos que obtener una autorización de esta organización para poder entrevistarle en la comisaría donde estaba trabajando.

3.2 Diseño de la investigación e instrumentos utilizados

Un estudio longitudinal puede verse como un largo viaje y este lo ha sido. Empezó en 2010 con la primera recogida de datos, cristalizó en 2013 cuando se escribió el plan de esta tesis y se ha desarrollado hasta 2019 en que se han recogido los últimos datos para esta tesis. A continuación, explicaremos la metodología de investigación que se ha seguido para desarrollar el trabajo empírico.

3.2.1 Diseño longitudinal usando etnografía

El diseño de nuestra investigación se basa en un estudio longitudinal y cuantitativo sobre las profesiones, el StudData²², que lleva a cabo el Centro para el Estudio de las profesiones de la Oslo Metropolitan University²³. El StudData es un estudio longitudinal noruego que hace un seguimiento a través de encuesta de unas veinte profesiones muy diversas como por ejemplo médicos, trabajadores sociales, profesores, ingenieros, periodistas, etc., con el propósito de fomentar estudios, especialmente comparativos, sobre la formación de acceso a una profesión, así como sobre la práctica profesional.

²² <http://www.hioa.no/eng/Research-and-Development/Our-research/Research-at-SPS/prosjekter/StudData>

²³La Oslo Metropolitan University (OsloMet) es la mayor Universidad pública de Noruega. En 2018 tenía 18.032 estudiantes y 1.965 empleados.

Las preguntas han sido testadas en encuestas regulares desde el año 2000 e incluyen algunas preguntas centrales que se basan en medidas usadas en el European Social Survey (ESS) y el International Social Survey Programme (ISSP).

El StudData consiste en la recogida de datos longitudinales de los futuros miembros de una profesión desde que inician los estudios para ejercerla hasta que llevan seis años trabajando, que es cuando se considera que se consolidan en el ejercicio de esta. Actualmente existe una amplia base de datos comparables sobre las profesiones estudiadas que pueden ser utilizados para la investigación académica. Los objetivos principales del StudData son mejorar el conocimiento sobre (a) los motivos por los cuales los jóvenes escogen estudios superiores profesionales; (b) la influencia de la formación en la vida laboral futura; (c) las diferencias entre carreras profesionales en las diversas profesiones estudiadas; (d) la influencia de las características individuales y las condiciones institucionales en el desarrollo profesional, el compromiso con el trabajo y el burnout y (e) los motivos por los que algunos individuos abandonan la profesión mientras que otros continúan.

El diseño original del estudio utiliza cuestionarios con preguntas parcialmente idénticas durante distintas fases de las carreras profesionales de los participantes para medir el desarrollo de actitudes y la adopción de normas. Los cuestionarios se administran en cuatro fases: al inicio y al final de sus estudios y cuando llevan tres y seis años ejerciendo la profesión. Para ello algunas preguntas se repiten en las distintas fases del estudio y otras se añaden en cada fase con relación a la situación específica de ese momento. Para proteger la identidad y la privacidad, el estudio mantiene el anonimato de los participantes, que se identifican a través de un código que los investigadores conservan en lugar seguro y separado de los cuestionarios. Este tipo de metodología permite hacer un seguimiento de los cambios tanto a nivel individual como grupal. En resumen, el diseño del StudData permite comparar a estudiantes de distintas profesiones, medir como cambian sus valores y actitudes a lo largo de las cuatro fases del estudio - dos durante su

educación y dos durante su carrera - y permite también estudiar las diferencias entre distintas cohortes.

El Dr. Tore Bjørgo de la Universidad de Policía de Oslo tuvo la iniciativa de incluir en el StudData el estudio de la profesión de policía añadiéndole una dimensión europea comparativa. Para ello creó en 2008 un grupo para adaptar los cuestionarios, donde participaron investigadores de instituciones encargadas de la formación de la policía de Noruega, Suecia y Finlandia. Se seleccionaron las partes más relevantes del cuestionario StudData original y se añadieron preguntas específicas sobre la policía para incorporar algunas de las cuestiones centrales de la literatura sobre cultura policial de los trabajos de Skolnick (1975), Manning (1995) y Regoli et al. (1990). Para ello se desarrolló trabajo de campo cualitativo que incluyó entrevistas con cinco policías con experiencia, 24 entrevistas con aspirantes en tres momentos distintos, así como observación sobre el terreno (Fekjaer, 2014). Además, también se tomaron algunas preguntas de la ESS sobre la orientación política y la confianza en la ciudadanía con el objetivo de poder comparar las actitudes de los/las aspirantes y agentes de policía con la población general en los países que participaran en el proyecto.

A partir de este grupo nació en 2009 la iniciativa de lanzar un ambicioso proyecto europeo de investigación, un estudio comparativo y longitudinal sobre la selección, la formación y la carrera profesional en la policía, el RECPOL²⁴. Una versión provisional del cuestionario para aspirantes a policía (adaptación de la fase 1 del proyecto StudData) se validó en Noruega y Suecia en 2009. El proyecto finalmente se inició en 2010 con la participación de siete socios europeos, entre ellos el Instituto de Seguridad Pública de Catalunya²⁵. Los

²⁴ RECPOL es el acrónimo de “Recruitment, Education and Careers in the Police”, un proyecto europeo iniciado en 2010 impulsado por el Dr. Tore Bjørgo desde la Universidad de Policía de Oslo, Noruega, para más información consultar <https://bulletin.cepola.europa.eu/index.php/bulletin/article/download/229/197/>

²⁵ En 2009 la autora de esta tesis ocupaba el lugar de responsable del Área de Investigación del ISPC y conoció al Dr. Tore Bjørgo en la “CEPOL Research & Science Conference” durante la presentación del estudio piloto que habían realizado en 2008 con la adaptación del StudData. Buscaban socios para sumarse al proyecto RECPOL y el ISPC decidió sumarse al proyecto que empezó con una reunión de lanzamiento en la Universidad de Policía de Oslo, Noruega, en abril de 2010.

primeros datos cuantitativos para el estudio europeo RECPOL se recogieron a través de cuestionarios en otoño de 2010.

Profundización mediante la aproximación cualitativa etnográfica

Los datos cuantitativos recogidos por encuesta desde el año 2010 hasta el año 2019 constituyen sin duda una parte clave importante de este estudio. No obstante, la tesis va un paso más allá adoptando una parte cualitativa que significó un giro conceptual en el planteamiento de la investigación. Mi formación en antropología me hizo ver la necesidad de incluir una parte no sólo cualitativa sino etnográfica, que se concretó en un seguimiento longitudinal a una muestra de nuevos/as policías utilizando la etnografía para comprender y describir la subcultura policial desde la perspectiva de los propios miembros.

Las entrevistas nos han permitido indagar en los procesos de cambio que siguen las personas que se convierten en policías y en la variedad de contextos y experiencias que los envuelven. Los beneficios son diversos. Por un lado, hemos podido obtener datos detallados y en profundidad sobre el contexto específico de los participantes que la investigación cuantitativa no ofrece ya que es muy generalista. Por otro, un seguimiento con métodos cualitativos posibilita investigar aspectos relacionados con la interpretación subjetiva de los participantes. Por último, nos ha permitido utilizar un enfoque inductivo para explorar las causas de los resultados cuantitativos y generar hipótesis para nuevas investigaciones que vayan más allá de lo que haya medido el instrumento cuantitativo (Morgan, 2014, p. 154). En definitiva, si queremos saber porqué los participantes en una encuesta nos han dado determinadas respuestas el mejor método es preguntárselo abiertamente. Y eso es lo que hemos hecho en este estudio en dos momentos del largo camino para convertirse en policías.

Creemos además que los motivos para utilizar métodos de investigación cuantitativos y cualitativos tienen que ir necesariamente más allá de la suma de dos tipos de métodos, de tal manera que haga posible que uno complete el otro. Esta investigación integra los dos métodos. Por una parte, utiliza la

observación participante y las entrevistas semiestructuradas que permiten un enfoque de la investigación inductivo-subjetivo-contextual y por otra parte utiliza la encuesta con un enfoque deductivo-objetivo-generalista.

Un aspecto importante para producir resultados convergentes ha sido la triangulación de métodos y datos. Para ello se han utilizado la encuesta y la entrevista cualitativa para determinar si los resultados son similares con la intención de triangular, es decir, utilizar los puntos fuertes de los dos métodos para llegar a resultados similares. Así uno de los usos que hemos hecho ha sido plantear algunas de las preguntas o de los temas que se habían abordado en la encuesta a través de entrevistas semiestructuradas. Los/las entrevistados/as ya habían participado en las encuestas. Eso nos ha permitido analizar con más profundidad algunas de las cuestiones investigadas y encontrar diferentes motivaciones detrás de respuestas muy similares en el estudio cuantitativo.

La muestra

Los datos longitudinales de este estudio proceden de dos cohortes de aspirantes a policía de Catalunya, compuestas por aspirantes de la Policía de la Generalitat-Mossos d'Esquadra y de las policías locales de municipios catalanes, que se graduaron como policías en la Escuela de Policía de Catalunya en junio de 2011 (cohorte 1) y junio de 2012 (cohorte 2). Se propuso a toda la población de aspirantes que pertenecían a estas dos cohortes participar en el estudio, aceptaron participar un total de 2185 aspirantes. Los datos de encuesta se recogieron entre setiembre de 2010 y marzo de 2019. La tasa de respuesta fue en general muy alta para las dos primeras fases del estudio, mientras los aspirantes eran alumnos de la Escuela de Policía, ya que fue superior al 95%, y disminuyó en las dos últimas fases, cuando ya estaban trabajando de policías, en que las tasas se situaron sobre el 60-70%.

La recogida de datos por encuesta se realizó en cuatro fases. La T1 cuando los aspirantes accedieron al curso básico en la Escuela de policía; la T2 nueve meses más tarde cuando se graduaron como policías; la T3 cuando llevaban

tres años y medio trabajando y la T4 cuando llevaban 6 años y medio como policías. Los detalles sobre los datos obtenidos por encuesta en cada una de las cuatro fases del estudio longitudinal, así como la tasa de respuesta de cada fase se pueden consultar en la Tabla 2.

Tabla 2. *Cronología de la recogida de datos por encuesta y tasa de respuesta*

Distribución de encuestas	T1 Entrada en la Escuela	T2 Graduación a los 9 meses	T3 A los 3,5 años de trabajo	T4 A los 6,5 años de trabajo
Cohorte 1	Septiembre 2010	Junio 2011	Febrero 2015	Marzo 2018
	N = 1272, tasa de respuesta 98,5%	N = 1210, tasa de respuesta 95,4%	N = 769, tasa de respuesta 70,5%	N = 513, tasa de respuesta 68,1%
Cohorte 2	Octubre 2011	Junio 2012	Febrero 2016	Febrero 2019
	N = 913, tasa de respuesta 97,4%	N = 912, tasa de respuesta 99,2%	N = 514, tasa de respuesta 61,2%	N = 397, tasa de respuesta 78,6%

En la Tabla 2 se puede ver que en total iniciaron el estudio 2185 aspirantes a policía, continuaron en la fase T2 2122 policías (97,1%), en la fase T3 1283 (58,7%) y finalizaron en la fase T4 910 policías (41,6%). Las tasas de respuesta fueron en la fase T1 del 98,5% en la cohorte 1 y del 97,4% en la cohorte 2 y en la fase T2 95,4% en la cohorte 1 y del 99,2% en la cohorte 2. Estas tasas son muy elevadas porque la recogida de datos se hizo presencialmente, con cuestionarios en formato papel, en la Escuela de Policía mientras realizaban su formación inicial. Las tasas de respuesta son menores en las fases T3 y T4 puesto que se utilizó el formato de encuestas en línea. En general las encuestas en línea obtienen tasas de respuesta inferiores a las encuestas presenciales en papel (Nulty, 2008).

En la fase T3, invitamos a 1105 participantes de la cohorte 1. Pudimos contactar a 1090 y respondieron la encuesta 769 dando una tasa de respuesta del 70,5% y una tasa de finalización del 66,8% (N=729). Respecto la cohorte 2, en la fase T3 invitamos a 847 participantes, pudimos contactar con 841 y respondieron la encuesta 514 dando una tasa de respuesta del 61,2% y una tasa de finalización del 57,8% (N=486). En la fase T4, invitamos a 764 participantes de la cohorte 1. Pudimos contactar a 753 y respondieron la

encuesta 513 dando una tasa de respuesta del 68,1% y una tasa de finalización del 61,3% (N=462). Respecto la cohorte 2, en la fase T4 invitamos a 506 participantes, pudimos contactar a 505 y respondieron la encuesta 397 dando una tasa de respuesta del 78,6% y una tasa de finalización del 73,6% (N=372).

Siguiendo una aproximación metodológica cualitativa longitudinal seleccionamos diez policías, de los que participaban en las encuestas, y les entrevistamos en dos momentos del inicio de su carrera profesional como policías: cuando acababan de incorporarse a la profesión después de superar el curso de formación básica en la Escuela de Policía de Catalunya y cuando llevaban entre cinco y seis años trabajando como policías y ya habían adquirido cierta experiencia.

La descripción de las características sociodemográficas de la muestra se desarrollará en el capítulo cuatro de esta tesis.

3.2.2 Las encuestas

Como hemos expuesto, el estudio cuantitativo de la presente tesis ha utilizado cuatro cuestionarios con partes comunes y partes independientes para evaluar los cambios en la identidad de los participantes a lo largo del tiempo. Así, algunas preguntas se repiten en los distintos cuestionarios y otras se añaden con relación a la situación específica de los/las participantes ese momento. La obtención de datos a través de estos cuestionarios se realiza mediante proposiciones cerradas que son puntuadas por los/las policías de acuerdo con su opinión en una escala de medida de tipo Likert. En concreto se pide a los encuestados que valoren su nivel de acuerdo o desacuerdo con una afirmación en una escala de 0 (nada de acuerdo) a 6 (completamente de acuerdo) con la opción 7 (no pertinente / no lo sabe) o bien se les pregunta el grado de importancia que le dan a ciertos aspectos en una escala de 0 (ninguna importancia) a 4 (mucho importancia).

Los cuestionarios originales se construyeron en noruego y sueco. Como participantes del proyecto RECPOOL tuvimos acceso a la versión en inglés de los cuestionarios y nos encargamos de la traducción al catalán. Se encargó una primera versión en catalán a un traductor nativo inglés que tradujo los cuestionarios del inglés al catalán. A continuación, se constituyó un grupo de trabajo para revisar la traducción que además de ajustarla adaptó el lenguaje y las preguntas al público al que iba dirigido, aspirantes a policía.²⁶

Los cuestionarios también recogen datos sociodemográficos básicos sobre los/las aspirantes y agentes de policía que incluyen su nivel educativo y el de sus padres; si tienen pareja e hijos; si tienen experiencia laboral; el año de nacimiento; su sexo; si tienen familiares policías; su lugar de nacimiento y el de sus padres; la lengua habitual de comunicación y su estatus socioeconómico. La parte común de los cuestionarios está formada por 103 ítems. Los temas que tratan estas variables comunes a todas las fases del estudio son: valoraciones hacia los conocimientos y habilidades necesarios para desarrollar el trabajo de policía y cuáles se obtienen a través de la formación; experiencias de trabajo; valores profesionales; concepción del trabajo de policía; orientación operativa; percepción de las condiciones del trabajo de policía; cómo se imaginan su trayectoria profesional; visión sobre la relación entre las organizaciones de policía y la ciudadanía; cuestiones de género y etnicidad; nivel de satisfacción con la democracia y orientación política.

A continuación, haremos una breve descripción de cada uno de los cuatro cuestionarios y de las variables específicas que contienen las partes independientes:

a) Cuestionario Q1

Compuesto por 167 ítems, 65 específicos. Cuestionario que evalúa los motivos por los que se ha escogido la profesión de policía y en qué medida otras personas han influido en esa decisión.

²⁶ En el grupo de trabajo participaron personal de la Escuela de Policía de Cataluña, en concreto instructores de policía, psicólogos y personal de investigación entre los cuales había una nativa sueca.

b) Cuestionario Q2

Compuesto por 185 ítems, 82 específicos. Cuestionario que evalúa la experiencia en la academia y la valoración de la formación recibida, así como la percepción sobre el peso que deberían tener teoría y práctica en esta formación, y la visión de sus capacidades como futuro policía.

c) Cuestionario Q3

Compuesto por 130 ítems, 27 específicos. Cuestionario que evalúa la transición de la escuela al trabajo, las condiciones de trabajo y el desarrollo de la carrera profesional.

d) Cuestionario Q4

Compuesto por 153 ítems, 50 específicos. Cuestionario que indaga sobre el desarrollo de la carrera profesional, las condiciones de trabajo, entre ellas la peligrosidad, el burn out y el interés por seguir formándose.

Administración de cuestionarios

Como hemos explicado, el estudio cuantitativo administró los cuatro cuestionarios (Q1,Q2,Q3,Q4) en cuatro momentos distintos (T1,T2,T3,T4) a lo largo del tiempo²⁷. Cada cuestionario, ya fuera en papel primero (Q1 y Q2), como en línea después (Q3 y Q4), iba acompañado de un documento informativo, firmado por esta investigadora²⁸. Al administrar el cuestionario Q1 se pidió a los/las participantes que firmaran una hoja de consentimiento. Además, se facilitó un correo electrónico y un teléfono de contacto para ampliar la información sobre el estudio, plantear dudas o darse de baja en cualquier

²⁷Durante el proceso de recogida de datos se contó con la colaboración de asistentes de investigación que, dada la sensibilidad de los datos que se recogían, habían (a) pasado previamente un proceso de selección que incluía una entrevista, (b) habían sido formados en el estudio y el procedimiento a seguir y (c) habían firmado un compromiso de confidencialidad.

²⁸En este documento se pedía la participación en el estudio, pero a la vez se dejaba claro que era voluntario, que la información que se obtuviera mediante la encuesta se mantendría en estricta confidencialidad y que para el estudio se analizarían únicamente los datos agregados y anonimizados, en ningún caso se analizarían las respuestas individuales.

momento del estudio longitudinal. En la introducción al Q4 se añadió la opción de recibir información sobre los resultados de la investigación puesto que ésta había finalizado.

Para poder hacer un seguimiento longitudinal de los cambios a nivel individual usamos un sistema único de identificación por números. A cada participante se le adjudicó un número ID en el primer cuestionario que fue su identidad durante todo el estudio²⁹. El mismo sistema de identificación se utilizó con los/las participantes en las entrevistas.

La primera recogida de datos (T1) se llevó a cabo en las primeras semanas del curso de formación básica policial con el propósito de recoger información lo menos contaminada posible por el propio desarrollo del curso, para recoger las expectativas y percepciones con las que los/las aspirantes habían llegado a la escuela³⁰. La segunda recogida de datos (T2) se realizó al final del curso básico, días antes de recibir las notas finales y de graduarse³¹. La tercera recogida de datos (T3) se hizo con cuestionarios en línea tres años y medio después de haber finalizado el curso básico de policía³². La cuarta y última recogida de datos (T4) se hizo por el mismo sistema en línea tres años más tarde, cuando llevaban seis años y medio trabajando como policías³³.

Las dos primeras fases (T1 y T2) se llevaron a cabo en las dependencias de la Escuela de Policía de Cataluña (EPC)³⁴. De forma voluntaria, los estudiantes que querían continuar participando en el estudio en posteriores fases nos dieron sus datos personales de contacto para ser invitados cuando estuvieran trabajando como policías. Estos dos primeros cuestionarios (Q1 y Q2) eran los

²⁹Las listas que asociaban estos números con la identidad real de los participantes se guardaban de forma segura y bajo la supervisión de la responsable del estudio y autora de esta tesis.

³⁰Los Q1 se administraron en septiembre de 2010 y octubre de 2011 para las cohortes 1 y 2 respectivamente.

³¹Los Q2 se administraron en junio de 2011 para la cohorte 1 y en junio de 2012 para la cohorte 2.

³²Durante los meses de enero a abril de 2015 para la cohorte 1 y de 2016 para la cohorte 2

³³En los meses de marzo a mayo de 2018 y enero a marzo de 2019 para las cohortes 1 y 2 respectivamente.

³⁴Se congregó a los estudiantes por turnos en la sala de actos y después de una introducción al proyecto y al cuestionario se administraron cuestionarios en papel que los estudiantes completaron en el momento.

más largos ya que cubrían una amplia variedad de temas, de media los estudiantes tardaban unos 35 minutos en responderlos, mientras que el Q3 y Q4 de media tardaban 23-24 minutos en responderlos.

Debido a la dificultad que representaba reunir presencialmente de nuevo a todos/as los/las participantes, puesto que estaban trabajando distribuidos por todo el territorio de Catalunya, decidimos utilizar un software de encuestas en línea para administrar los cuestionarios Q3 y Q4. Las encuestas en línea ofrecen algunas ventajas: el tiempo de distribución es más breve, el proceso menos costoso, ahorra tiempo de entrada de datos y administración y se puede responder en distintos soportes, tanto en ordenador, como Tablet o teléfono móvil (Baay, Buers, & Dumhs, 2015). En concreto utilizamos el software de encuestas Unipark/Questback³⁵. Desde este software se envió una invitación individual a través de correo electrónico a cada participante con un enlace personalizado a su cuestionario³⁶.

Dado que, como hemos comentado, las encuestas en línea obtienen tasas de respuesta inferiores a las encuestas presenciales en papel, es conveniente utilizar diversos métodos para evitar en lo posible este efecto. En nuestro caso nos centramos en factores relacionados con la distribución de los cuestionarios tales como enviar repetidamente correos recordatorios a los participantes que no responden; prolongar el período en que se puede responder la encuesta en línea; hacer pre-notificaciones; utilizar medios alternativos de contacto con los participantes como el teléfono o hacer contactos personales con los participantes (Baay et al., 2015; Nulty, 2008). En nuestro estudio utilizamos todos estos métodos, el que resultó más efectivo fue contactar personalmente por teléfono a los/las participantes que en general reaccionaban positivamente a las llamadas³⁷.

³⁵ <https://www.unipark.com/en/>

³⁶ El mensaje de correo incluía información sobre el estudio junto con un recordatorio de que la participación era voluntaria y confidencial y se facilitaban los datos de contacto de esta investigadora (teléfono y correo electrónico) por si querían hacer alguna consulta.

³⁷ Inicialmente las invitaciones para la T3 y la T4 se enviaron por correo electrónico desde el software Unipark/Questback. Las invitaciones se fueron repitiendo cada dos semanas aproximadamente en forma de recordatorios por correo electrónico hasta un máximo de cuatro recordatorios. Aquellos/as participantes que no reaccionaban a los correos fueron telefonados,

3.2.3 Las entrevistas

En esta tesis utilizamos la etnografía para conocer en profundidad a los miembros de una ocupación, los/las policías. La etnografía es una aproximación metodológica y una perspectiva analítica que utiliza el trabajo de campo de tipo inmersivo, y donde la conceptualización, contextualización y comunicación de los datos etnográficos, de lo observado y lo vivido, juega un rol importante (Mutsaers, 2015). En esta tesis nos hemos acercado a la historia de vida de los/las nuevos/as policías, sus percepciones y sus experiencias a través de la entrevista en profundidad. La técnica de investigación que hemos usado ha sido la entrevista semiestructurada utilizando un guión de temas y subtemas.

En este estudio se han realizado dieciocho entrevistas en profundidad a diez nuevos agentes de la policía de Catalunya³⁸. Las entrevistas se llevaron a cabo en dos momentos distintos durante los primeros años de trabajo como policías de tal modo que permitieron hacer un seguimiento del desarrollo de la carrera profesional y los cambios identitarios de los/las entrevistados/as (ver Figura 2).

en algunos casos el correo era incorrecto y se solventó, en otros lo habían recibido en el spam, y en otros simplemente se les animó a seguir participando en la investigación. Además de estas acciones se buscó la colaboración de las organizaciones policiales en la T3 y la T4. Con la Policía de la Generalitat-Mossos d'Esquadra se llegó al acuerdo de que publicarían en su intranet el inicio de estas fases dirigido a los miembros de las promociones que participaban, junto con información del estudio y una persona de contacto. Con las policías locales de los distintos municipios de Catalunya, se contactó a los jefes de policía pidiéndoles que animaran a los agentes de su organización que habían participado en el estudio en fases anteriores a que continuaran haciéndolo.

³⁸ Uno de los entrevistados, aspirante a una policía local, realizó la entrevista durante el curso de formación básica para ser policía, unos meses antes de realizar las prácticas. Al no superar el curso académico rechazó realizar la segunda entrevista y fue substituido por otro participante del estudio por encuesta perteneciente a otra policía local.

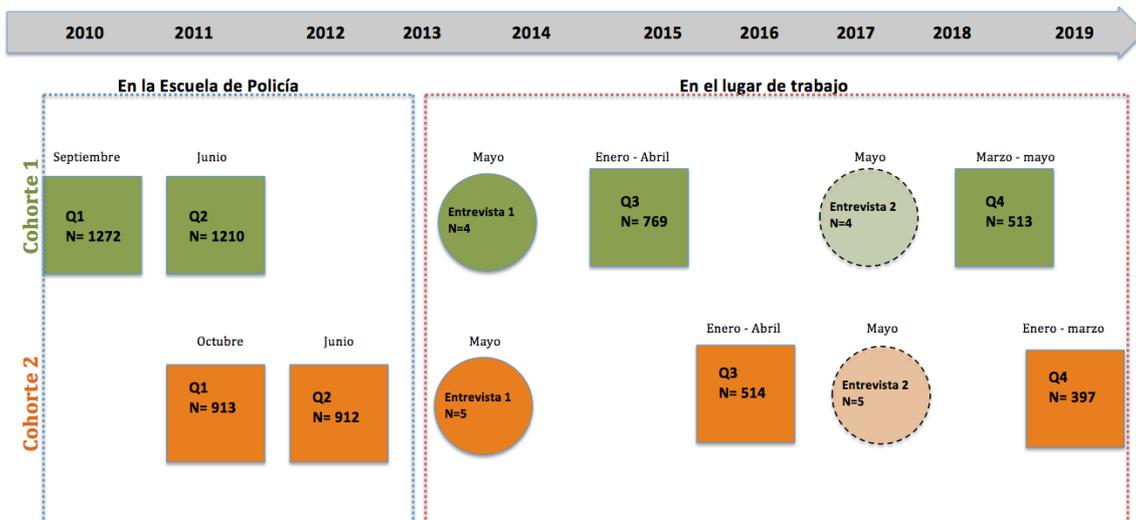


Figura 2. Diseño del estudio longitudinal que muestra el lugar y la fecha de recogida de datos por encuesta y por entrevista de las dos cohortes que han participado en el estudio

Llevamos a cabo la primera fase de nueve entrevistas en los meses de abril y mayo de 2013 y la segunda fase de nueve entrevistas cuatro años más tarde en mayo y junio de 2017. Entrevistamos a ocho miembros de la PG-ME y a dos policías locales de Catalunya. Los/las ocho miembros de la PG-ME realizaron la primera entrevista o bien al final de su primer año de trabajo en prácticas como policías (N=4) o cuando llevaban trabajando dos años (N=4), uno en prácticas y uno como funcionarios/as. La segunda entrevista la realizaron cuando llevaban trabajando entre 5 y 6 años. Los/las policías locales realizaron la entrevista uno/a cuando estaba cursando el curso básico en la Escuela de Policía y el/la otro/a cuando llevaba cuatro años trabajando como policía.

Los temas y subtemas sobre los que versaban los guiones en la primera y segunda fase pueden resumirse en los siguientes:

- a) En la primera fase se trató de su trayectoria educativa y profesional desde que habían finalizado la formación para policía en la Escuela de Policía y con más detalle sobre el trabajo que desarrollaban en ese momento. Se trató sobre el nivel de satisfacción con la profesión de policía y las motivaciones que les habían llevado a escoger esta profesión. También se habló de su opinión sobre el curso de formación para ser policía y de si les había sido útil. Finalmente se trataron los cambios experimentados en su entorno y las actitudes hacia el trabajo de policía.

- b) En la segunda fase se trató de su trayectoria profesional desde la primera entrevista cuatro años antes; su percepción de los cambios que conlleva la profesión de policía; la relación con la ciudadanía desde su nueva profesión; el ejercicio de la autoridad; el rol de la policía; la relación con los/las compañeros de trabajo; la discrecionalidad; su posición dentro de la organización; la utilidad de la formación recibida y sus condiciones de trabajo.

Aunque las entrevistas eran semiestructuradas y seguían un guión, se trataba de entrevistas abiertas que se acercaron más a una conversación, de tal manera que tanto la entrevistadora como el/la entrevistado/da controlaban la dirección de la entrevista³⁹. La duración de cada entrevista osciló entre 60 y 90 minutos. La mayoría se realizaron en el lugar de trabajo de los/las entrevistados/das ya fuera una comisaría de policía u otro tipo de dependencias policiales y cinco entrevistas se realizaron en la Escuela de policía. En este tipo de entrevista se busca una mayor comprensión llegando a veces a tratar áreas que la investigadora no había pensado antes de la entrevista. Otro elemento importante de la apertura de la estructura de la entrevista es que contribuye a aumentar la confianza entre los interlocutores. Como este estudio investiga los procesos a través de los cuales se configura la identidad profesional de los participantes y pretende comprender un fenómeno muy personal es importante que exista un nivel alto de confianza entre entrevistadora y entrevistados/as. Una prueba de que existió esta confianza es que todos/as los entrevistados/as accedieron a que se grabaran las entrevistas y participaron voluntariamente en la segunda entrevista, incluso algunos/as se mostraron decepcionados/as cuando el estudio finalizó y la investigadora se despidió de ellos/as.

Tabla 3. *Edad y sexo de los/las entrevistados/as y lugar donde se realizaron las entrevistas*

	Edad	Sexo	Lugar de la entrevista 1	Lugar de la entrevista 2
E1	26	H	Comisaría	Dependencias policiales
E2	35	H	Comisaría	Comisaría

³⁹ En el anexo de esta tesis se pueden consultar los guiones de las entrevistas.

E3	34	H	Comisaría	Dependencias policiales
E4	27	H	Dependencias policiales	Dependencias policiales
E5	38	M	Dependencias policiales	Dependencias policiales
E6	32	M	Escuela de Policía	Escuela de Policía
E7	22	H	Escuela de Policía	Escuela de Policía
E8	34	H	Comisaría	Comisaría
E9	28	H	Escuela de Policía	-
E10	37	H	-	Comisaría

Nota. La edad corresponde al momento de hacer la primera de las dos entrevistas en 2013, excepto para la entrevista E10 que corresponde a la edad que tenía en 2017.

Para preservar el anonimato de los/las entrevistados/as a lo largo de la tesis al referirnos a ellos/ellas se utilizará una nomenclatura que da a cada uno/a una identidad numérica que va de E1 (entrevistado 1) a E10 (entrevistado 10), como se puede ver en la Tabla 3. Le precederá un número 1 si se trata de una cita de la primera fase de entrevistas o 2 cuando sea una cita de la segunda fase, seguido por una letra que indicará el género, H para hombre y M para mujer, por ejemplo *1-HE4* indicará que la cita corresponde a la primera fase de entrevistas del participante E4 y que se trata de un hombre.

Selección de los/las entrevistados/as

Uno de los usos de la combinación de un estudio longitudinal con etnografía, son las contribuciones secuenciales (Morgan, 2014). El objetivo es utilizar los beneficios de un método para potenciar los resultados del otro. En nuestro estudio hemos utilizado los resultados preliminares de los datos obtenidos mediante encuesta para seleccionar a los participantes que formarían parte de la muestra del estudio cualitativo.

Cuando iniciamos la investigación cualitativa de esta tesis en 2013, ya habíamos obtenido datos cuantitativos a través de encuesta de los cuestionarios Q1 y Q2 de las dos cohortes de aspirantes a policía en seguimiento (ver Tabla 2). Con el objetivo de detectar la existencia de subgrupos con atributos similares y escoger un representante de cada grupo

para ser entrevistado, decidimos aplicar un modelo de análisis para medir las creencias, valores y actitudes iniciales de los/las aspirantes y el cambio que se producía una vez finalizado el curso de formación básica en la Escuela de Policía (Vallès, 2013). El modelo utilizó diferentes escalas creadas a partir de ciertas variables obtenidas mediante encuesta con datos correspondientes al Q1 y al Q2 de la cohorte 1 y datos del Q1 de la cohorte 2. Se utilizaron en total siete escalas, cinco extraídas del estudio de Hilterman, Vallès & Miró (2013) y dos de las escalas validadas sobre cinismo policial de Regoli Crank, & Rivera (1990)⁴⁰.

A partir de estas siete escalas se buscó si en base a las perspectivas, valores y actitudes de los aspirantes se podían distinguir clases latentes en el T1 y el T2. Para ello se utilizó análisis de clases latentes que es una herramienta estadística que permite dividir la población estudiada en subgrupos que tienen diferentes conjuntos de atributos. Los subgrupos latentes identificados están formados por aspirantes a policía con patrones de respuesta similares en las siete escalas utilizadas. Los resultados de los análisis de clases latentes identificaron cuatro subgrupos para el T1 de la cohorte 1, tres subgrupos para el T2 de la cohorte 1 y dos subgrupos para el T1 de la cohorte 2. Tomando en cuenta estos resultados se escogieron los participantes para formar parte del estudio cualitativo de manera que en la muestra estuvieran representados el máximo número de subgrupos posible combinándolo con otras tres variables: el sexo, la edad y el cuerpo policial de pertenencia.

3.3 Cómo afrontar la subjetividad

Los principios metodológicos que han predominado desde mediados del siglo XIX en la ciencia derivan del positivismo y se basan en principios como la objetividad o la distancia entre investigador y objeto de investigación. Sin

⁴⁰ La primera escala mide la visión de las características identitarias de un buen policía. La segunda escala mide la visión que los/las aspirantes tienen del trabajo policial. La tercera escala mide los valores y actitudes en relación a la diversidad de género y a las minorías. La cuarta escala mide los valores y actitudes sobre el corporativismo en la profesión de policía. La quinta escala mide las expectativas profesionales. La sexta escala mide la actitud hacia las leyes y las normas, hacia el sistema legal. La séptima escala mide la percepción del nivel de respeto con que la ciudadanía trata a los/las policías.

embargo, el investigador y sus informantes son colaboradores y como tal la producción de una determinada “verdad” sobre un fenómeno o un grupo de personas es una labor intersubjetiva, que no es ni completamente objetiva ni completamente subjetiva, sino que depende de la comprensión mutua del mundo por diferentes sujetos en una relación de colaboración o de conflicto (Mutsaers, 2015, p. 11). Desde la “antropología encarnada” se defiende la vinculación entre vida y proceso de investigación, “la pertinencia de partir de una misma para entender a los/las otros/as” (Esteban, 2004, p. 3). En esta tesis esta investigadora habla desde sí misma, desde su subjetividad, a partir de su propia experiencia y de sus propias contradicciones. La inclusión de lo “auto” en la elaboración de la investigación significa un acercamiento a la realidad que reconoce el valor de lo personal, lo subjetivo, también en la práctica científica, sin alterar la tarea investigadora.

La presencia de un/a investigador/a puede condicionar los resultados de un estudio por el simple hecho de que los participantes saben que están siendo estudiados, es lo que se denomina el efecto “Hawthorne” (Fekjaer, 2018, p. 107). Siguiendo esta presunción, la presencia de esta investigadora puede haber afectado el comportamiento y las respuestas de los/las policías que han participado en el estudio que les presentamos en esta tesis. El efecto “Hawthorne” puede disminuir si las personas estudiadas se acostumbran gradualmente a la presencia de la investigadora y de algún modo olvidan que están siendo observados. Así en el estudio que presentamos, al ser un estudio longitudinal donde los/las participantes han estado en contacto con la investigadora en diversas ocasiones a lo largo del tiempo, es probable que sus respuestas estén menos sesgadas por sentirse estudiados/as puesto que estaban familiarizados con el estudio por haberse prolongado tanto en el tiempo.

Los/las entrevistados/as conocían que la investigadora trabajaba en la Escuela de policía y aunque esta era civil y no policía, circunstancia que marca una clara línea de separación, sí conocía el entorno de la policía y podía tener contactos con ascendencia sobre los participantes. Esto puede haber afectado el discurso de los/las entrevistados/as, por ejemplo, pueden haber intentado

dar respuesta a las expectativas de la investigadora facilitando información deseable o incluso deseada por esta. Pero en el lado positivo, la experiencia compartida también puede haber ayudado a generar confianza entre los interlocutores. Es más, la relativa proximidad de la investigadora y los/las estudiados/das puede significar que la investigación esté enriquecida por la práctica de la investigadora ya que la propia experiencia crea una visión valiosa de lo que se está estudiando, al fin y al cabo, tanto si la investigadora lo desea como si no, el tipo de lenguaje, la interpretación, la elección de la ruta, etc. serán los de la investigadora. La propia experiencia se puede considerar, así como un valor añadido que permite aflorar perspectivas que sin ella no serían posibles (Lauritz, 2009, p. 21).

El efecto “Hawthorne” también representa un reto en los estudios cuantitativos por encuesta. Puede aparecer un sesgo vinculado con el deseo de aceptación social que conduciría a los/las participantes a dar una imagen más favorable de ellos/as mismos/as (Fekjaer, 2018). Los estudios por encuesta generalmente ofrecen la anonimidad a sus participantes, elemento que reduce la presión social y por tanto el sesgo de deseabilidad social. En nuestro caso la anonimidad de las encuestas, junto con la confidencialidad de los datos, se han utilizado para reducir este tipo de sesgo.

Que esta investigadora sea mujer, creo que tuvo un efecto facilitador en la obtención de la colaboración de los/las entrevistados/as por los siguientes motivos. Como hemos visto en el capítulo dos de esta tesis, la cultura policial es predominantemente masculina. Mi experiencia profesional en la Escuela de Policía me ha familiarizado con esta cultura y en consecuencia me ha facilitado interpretar los códigos que la componen. Por un lado, cuando entrevisté o administré encuestas a hombres, ser mujer hizo que no me vieran como una amenaza puesto que no tenían que demostrar ser los mejores, no debían competir conmigo. Por otro lado, en el caso de las mujeres creo que obtuve su colaboración por afinidad.

Por último, el hecho de que esta investigadora ocupara una posición dentro de la organización policial a la que estudiaba, aunque fuera en su centro de

formación y por tanto lejos del epicentro de la organización, presenta retos por la influencia que esto puede tener sobre el mantenimiento de un punto de vista crítico en la investigación. Otros estudios que han reflexionado sobre esta cuestión (Del Barrio et al., 2009) han concluido que se deben realizar estudios tanto desde dentro como desde fuera de la policía, con investigadores que trabajen para la policía y académicos de las universidades.

3.4 Análisis de datos

Las encuestas

Los cuestionarios Q1 y Q2 se guardaron en papel y se mecanizaron informáticamente en formato SPSS. Los cuestionarios Q3 y Q4 se cumplimentaron en línea y los resultados se almacenaron en la plataforma Unipark/Questback. Los datos se exportaron en formato SPSS para realizar los análisis estadísticos. Dado el número de ítems que componen cada cuestionario, se recurrió a la realización de análisis factoriales exploratorios y confirmatorios para descubrir las agrupaciones de variables intercorrelacionadas. Estos análisis permitieron identificar las dimensiones subyacentes de los ítems de los cuestionarios. Una vez identificados los factores, se realizaron análisis de clases latentes para identificar las trayectorias de desarrollo de los/las participantes. A continuación, se describe brevemente cómo se realizaron estos análisis.

a) Análisis factoriales

En primer lugar, se utilizó análisis factorial exploratorio (AFE), usando los datos de la cohorte 1 T3, para examinar las dimensiones subyacentes de los ítems de los cuestionarios que se repiten en las cuatro fases del estudio T1, T2, T3 y T4, es decir, los ítems comunes. Para evaluar el número óptimo de factores se realizaron múltiples métodos. La regla de valores propios-mayor que uno K1 (Kaiser, 1960) retiene el número de factores con valores propios mayores que uno y el Scree-test indica la cantidad de factores por una caída en los valores propios en la representación gráfica (Cattell, 1966). Sin embargo, la prueba K1 tiende a sobreestimar el número de factores a retener y el Scree-test se

considera subjetivo (Courtney, 2013), especialmente cuando es difícil observar una clara ruptura en los valores propios (T. A. Brown, 2006). En lugar del Scree-test se usó un procedimiento empírico más objetivo para determinar el número óptimo de factores a retener en el AFE. Se optó por el análisis paralelo (Horn, 1965; O'Connor, 2000) que permite obtener valores propios para cada uno de los factores. El número de factores a retener se indica mediante valores propios de AFE mayores que los que se obtendrían por azar. Dado que el análisis paralelo no está incluido en el paquete SPSS se utilizaron los pasos aportados por Courtney (2013) y O'Connor (2000).

Los análisis factoriales de los ítems RECPOL se realizaron en MPlus 7.11 para Macintosh (Muthén & Muthén, 2015) usando el estimador WLSMV (weighted least squares mean and variance adjusted estimator = ajustador de media y varianza de mínimos cuadrados ponderados). Se ha demostrado que el estimador WLSMV produce resultados satisfactorios con datos categóricos asimétricos (skewed) y también puede usarse para ítems calificados (rated) en una escala binaria (Flora & Curran, 2004). Se eligió una rotación oblicua (Promax) porque la correlación entre los factores extraídos excedió $r = .32$ (Tabachnick & Fidell, 2007, p. 646).

Los modelos de factores extraídos por AFE se validaron de forma cruzada utilizando análisis factorial confirmatorio (AFC) con una muestra de validación usando los datos de la cohorte 2 T3. La adecuación del ajuste del modelo en AFE se evaluó mediante dos índices de ajuste: el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) y el residual del valor cuadrático medio (root mean square residual RMR), de estos dos índices el RMSEA es más comúnmente usado porque se interpreta mejor (Brown, 2006). El AFC se evaluó mediante tres índices de ajuste: el índice de ajuste comparativo (CFI), el índice de Tucker-Lewis (TLI) y el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) que se usó también en AFE. Los valores de CFI y TLI superiores a .90 indican un ajuste aceptable, mientras que se recomiendan valores cercanos a .95 (Hu & Bentler, 1999). Una RMSEA y la RMR de $<.08$ indican un ajuste de modelo aproximado (Browne & Cudeck, 1993), aunque se prefieren las RMSEA cercanas a .06 (Hu & Bentler, 1999, p. 27). La consistencia interna de los

diferentes factores se examinó utilizando el alfa de Cronbach; los valores de .70 y superiores se consideran apropiados (DeVellis, 2011). Los análisis descriptivos y de confiabilidad se realizaron utilizando SPSS statistics 24.0 para Macintosh.

b) Análisis de clases latentes

El análisis de clases latentes es una técnica estadística que permite evaluar las posibilidades de pertenencia de los casos a diferentes grupos o clases latentes (Hilterman, 2017). Para identificar la heterogeneidad en las trayectorias de desarrollo de la identidad ocupacional de los/las policías catalanes durante su formación y los primeros seis años y medio de su carrera policial, se usó un modelo mixto de curvas latentes de crecimiento (MCLC) en Mplus 7.11 (Muthén & Muthén, 2015). El modelo MCLC es una forma simplificada de los modelos mixtos de crecimiento (*growth mixture model*, GMM) (Wickrama, Lee, O'Neal, & Lorenz, 2016), que permiten detectar no solamente si un grupo de individuos presenta variaciones respecto a una variable concreta a lo largo del tiempo, sino también si existen diferencias individuales en las tasas de variación entre ellos/as. Es decir, esta aproximación evalúa si existe suficiente homogeneidad dentro de la heterogeneidad del cambio a lo largo del tiempo que permita identificar grupos o clases de sujetos que difieran en términos de su punto de partida y/o de sus tasas de variación temporal y por lo tanto sigan distintas trayectorias de cambio.

Estos dos modelos de análisis, el MCLC y el GMM, son muy similares, pero en el MCLC las varianzas de las variables latentes se ponen a cero. El MCLC calcula el nivel inicial (la intersección), el cambio lineal en el tiempo (la pendiente lineal) y el cambio no lineal en el tiempo (la pendiente cuadrática) para cada clase posible. Una pendiente que es significativamente diferente de cero indica un cambio en el tiempo. El cambio adopta una forma lineal cuando la trayectoria es constante entre los distintos momentos de recogida de datos longitudinales o puntos de tiempo (pendiente lineal) o una forma de curvatura no lineal (la pendiente cuadrática) cuando la pendiente describe trayectorias de aceleración o desaceleración.

Al estimar el número de clases latentes de trayectorias se evitaron clases pequeñas, los modelos con un tamaño de clase inferior al 5.0% fueron rechazados, ya que las clases más grandes se prefieren a las clases más pequeñas (Nylund, Asparouhov, & Muthén, 2007). La probabilidad de clase latente promedio refleja para cada clase la probabilidad más alta de cada individuo asignado a una clase en particular. Para evitar clasificaciones de clase incorrectas, todos los modelos se replicaron dos veces. A través de estas repeticiones, se confirmó que los modelos eran estables y que los parámetros del modelo se basaban en la solución global.

En relación con los valores perdidos, del total de 2214 casos de la cohorte 1 y 2, eliminamos 48 casos (2,17%) porque los/las participantes no habían dado respuesta a ningún ítem del cuestionario. Además, eliminamos todos los casos que tenían más del 12% de valores perdidos de los análisis. Para el resto de los casos aplicamos el test MCAR de Little para saber si los valores perdidos eran aleatorios. Los resultados indicaron que los valores perdidos eran aleatorios (MCAR) ya que ninguno de los tests dio resultados significativos (Dong & Peng, 2013). Reemplazamos los valores perdidos de acuerdo con el método de imputación bidireccional descrito por Sijsma y van der Ark (2003) y van Ginkel y van der Ark (2008).

No todos los/las policías han dado respuesta a todas las mediciones y, en consecuencia, tienen menos puntos de recogida de datos. La eliminación de estos/as policías de este estudio habría resultado en subestimar el tamaño de un grupo de la muestra, aquellos/as con carreras policiales más cortas. Para incluir a estos/as policías con menos puntos de datos en el análisis, se utilizó la máxima probabilidad de información completa (FIML) para estimar los puntos de datos que faltaban de los/las policías que no pudieron participar en las cuatro encuestas de este estudio (Dong & Peng, 2013).

Las entrevistas

Las entrevistas fueron grabadas y transcritas literalmente por completo para facilitar el análisis y la interpretación de estas. Usamos como software de

análisis cualitativo (Computer Assisted Qualitative Data Analysis CAQDAS) el programa Atlas.TI 8.4. El análisis se hizo a través de un proceso que contrasta la teoría con los datos obtenidos para interpretar las diversas dimensiones culturales que se identificaban en el discurso de los/las policías entrevistados/as siguiendo un proceso de reducción de la información y búsqueda de patrones de significado (Friese, Soratto, & Pires, 2018). La reducción de la información se hizo construyendo ejes analíticos para identificar lo que va configurando el ser/hacer policía. En los análisis longitudinales se estudiaron tanto las coherencias como las incoherencias entre lo dicho en la primera entrevista y lo hecho después según el relato de la segunda entrevista.

Así en este estudio empezamos con categorías basadas en conceptos teóricos preexistentes y usamos Atlas.TI 8.4 para identificar nuevos códigos, en base a las respuestas de los participantes (Horton, Bayerl, & Jacobs, 2013). Completamos el análisis teniendo en cuenta la información sociodemográfica proporcionada por los cuestionarios.

En resumen, hemos visto que esta tesis desarrolla el primer estudio interdisciplinar y empírico que se realiza en Catalunya y en España sobre la policía. Los datos cuantitativos recogidos por encuesta desde el año 2010 hasta el año 2019 constituyen una parte destacada de este estudio. A ello se suma una parte etnográfica clave para comprender y describir la subcultura policial. Se trata de un estudio importante por su complejidad, por ser longitudinal, por trabajar con una muestra muy elevada y por triangular con una extensa y también profunda etnografía. Por ello se trata de un estudio único en su campo.

En el capítulo cuatro explicaremos el contexto del caso de estudio de esta tesis y entraremos en los análisis, principalmente de fuentes secundarias, aunque también de datos primarios. En primer lugar, introduciremos las policías de Catalunya que hemos estudiado. A continuación, presentaremos el centro de formación para policías, la Escuela de Policía de Catalunya, y la formación inicial que constituye la primera fase de socialización. Seguiremos con una

descripción de los procesos de selección de los/las candidatos/as a policía y para terminar analizaremos cómo son los/las aspirantes que hemos estudiado longitudinalmente.

Capítulo 4. Cartografía de la policía de Catalunya

4.1 La policía de Catalunya: estudio empírico

En este capítulo presentaremos el marco del estudio empírico en cuyos resultados se asienta el análisis y los argumentos de esta tesis. Para situarlo, haremos un breve recorrido por la historia reciente de la policía en España y Catalunya, analizando su evolución y contexto político. Seguiremos con la descripción y análisis de los cuerpos policiales a los que pertenecen los/las aspirantes que constituyen la muestra de estudio de esta tesis. A continuación, explicaremos y analizaremos con detalle la formación inicial que se sigue para convertirse en policía en Catalunya y el proceso de selección de los/las aspirantes. Finalmente examinaremos las características sociodemográficas de la población estudiada.

Breve historia

La policía de la España democrática del siglo XXI proviene del modelo policial franquista que se caracterizó por la vulneración de los derechos de la ciudadanía, el centralismo y el militarismo. La Constitución de 1978, fruto de las primeras elecciones democráticas después de la dictadura franquista, quiso romper con este pasado y definió que la misión de la policía era proteger los derechos y las libertades de la ciudadanía y garantizar la seguridad ciudadana. Además, introdujo una fisura en el centralismo de la policía en España, puesto que, a pesar de definir la seguridad como una competencia exclusiva del estado, permitió por primera vez que las comunidades autónomas tuvieran competencias en esta materia mediante la creación de policías propias y la coordinación de las policías locales que dependían de los ayuntamientos (Bosch, 2018).

Una notable consecuencia de dicho proceso es que en España existen múltiples cuerpos de policía organizados por niveles gubernamentales, en concreto los cuerpos policiales están estructurados en tres niveles: el nacional, el autonómico-regional y el local-municipal. El resultado de esta estructura es que existe concurrencia de distintos cuerpos policiales, que dependen de diversas administraciones, en el mismo territorio. La relación entre los diversos

cuerpos policiales no es jerárquica sino funcional, cada uno decide sus propias políticas y ejerce las competencias según la regulación que estableció la Ley orgánica 2/1986 de fuerzas y cuerpos de seguridad. A nivel estatal existen dos policías que dependen directamente del gobierno del estado español, la Policía Nacional, que tiene competencias en las capitales de provincia y núcleos urbanos, y la Guardia Civil, de ámbito eminentemente rural que tiene competencias en el resto del territorio nacional y su mar territorial. Ambas son dirigidas desde el Ministerio del Interior español.

A nivel autonómico-regional en España existen cuatro cuerpos policiales⁴¹: la Ertzaintza en el País Vasco, la Policía foral en Navarra, el Cuerpo General de la Policía Canaria en Canarias y la Policía de la Generalitat-Mossos d'Esquadra en Catalunya. Estas cuatro policías están bajo la autoridad del ministerio del interior del gobierno autonómico respectivo. En Catalunya y el País Vasco actúan como policía generalista substituyendo a las policías nacionales españolas en sus respectivos territorios. Ahora bien, la Policía Nacional y la Guardia Civil se reservan como competencias propias y exclusivas los servicios policiales de carácter extracomunitario y supracomunitario como la investigación del crimen organizado o el control de fronteras. En Navarra y Canarias las policías autonómicas son complementarias a las policías estatales. En Catalunya también se consideran parte de la policía catalana las 215 policías locales que están bajo la dirección del alcalde de su municipio y que desarrollan funciones de prevención de la delincuencia, mantenimiento de la convivencia y regulación del tráfico. El modelo policial español es pues complejo ya que está compuesto de una pluralidad de elementos y de organizaciones que dependen de administraciones públicas diversas (Barcelona Llop, 2006).

El caso de estudio de esta tesis es la policía de Catalunya que comprende la policía del nivel autonómico-regional y las del nivel local-municipal que existen en Catalunya que en 2018 estaban formadas por 27.300 efectivos (Idescat,

⁴¹ A pesar de que en España existen 16 autonomías sólo 4 han creado policías autonómicas. Se trata de las tres autonomías históricas, Catalunya, el País Vasco y Navarra, que desarrollaron estas policías en los años 80, y de Canarias que en 2008 constituyó su propia policía.

2019b, 2019a). Desde su creación, la policía de Cataluña aspira a ser la ordinaria de su territorio, aunque como hemos visto, convive con otras dos policías estatales.

El caso de la policía de Cataluña es un caso poco común por ser el único modelo autonómico en España que incluye a todas las policías locales y a la policía autonómica sin reunir las en un único cuerpo. Es particularmente interesante por tener diferentes niveles y por incluir a una policía autonómica creada en los años 80 e inspirada en los nuevos principios democráticos. Como hemos mencionado, tras la muerte del general Franco y la restauración de la democracia, España adopta una nueva Constitución en 1978 que crea el estado de las autonomías. Dentro del proceso de asunción de autonomía política por parte de Cataluña, los sucesivos gobiernos de 'Convergència i Unió' (CiU)⁴² al frente de la Generalitat, el gobierno catalán, fueron reclamando al Estado central asumir y desarrollar competencias en Educación, en Sanidad, en Servicios Penitenciarios y también en Seguridad. Este proceso desencadenó la creación de una nueva policía que en pocos años tuvo que reclutar miles de jóvenes de entre 18 y 35 años en un país que por entonces contaba con seis millones de habitantes.

El primer paso que dio la Generalitat para disponer de una policía propia tuvo lugar en 1980, bajo la primera legislatura del gobierno de CiU presidido por Jordi Pujol, que decide crear la nueva policía a partir del existente cuerpo de Mossos d'Esquadra⁴³. La nueva policía se materializa con el Real Decreto 2579/1980 que transfiere a la Generalitat las competencias del Ministerio del Interior sobre la llamada Sección de los Mossos d'Esquadra, adscritos en ese momento a la Diputación de Barcelona e integrada por setenta y cinco

⁴² Convergència i Unió, fue el partido político que gobernó Catalunya ininterrumpidamente desde 1980 hasta 2003. En este periodo se desarrolla políticamente la autonomía catalana, después de la transición política democrática que sucedió a la muerte del general Franco en 1975.

⁴³ Para evitar crear una policía totalmente nueva, se buscó un vínculo con el pasado y se aprovechó el residual cuerpo de Mossos d'Esquadra, que ejercía de guardia del Palacio de la Generalitat y casi de forma folclórica de la Diputación de Barcelona (Bosch, 2018, p. 43).

miembros. En 1983 una ley⁴⁴ del Parlamento catalán crea la policía de Cataluña, absorbe el histórico cuerpo de los Mossos d'Esquadra y adopta su nombre. Sin embargo, el despliegue territorial de esta nueva policía se hizo esperar ya que se inició diez años más tarde. El 17 de octubre de 1994 la Junta de Seguridad de Catalunya formaliza el modelo de sustitución de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado en Catalunya y se acuerda el primer despliegue territorial de los Mossos d'Esquadra, que tendrá que reemplazar tanto a la Policía Nacional como a la Guardia Civil en el territorio de Catalunya⁴⁵.

En el largo período entre la creación y el despliegue territorial de los Mossos d'Esquadra se discute qué modelo de policía se quiere para Catalunya. El año 1985 el consejero Macià Alavedra presentó en el Parlamento la propuesta del modelo de policía de Catalunya. Partiendo de que en el territorio ya estaban muy instauradas un conjunto de policías locales que dependían de los gobiernos municipales catalanes, se propuso un modelo que reuniera a las policías locales y a una nueva policía autonómica. El modelo se inspiró en la policía del Quebec bajo la influencia del politólogo Jaume Curbet:

Era un modelo [el de la policía del Quebec] en que la seguridad pública era el resultado de una gestión compartida entre ayuntamientos, poder autonómico y federal, como residual. Un equilibrio entre lo municipal y autonómico, pero por este orden, de forma que, allá donde pueda llegar el municipio con su policía local, que no entre el siguiente nivel de la administración... A mí me gustaba mucho este modelo también por la ideología que rezumaba. Por la incorporación de la filosofía democrática de gestión de la policía, el respecto a los derechos humanos, a las minorías (Bosch, Curbet, & González, 2009, p. 100).

⁴⁴ Ley 19/1983, de 14 de julio, de creación de la Policía Autonómica de la Generalitat de Catalunya. Se trata de una ley de artículo único que crea la Policía de la Generalitat de acuerdo con lo previsto en el artículo 13 del Estatuto de Autonomía de Catalunya de 1979.

⁴⁵https://mossos.gencat.cat/ca/els_mossos_desquadra/historia_de_la_pg-me/

Pero paralelamente también había otras voces que querían seguir el modelo vasco donde las policías locales habían quedado desplazadas por la policía autonómica. Finalmente se decidió que la policía de Cataluña tenía que ser la que dependía de las instituciones de Catalunya: por lo tanto, la suma de las policías locales y la policía autonómica, la de la Generalitat que pasó a llamarse Policía de la Generalitat-Mossos d'Esquadra (PG-ME). Este modelo sigue vigente en la actualidad⁴⁶.

La PG-ME es una policía creada en democracia que aspiraba a ser un modelo de servicio a la ciudadanía y de defensa de los derechos de los ciudadanos, tal como explicaba Jaume Curbet en la cita anterior. Sin embargo en la práctica “se ha creado un cierto desencanto porque parecía que por ser una policía catalana y nueva tenía que ser angelical” (Bosch et al., 2009, p. 108). Esta tesis aportará conocimiento sobre las características de la cultura profesional de la policía catalana y nos permitirá establecer comparaciones con las características de la subcultura policial tradicional. Este nuevo conocimiento puede contribuir a desvelar si la creación de una policía nueva en democracia, como fue el caso de la PG-ME, conlleva generar transformaciones en la identidad profesional de los/las policías.

4.1.1 Las Policías Locales de Catalunya

Las policías locales son organizaciones jerarquizadas bajo el mando del alcalde, sus miembros son funcionarios del ayuntamiento y llevan armas. Se trata de los cuerpos de policía más cercanos a la ciudadanía y su función es garantizar la movilidad, la seguridad viaria y la seguridad ciudadana, pero sobretodo que se mantenga el civismo y la convivencia pacífica en sus municipios (Capell, 2016). La primera ley⁴⁷ que en 1986 regula las policías en

⁴⁶ Las características del modelo policial que se quería construir según Jaume Bosch (2018, p. 69) eran: que la policía fuera catalana, democrática y de proximidad con vocación de convertirse en policía integral; que fuera la policía que depende de las instituciones catalanas, es de decir, del gobierno catalán (Generalitat) y los ayuntamientos: Mossos d'Esquadra y policías locales; que la formación de la policía de Catalunya fuera conjunta, que implicaba la creación de una escuela de policía de Catalunya; y que desde la Generalitat se impulsara la coordinación de las policías locales, en colaboración con los ayuntamientos.

⁴⁷ La Ley Orgánica 2/1986 de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad regula las policías locales en el Título V artículos 51-54.

la España democrática reconoce a los municipios la potestad de disponer de cuerpos de policía propios, regula sus funciones y considera a las policías locales un cuerpo de seguridad más, junto con las policías autonómicas y las policías estatales. En el caso concreto de Catalunya, pueden disponer del servicio de policía local los municipios de más de 10.000 habitantes⁴⁸. En Catalunya existen 215 policías locales que presentan una gran heterogeneidad por la gran diversidad en las dimensiones de sus plantillas, que van desde 2 a 6 miembros en las poblaciones pequeñas, hasta los 2.930 miembros de la policía local catalana más grande, la Guardia Urbana de Barcelona (Idescat, 2019a).

Han pasado más de 25 años desde que se regularon las policías locales de Catalunya junto con la policía autonómica⁴⁹. Existe un consenso en que se necesitaría un nuevo marco jurídico, una ley del sistema de policía de Catalunya (Bosch, 2018; Vilatarsana, 2015), que superara las leyes que existen por separado, la que regula las policías locales de 1991 y la de la PG-ME de 1994. El marco actual no recoge los cambios que han introducido ni la aprobación del Estatuto de Catalunya de 2006 ni la finalización del despliegue de la PG-ME en 2008. Todos los consejeros de interior del gobierno catalán desde 2003 han reconocido esta necesidad e incluso se han elaborado algunos anteproyectos de ley que no han llegado a aprobarse debido a la complejidad de los pactos necesarios con los ayuntamientos y a la inestabilidad política del gobierno autonómico de los últimos años. Los anteproyectos han planteado dos opciones: la primera, fusionar la PG-ME y las policías locales; la segunda, continuar con la multiplicidad de cuerpos, pero establecer por ley una delimitación clara de funciones, así como los mecanismos de coordinación entre ellos (Bosch, 2018).

4.1.2 La Policía de la Generalitat-Mossos d'Esquadra

La Policía de la Generalitat-Mossos d'Esquadra depende del gobierno catalán y tiene como ámbito de actuación todo el territorio de Catalunya donde ejerce las

⁴⁸ Ley 16/1991 de las policías locales, artículo 3.

⁴⁹ Vid nota 7.

funciones propias de un cuerpo de policía integral. En concreto se le reconoce la competencia en seguridad ciudadana y orden público, en policía administrativa, policía judicial e investigación criminal y sobre las diversas formas de crimen organizado y terrorismo. El Estatuto de Autonomía de Catalunya del año 2006 regula las competencias relativas a la seguridad pública en Catalunya. Este texto legal otorga al gobierno de la Generalitat la responsabilidad sobre la planificación y la regulación del sistema de seguridad pública de Catalunya, que incorpora el control y la vigilancia del tráfico y las funciones gubernativas sobre el ejercicio del derecho de reunión y manifestación (Bosch, 2018).

Como hemos visto, la PG-ME sustituyó progresivamente a los cuerpos policiales españoles de ámbito estatal en Catalunya en un proceso que duró 14 años. Se inició en octubre de 1994 y fue desplegándose por el territorio siguiendo un modelo de extensión de mancha de aceite. Las primeras comarcas donde se desplegaron fueron Osona, la Selva y el Ripollés. En 2005 la PG-ME se desplegó en la ciudad de Barcelona que por su peso demográfico significó un paso muy importante (Generalitat de Catalunya, 2005). En noviembre de 2008 se completó el proceso en las comarcas de Tarragona y Terres de l'Ebre. Es una policía que tardó catorce años en crearse. Durante este período se reclutaron anualmente promociones muy numerosas de aspirantes. Esto ha condicionado el sistema de formación inicial que todavía sigue vigente hoy en día y que describiremos en el siguiente apartado.

En cuanto a su organización, la PG-ME tiene un mando político, el director general de la policía y un mando operativo, un comisario jefe miembro del cuerpo. De la Dirección General de la Policía dependen la División de asuntos internos; la División de evaluación de servicios y la Comisaría General de Relaciones Institucionales. El resto de los departamentos del cuerpo están bajo la Prefectura de Policía y su Comisaría Superior de Coordinación Central y se organizan en cinco comisarías. De ellas, cuatro son definidas por su especialización operativa que son la de investigación criminal, la de información, la de movilidad y la de recursos operativos que da soporte a otras unidades en orden público, antiexplosivos, etc. Finalmente existe una

Comisaría Territorial que dirige las nueve regiones policiales en que se divide el territorio catalán: Metropolitana Barcelona; Metropolitana Norte; Metropolitana Sur; Girona; Ponent; Pirineo Occidental; Central; Camp de Tarragona y Terres de l'Ebre. Cada región policial engloba diversas Áreas Básicas Policiales, en total 59, Comisarías de distrito, en total 30, y oficinas de policía, en total 17. En conjunto constituyen las 106 unidades básicas de seguridad ciudadana con atención al público que la PG-ME tiene distribuidas por el territorio catalán (Generalitat de Catalunya, 2019).

Cuando empezamos a recoger datos para este estudio en 2010 el número de miembros de la PG-ME era 15.905, de los cuales eran agentes 12.145. En 2018 el número pasó a ser de 16.450, siendo agentes 12.386. Si lo separamos por sexo en la PG-ME había en 2010 un 20,7% de mujeres y en 2018 un 21,2% (Idescat, 2019b). Las mujeres se incorporaron a la PG-ME en la segunda promoción en 1986. El hecho de haberse incorporado mujeres prácticamente desde que se creó este cuerpo facilita que su presencia se mantenga estable alrededor del 20%. Esta proporción de mujeres, aunque dista mucho de la paridad del 50%, se corresponde con la media de las policías europeas (Vallès et al., 2013). Sin embargo, la presencia de mujeres en las escalas superior y ejecutiva es muy inferior, por ejemplo, en 2018 en los cargos más altos del cuerpo, de 19 comisarios/as había 2 mujeres y de 43 intendentes/as había 4 mujeres (Idescat, 2019b).

A continuación, explicaremos el contexto del caso de estudio de esta tesis. Este marco situará las dos primeras etapas de la socialización de los policías de Catalunya, la formación y la selección. Empezaremos contextualizando la formación que da acceso a la profesión de policía en Catalunya empezando por el centro que la imparte: la Escuela de Policía de Catalunya.

4.2 Caso de estudio: la formación inicial para convertirse en policía

La Escuela de Policía de Catalunya constituye el marco que hemos escogido para desarrollar el caso de estudio de esta tesis, tal como se ha descrito en el capítulo tres al tratar del diseño de esta investigación.

La Escuela de Policía de Catalunya

En los inicios de la democracia en Catalunya, en el año 1979, el politólogo Jaume Curbet es nombrado regidor de gobernación del Ayuntamiento de Girona. En su primer día como regidor, el jefe de la policía local le pidió que firmara el nombramiento de nuevos policías y al preguntar cómo se habían formado recibió como respuesta “ya se formarán en la calle” (Bosch, 2018, p. 62). Esta anécdota ilustra la ausencia de formación policial en Catalunya en el momento en que la policía de Catalunya nace, a pesar de que existían cuerpos de policía locales y la sección de Mossos de Esquadra que dependía de la Diputación, no existía un centro de formación especializado⁵⁰.

En el año 1983 se crea el primer centro de formación policial en la avenida Pearson de Barcelona donde se formará la primera promoción de la PG-ME de 298 aspirantes que recibieron trescientas horas de formación teórica y práctica (Generalitat de Catalunya, 2005). Este centro fue el precursor de la Escuela de Policía de Catalunya (EPC), creada en el año 1985 y ubicada en Mollet del Vallès, adoptando la forma de organismo autónomo de la Generalitat de Catalunya con la misión de formar a la nueva policía autonómica. Más adelante, la Ley de las policías locales de 1991 establece en su articulado que la formación de acceso y de promoción de los miembros de las policías locales de Cataluña, necesaria para superar los procesos selectivos correspondientes, se tiene que realizar en la Escuela de Policía de Cataluña. A partir de este año tanto los/las aspirantes a policías locales como a Mossos d'Esquadra deberán superar el mismo curso básico en la Escuela de Policía de Catalunya. La Escuela de Policía creció tanto en estructura y personal como en número de

⁵⁰ Existían pequeños centros de formación en las grandes ciudades como el de la Guardia Urbana de Barcelona creado en 1953 o el que creó Jaume Curbet en Girona en 1979 (Bosch, 2018, p. 72).

actividades formativas y de alumnos paralelamente al desarrollo de la policía de Catalunya. Más recientemente, en el año 2007, se crea el Instituto de Seguridad Pública de Catalunya (ISPC) con el objetivo de englobar en un único centro la formación y la investigación relacionada con la seguridad pública en Catalunya. La Escuela de Policía pasa a formar parte del ISPC⁵¹ con la misión de formar a los miembros de la PG-ME, las policías locales y las policías portuarias.

A pesar de que la Escuela se crea en los años 80, su crecimiento más notable fue a partir del despliegue territorial de la PG-ME, debido a que en 1994 empezaron también las urgencias para “fabricar” nuevos/as agentes de policía que pudieran ir ocupando los vacíos que con bastante rapidez iban dejando los cuerpos estatales que se replegaban del territorio catalán. Esta escalada en el número de aspirantes a policía se puede ver gráficamente en la Figura 3 que muestra la evolución del número de alumnos de los cursos de formación básica policial en Catalunya desde 1983 hasta 2012. En el gráfico se puede ver la evolución total y también la desglosada por PG-ME y Policías Locales catalanas. Podemos ver que el número de nuevos/as aspirantes que realizan el curso de formación básica en la Escuela de Policía creció ininterrumpidamente desde 1995 y muy fuertemente desde el año 2002 hasta el 2007. A partir de 2008 el número de aspirantes disminuye hasta 2012, año en que empieza un período de declive. Durante los siguientes siete años la PG-ME no reclutará nuevos/as agentes debido a la crisis económica, que en Europa afectó especialmente al sector público.

⁵¹El ISPC también integró a la ya existente Escuela de Bomberos y Protección Civil de Catalunya y desde 2014 se convierte además en centro universitario adscrito a la Universidad de Barcelona y se empiezan a impartir enseñanzas oficiales de grado y máster.

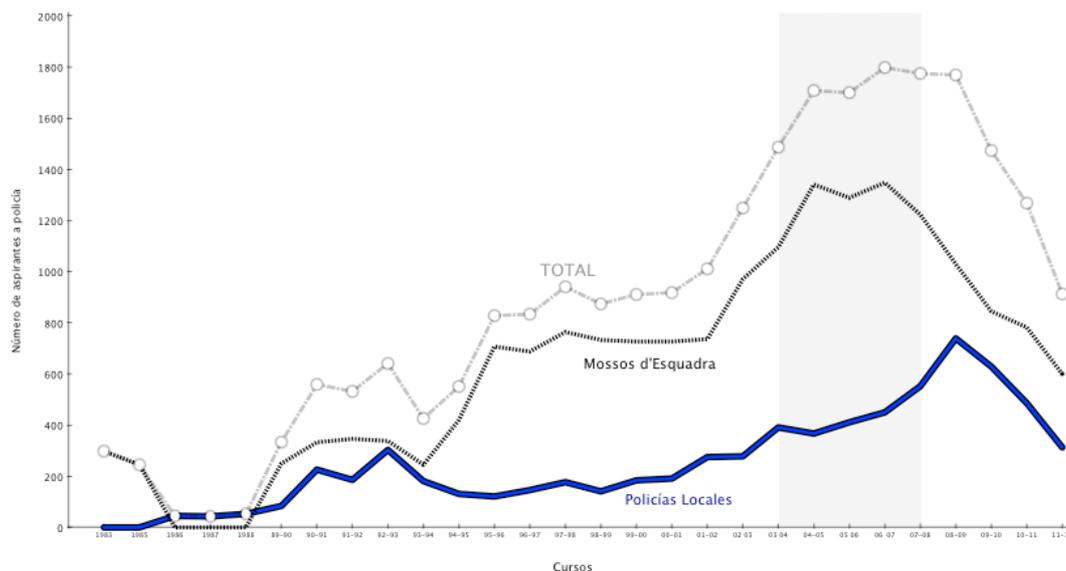


Figura 3. Evolución del número de aspirantes a las policías de Catalunya que realizaron la Formación Básica Policial en el período 1983-2012

La necesidad de disponer de muchos/as nuevos/as policías durante los años de rápido crecimiento de la PG-ME provocó una fuerte presión sobre los procesos de selección y formación de los/las nuevos/as agentes. Los procesos tuvieron que adaptarse a las necesidades políticas de ir ocupando todo el territorio de Catalunya, según las fechas pactadas por los gobiernos español y catalán. Sostenidamente se reclutaron más de mil nuevos/as policías durante años, esto puso en tensión toda la organización y supuso la masificación de ambos procesos. Son los años de promociones amplísimas en la Escuela de Policía, entre 1400 y 1800 aspirantes por curso, que fueron en detrimento de la calidad del resultado de ambos procesos (Bosch, 2018). Las dos cohortes que sigue longitudinalmente esta tesis corresponden a los años en que la crisis económica empezó a afectar al sector público y las promociones disminuyeron en dimensión, aunque siguieron siendo muy numerosas situándose entre 1200 y 900 aspirantes por curso.

La Escuela de Policía de Catalunya ofrece diversos tipos de formación (Isern & Camps, 2016), principalmente formación básica, para la promoción, continuada y de especialización. La básica es selectiva y permite el acceso a los cuerpos policiales de Catalunya a través del Curso de formación básica para policías. La formación para la promoción también es selectiva y permite el acceso a las

escalas de mando. La formación continuada está destinada a la actualización de los miembros de los cuerpos policiales. Proporciona conocimientos específicos con una aplicabilidad directa sobre las funciones asignadas en el lugar de trabajo, así como formación de contexto que incide indirectamente en la labor policial. La formación especializada da acceso a puestos de trabajo de especialización como investigación, orden público o atención a la víctima. Por último, existe un programa de formación de formadores. Este estudio se centrará en la formación básica para policías puesto que es el primer paso del proceso de socialización en la profesión de policía y por lo tanto de creación de la identidad profesional.

La formación inicial

En la Unión Europea los sistemas de educación de la policía son todavía muy diversos pero todos ellos siguen un proceso de transición desde un modelo de aprendizaje basado en la experiencia hacia un modelo basado en el conocimiento adoptando parcialmente el modelo del proceso de Bologna. A medida que estos sistemas educativos se han ido convirtiendo en educaciones formales con vinculación al sistema de educación nacional, se han impuesto nuevos requisitos al personal docente y se ha diversificado el perfil de su profesorado. Tradicionalmente a parte del profesorado perteneciente a la profesión de policía los abogados han jugado un rol importante en los programas de educación de la policía, pero progresivamente también sociólogos, psicólogos y otros especialistas académicos se han ido incorporando a los equipos docentes⁵² (Hove & Vallès, n.d.).

En Catalunya el sistema de educación de la policía sigue un modelo vocacional. Como hemos visto, existe un único centro de formación público para la policía, la Escuela de Policía de Catalunya, que es propiedad del ministerio del interior del gobierno catalán, la Generalitat. En este centro se desarrolla el Curso de

⁵² Los programas formativos para policías con rango universitario son los que cuentan con mayor número de docentes que no pertenecen a la profesión de policía, como los de Alemania, Noruega, Suecia y Dinamarca.

Formación Básica Policial (CFBP) que da acceso a un puesto de trabajo como policía en Catalunya.

En la mayoría de los países europeos los sistemas de formación inicial combinan la formación en el campus o la academia con períodos de formación práctica en el terreno (Hove & Vallès, n.d.). Sin embargo, en Catalunya no existe ningún período de prácticas durante la formación en la Escuela, aunque una vez superada la formación básica los/las nuevos/as policías permanecen un año en régimen de prácticas bajo cierta supervisión y sólo si superan este período serán nombrados funcionarios/as de policía. Vemos pues que una de las características de esta formación básica es que se hace en su totalidad en la academia sin contacto con el trabajo real de la policía.

Para suplir la ausencia de un período de prácticas, la Escuela de Policía de Catalunya creó en el año 1995 un espacio de simulaciones conocido como “Boulevard”. Se trata de un área de 2.000 m² adaptada para realizar prácticas interdisciplinarias, que reproduce una confluencia de calles simulando un entorno urbano⁵³ similar al que se podrá encontrar el/la aspirante cuando trabaje como policía. Este espacio permite realizar simulaciones de casos reales donde los/las aspirantes adoptan diversos roles y que son evaluados por un equipo multidisciplinar de profesionales (Generalitat de Catalunya, 2005). No obstante, las simulaciones no pueden suplir la práctica del trabajo policial, por ejemplo uno de los entrevistados considera que faltarían prácticas más realistas:

Pero prácticamente cambia cuando sales a la calle, ves lo que hay ... la gente no es lo mismo que cuando estás en una actuación en el Boulevard, cuando estás con un compañero que sabe más o menos qué tiene que decir. En la calle la gente es mucho más imprevisible. Teóricamente bien, pero a veces creo que algo más realista faltaría. (1-HE4)

Desde el año 2013 el “Boulevard” cuenta además con un sistema de registro de imagen y audio de las prácticas que permite a los/las aspirantes aprender

⁵³ El espacio cuenta con una plaza, una sala de fiestas, bares, farmacia, oficina bancaria, sala de juegos, supermercado y otras tiendas, y una reproducción de una comisaria de la PG-ME.

de sus propias actuaciones siendo un instrumento muy idóneo para la formación práctica.

Como hemos visto, el modelo formativo de la Escuela de Policía de Catalunya es vocacional o profesionalizador, es decir, prepara para el ejercicio de la función de policía. Se basa en un sistema de competencias profesionales que los/las estudiantes deben adquirir a través de la formación entendiendo por competencia un “conjunto integrado de conocimientos, procedimientos y actitudes, un conjunto de saberes, de saber hacer y de saber ser, que capaciten para desarrollar adecuadamente la labor policial” (Isern & Camps, 2016, p. 310) tal como se plasma en la Figura 4. El programa de formación básica incluye en consecuencia un conjunto de conocimientos necesarios para desarrollar la profesión tales como derecho penal o derecho administrativo; un conjunto de habilidades que se deben adquirir tales como habilidades de comunicación, de resolución de conflictos o de operativa policial básica (esposar, detener, parar un vehículo, etc.) y finalmente un conjunto de actitudes y valores que los/las aspirantes deben demostrar poseer. El curso de formación básica en concreto se basa en la transmisión de seis valores: proximidad, compromiso, integridad, respeto, voluntad de servicio y pertenencia.

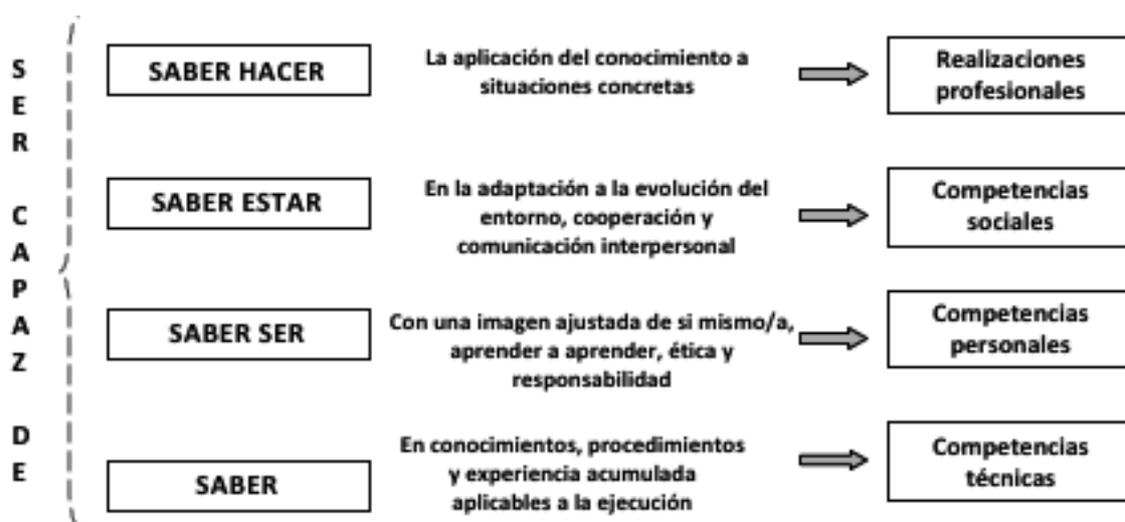


Figura 4. Adaptación del concepto de competencia profesional en el que se basan el diseño y el sistema de evaluación del Curso de formación básica de la Escuela de policía de Catalunya (Institut de Seguretat Pública de Catalunya, 2011a, p. 12)

Los/las candidatos/as a policía son seleccionados por los respectivos cuerpos de policía a través de un proceso que explicaremos en detalle en el apartado 4.3. Aquellos/as que superen este proceso son enviados/as a la Escuela de Policía de Catalunya a realizar el curso de formación básica policial. Se trata de un curso selectivo de 1.200 horas de duración, unos nueve meses, que se inicia una vez al año, en el mes de setiembre⁵⁴, y durante el cual recibirán un salario como aspirantes de los cuerpos de policía que los han seleccionado. Como hemos mencionado, si superan el curso serán nombrados funcionarios/as en prácticas durante un año tras el cual podrán ser confirmados/as como funcionarios/as en el nivel de agentes de policía del cuerpo que los/las seleccionó, la PG-ME o bien alguno de los 215 municipios con policía local de Catalunya. Los/las nuevos/as agentes de policía trabajarán como generalistas, con plenos poderes, llevarán arma, y desarrollarán labores de seguridad ciudadana uniformada, darán respuesta a emergencias, realizarán tareas básicas de investigación y de prevención de la delincuencia.

El cuerpo de policía es quien selecciona a los/las candidatos/as pero después los envía a la Escuela de Policía, que no pertenece al cuerpo policial, se trata de otra organización con sus propios intereses. Esta división de responsabilidades en el proceso de socialización provoca la existencia de “dos mundos” separados, tal como veremos en los resultados de la etnografía, que dificultan la transición de aspirante a policía. Vamos a explicar a continuación cómo se organiza y qué contenidos tiene el curso de formación básica policial, el primer paso de la socialización en la profesión de policía en Catalunya.

El curso de formación básica policial⁵⁵

El Curso Básico para policías tiene una duración de 9 meses, se inicia a finales de septiembre o principios de octubre y termina en junio, se desarrolla en su totalidad en la Escuela de Policía de Mollet del Vallès, una ciudad de 51.133

⁵⁴ Esta duración se estableció a partir de 1989 coincidiendo con la tercera promoción de la PG-ME (Isern & Camps, 2016) y se ha mantenido hasta 2019.

⁵⁵ Por razones metodológicas en esta tesis describiremos la formación inicial tal como era en el momento en que se recogieron los datos empíricos para esta investigación, es decir, en los cursos académicos 2010/11 y 2011/12.

habitantes⁵⁶ del cinturón industrial de Barcelona ubicada 15 km. al norte de la capital catalana. La Escuela está bien comunicada por carretera y dispone de una amplia zona de aparcamiento para los estudiantes. Así mismo dispone de una parada de tren de la red de cercanías de Barcelona cuyo andén tiene acceso directo a la Escuela. Por ello la gran mayoría de aspirantes se trasladan diariamente desde sus hogares a la Escuela de Policía y eso es un factor de presión añadido por el tiempo que deben dedicar a los desplazamientos. En el mismo recinto existe una residencia que ofrece algunas plazas para los/las aspirantes que proceden de las zonas más alejadas de Catalunya como Pirineos o Terres de l'Ebre. Los/las aspirantes que proceden de zonas que comportan largos desplazamientos diarios y no acceden a la residencia por falta de plazas, suelen compartir habitaciones en pisos alquilados en las inmediaciones de la Escuela. En el campus existe una cafetería-restaurante donde se puede desayunar y almorzar, pero no cenar, aunque la mayoría de aspirantes traen su comida de casa para ahorrar ese gasto puesto que mientras están en la Escuela reciben un pago mensual muy bajo, de unos 900€-1000€.

En el curso básico el idioma que se utiliza en la docencia es el catalán. El equipo docente está formado por instructores/as de policía y profesorado externo. Los/las instructores de policía pertenecen mayoritariamente a la PG-ME y se encargan de impartir las materias operativas, tiro-armamento y procedimientos policiales, además también ejercen de tutores de una sección de aspirantes. Como tutores serán los/las profesionales de referencia para los/las aspirantes en su proceso de aprendizaje y en la adquisición de los valores profesionales, tendrán la función de orientar, aconsejar y guiar la trayectoria académica de los/las aspirantes.

El profesorado es externo y se contrata por horas para impartir las diferentes materias, hay miembros de los distintos cuerpos policiales catalanes y españoles; académicos; jueces y fiscales; personal sanitario; funcionarios del Departamento de Interior, etc. El profesorado está formado pues tanto por

⁵⁶ <https://www.idescat.cat/emex/?id=081249>

policías como civiles, aunque el porcentaje de policías es siempre más alto. Por ejemplo, en el curso 2010-11 los profesores que no pertenecían a ningún cuerpo policial representaban un 30% frente a un 70% de policías. En cuanto al nivel de éxito en superar el curso, que recordemos es selectivo, en general una gran parte de los/las aspirantes superarán el curso básico, menos del 10% de alumnos/as abandonarán o suspenderán⁵⁷.

El objetivo general del curso es que los/las aspirantes al finalizar la formación sean capaces de proteger a las personas y a los bienes, de acuerdo con el ordenamiento jurídico; de proteger el libre ejercicio de los derechos y de las libertades y la seguridad de la ciudadanía, así como de ayudar en el mantenimiento del orden público. Los objetivos específicos del curso describen lo que los/las aspirantes deben saber hacer y saber ser y son los siguientes (Isern & Camps, 2016, p. 316):

- Orientar los propios intereses y comportamientos hacia valores y objetivos de la organización, manteniendo un comportamiento íntegro y ético en el desarrollo del trabajo policial.
- Analizar y considerar la complejidad de las diversas situaciones que deban afrontar, actuar con imparcialidad, serenidad, proporcionalidad y fortaleza ante las situaciones de conflicto para prevenir el delito y mantener y restablecer la seguridad ciudadana.
- Ser tolerantes y abiertos para atender las necesidades de la comunidad y de la ciudadanía, así como para comprender y respetar la diversidad social y cultural y garantizar sus derechos y libertades individuales y colectivos.

Tal como se puede observar en la Figura 5 el curso básico está estructurado en ocho módulos. Los seis primeros trabajan las competencias necesarias para

⁵⁷ Por ejemplo, en el período 2000-2010 el porcentaje de aprobados entre los/as aspirantes que realizaron el Curso básico en la Escuela de Policía de Catalunya osciló entre 91,4% y 98,7% según datos estadísticos facilitados por el Servicio de Formación de la Escuela de Policía de Catalunya.

desarrollar la actividad de policía⁵⁸, a continuación, explicaremos su contenido y carga lectiva (Institut de Seguretat Pública de Catalunya, 2011b, p. 9):

1. **Policía y Democracia:** trabaja la competencia de velar por la aplicación de la legalidad en el marco constitucional, y actuar en el ejercicio de sus funciones de acuerdo con los códigos deontológicos y éticos a fin de servir y atender a la ciudadanía con una conducta personal que refleje los valores propios de la organización policial. Tiene una duración total de 90 horas y contiene tres materias, Sistema de seguridad pública (30h), Derecho constitucional (30h) y Derechos humanos y deontología profesional (30h).
2. **Policía y Sociedad:** trabaja la competencia de reconocer los elementos que conforman la realidad social catalana, identificando las variables socioculturales, históricas, geográficas y lingüísticas para adecuar la actividad policial a las mismas. Tiene una duración de 135 horas repartidas en cuatro materias, Estructura social de Catalunya (30h), Conocimiento del territorio (15h), Policía e historia de Catalunya (30h) y Expresión oral y escrita (60h).
3. **Policía de prevención y Seguridad:** trabaja la competencia de prevenir, proteger y restablecer la seguridad ciudadana y velar por prestar auxilio y asistencia a las personas que precisan del servicio policial. Es el módulo más extenso puesto que es el más relacionado con el trabajo policial operativo. Comprende 274 horas e incluye siete materias, Policía de proximidad (15h), Técnicas de resolución de conflictos (15h), Seguridad ciudadana (30h), Diligencias policiales (30h), Técnicas de autocontrol (60h), Procedimientos policiales (80h) y Tiro-armamento (44h).
4. **Policía de tráfico:** trabaja la competencia de proteger la circulación libre y segura de personas y vehículos por las vías urbanas e interurbanas y asistir a la ciudadanía y a las víctimas de un accidente de tráfico. Tiene una duración de 105 horas repartidas en cuatro materias, Policía de tráfico (30h), Regulación del tráfico (20h), Intervenciones en accidentes (15h) y Atención sanitaria inmediata (40h).

⁵⁸ Una competencia es el conjunto integrado de conocimientos, habilidades y actitudes que se expresan en comportamientos observables (que se pueden medir) y que permiten a una persona desarrollar eficientemente una actividad profesional (Institut de Seguretat Pública de Catalunya, 2011b).

5. Policía judicial y de investigación: trabaja la competencia de conocer el marco normativo penal y procesal, los principios básicos de la criminología y las primeras actuaciones en la investigación de los ilícitos penales. Comprende 120 horas e incluye las materias de Derecho penal y procesal (75h), Investigación de delitos (30h) y Criminología (15h).
6. Policía administrativa: trabaja la competencia de velar por el cumplimiento de la normativa administrativa y su aplicación. Tiene una duración de 70 horas e incluye dos materias, Derecho administrativo (35h) e Intervención de policía administrativa (35h).

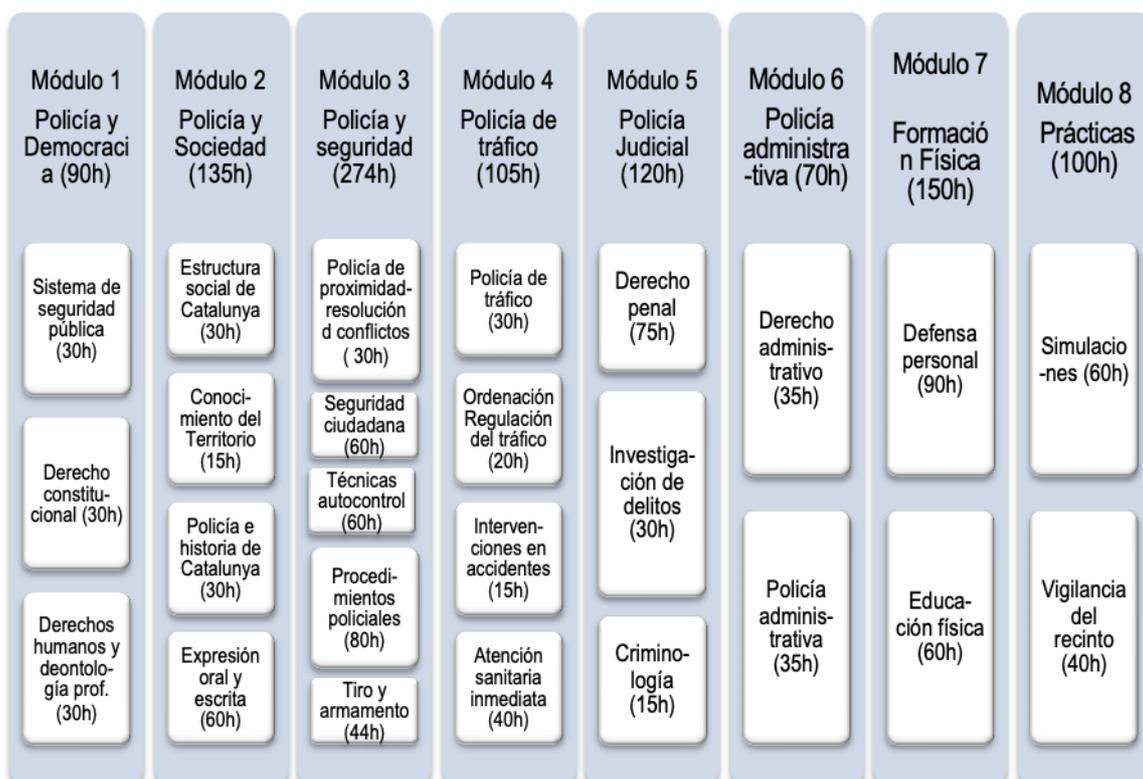


Figura 5. Módulos que integran el Curso de formación básica de la Escuela de policía de Catalunya y su duración en horas en los cursos académicos 2010-11 y 2011-12

Los dos últimos módulos, el siete y el ocho, complementan las competencias profesionales trabajadas en los otros módulos. El siete incluye la formación en defensa personal (90h) y la educación física (60h). En el módulo ocho, con 100 horas de duración, se pone en práctica lo adquirido en los módulos competenciales a través de dos tipos de prácticas. Las “prácticas interdisciplinarias” que se realizan en el “bulevard” a través de simulaciones y

que tienen una duración de 60 horas. En las prácticas los mismos estudiantes hacen de figurantes o de policías y son evaluados por un equipo de tres profesionales: instructor/a, psicólogo/a y un/a profesor/a que sea policía en activo. Las otras prácticas son las de Protección y seguridad y consisten en 40 horas de vigilancia del recinto y los accesos de la Escuela de Policía, labor que los/las aspirantes desempeñan junto con los/las policías que están destinados a la vigilancia de la Escuela.

Además de las competencias funcionales que se enseñan en los módulos, el programa de formación básica para policías incluye la transmisión de diez competencias clave⁵⁹, personales y sociales, para convertirse en un/a agente de policía que “permitirán a los/las aspirantes aplicar el conocimiento, los procedimientos, habilidades, actitudes y capacidades adquiridas y desarrolladas durante todo el curso en el trabajo policial” (Institut de Seguretat Pública de Catalunya, 2011b, p. 10). Estas diez competencias se trabajan de manera transversal en el curso básico y son las siguientes: Motivación e identificación con la organización; Responsabilidad y orientación a la calidad; Resolución de problemas; Autonomía e iniciativa; Adaptabilidad y flexibilidad; Autocontrol y resistencia a la presión; Autogestión y desarrollo personal; Habilidades sociales y comunicativas; Orientación de servicio a las personas y Cooperación y trabajo en equipo. Las competencias clave son valoradas por un equipo de psicólogos del propio ISPC que pertenecen al Servicio de Selección, Evaluación y Seguimiento (SAS) junto con el/la tutor/a perteneciente a los instructores/oras policiales destinados/as a la Escuela de Policía. El/La tutor/a hará un seguimiento individualizado de los/las estudiantes y realizará actividades para asegurar la transmisión y consolidación de estas competencias durante el curso básico en el espacio de tutoría que comprende un total de 40 horas.

⁵⁹ Este perfil de competencias clave se sustenta en estudios longitudinales desarrollados por el Servicio de Selección, Evaluación y Seguimiento del ISPC y la Unidad de Instructores policiales de la EPC, además de la experiencia acumulada por el personal formador y evaluador que interviene en el proceso de formación. Este perfil deriva de las funciones de la categoría de agente de policía que describen las leyes y normas de aplicación a las policías de Catalunya (Institut de Seguretat Pública de Catalunya, 2011a, p. 3).

Durante el curso los/las aspirantes también se introducen en una serie de símbolos y rituales que forman parte del proceso de socialización en la nueva cultura profesional, se correspondería a lo que Schein (1968) denominó “artefectos físicos” que junto con las normas y valores y los supuestos básicos componen la cultura organizacional. En la formación de los/las nuevos/as policías de Catalunya destacan los siguientes:

a) Uniformidad y aspecto físico

El símbolo más evidente del poder de la policía es el uniforme y toda la parafernalia asociada (cinturones, insignia, esposas, etc.). Llegar a vestir el uniforme es uno de los momentos clave en el proceso de socialización de los/las aspirantes a policía (Chan, Devery, & Doran, 2003). Por ejemplo, uno de los aspirantes que hemos entrevistado considera que el uniforme provoca una transformación:

En el momento en que te pones el uniforme como policía, físicamente ya no eres un ciudadano, la gente ya te ve como policía. Y la situación ha cambiado, la gente te ve a ti y mira a un policía. (E1)

En el proceso de socialización en la profesión de policía, el uniforme es un elemento fundamental porque coloca a los/las aspirantes aparte, los/las separa del resto de la ciudadanía además de contribuir a la creación de la identidad grupal y el sentido de pertenencia.

Los/las aspirantes llevan uniforme desde el segundo o tercer día del curso. El uniforme incluye zapatos, pantalón, camisa o camiseta con el escudo del ISPC, forro polar o anorak, gorra y el cinturón donde llevan un silbido, la defensa, las esposas en una funda, y la funda vacía para el arma de fuego que deberán llevar una vez superen el curso. Todos estos elementos son los mismos que llevarán si se convierten en policías excepto la gorra que es de aspirante. Este conjunto de parafernalia tiene un gran poder simbólico del poder esencial de la policía, su potencial capacidad de hacer uso de la fuerza para imponer sanciones o detener usando la defensa, las esposas o incluso el arma de fuego.

Los/las aspirantes deben llevar siempre colgada una tarjeta identificativa en el pecho en el lado contrario del escudo del uniforme. La tarjeta lleva su nombre y foto y un código interno para identificarlos como estudiantes y el período de validez de ésta. Este elemento sirve para integrar la obligación de llevar una identificación cuando trabajen como policías. Además, existe una uniformidad para las clases de educación física y otra para las clases de defensa personal. El uniforme es el mismo para hombres y mujeres, y como en de la mayoría de los cuerpos policiales, fue diseñado para hombres. En la Escuela de Policía se puede distinguir fácilmente entre aspirantes a la PG-ME y a las policías locales por el color de sus gorras, los primeros usan gorras rojas y los segundos azules, y también porque sus uniformes son distintos.

Además, existen limitaciones bastante estrictas sobre el aspecto físico, algunas que afectan específicamente a mujeres o a hombres. Las aspirantes que quieran usar maquillaje deben usar uno discreto, sin delineador de ojos y si llevan las uñas pintadas, debe ser con esmalte transparente. En cuanto al pelo, los hombres deben llevarlo corto y cortado de modo uniforme y las mujeres de pelo largo deben llevar el pelo recogido en cola, moño o trenza y si usan gomas de pelo, pinzas o clips deben ser de color oscuro. También hay limitaciones para las patillas que deben ser poco pobladas, no pueden sobrepasar $\frac{3}{4}$ partes de la oreja y deben estar cortadas rectas. En general no se permite la barba, pero se puede pedir permiso al instructor/a para llevarla. No se pueden llevar pendientes ni pircings ni otros ornamentos excepto relojes o anillos del tipo alianza. Tampoco se pueden usar gafas de sol con el uniforme.

Todas estas limitaciones reflejan la importancia que da la organización policial a la imagen corporativa puesto que se cree que cada agente va a representar en la calle a su organización. Las normas que limitan el aspecto físico y la manera de vestir van a suponer un freno para incluir la diversidad en la organización (Loftus, 2010).

b) Elementos de formación militar

Para desplazarse por el recinto de la Escuela, los/las aspirantes deben hacerlo en grupo, organizados en filas de tres alumnos/as, siguiendo el mismo paso, en silencio y dirigidos por el responsable del grupo que les dirá cuando pueden empezar a caminar y cuando deben parar. De este modo aprenden a obedecer órdenes y se desarrolla el sentimiento de pertenencia a un grupo. Cada mañana antes de empezar las clases y cada tarde al finalizarlas, todos los/las aspirantes se reúnen en el patio de banderas de la Escuela donde formarán organizados por grupos y los/las instructores/as de policía harán el control de asistencia e incidencias. Durante la formación los/las aspirantes deben guardar silencio. Los lunes durante la formación matutina se escucha el himno nacional de Catalunya y se izan las banderas del patio que se retirarán en la formación del viernes por la tarde.

Llevar el uniforme, desplazarse en formación y participar en los rituales y la disciplina de las dos formaciones diarias en el patio de banderas de la Escuela son parte de la “socialización corporal” de los/las aspirantes a policía (Chan et al., 2003, p. 106), que aprenden a comportarse también físicamente como policías.

c) Rituales de respeto al público

Para acostumbrar a los/las aspirantes a un trato respetuoso con la ciudadanía, durante el Curso de Formación Básica deben dirigirse a todo el mundo con el tratamiento de “usted” y saludar, ya sea alzando la mano derecha extendida hacia la gorra (saludo militar) o diciendo buenos días o buenas tardes, cada vez que se encuentran a profesores, instructores o personal civil de la Escuela. Además, cuando un/a instructor/a, profesor/a o una visita entra o sale de su aula deben levantarse siguiendo la orden del jefe de sección y permanecer en silencio y esperar que la persona que ha entrado les dé permiso para volver a sentarse.

d) Organización jerárquica

Cada promoción de aspirantes se organiza en grupos llamados secciones con 25-30 miembros con un instructor/a policial que actúa como tutor/a. En las secciones desde el primer día de curso se nombran los/las responsables

de la sección, delegados/as y subdelegados/as. Semanalmente el instructor o instructora nombra un/a jefe/a de sección que le ayudará con funciones como ejercer de interlocutor, controlar la asistencia, marcar el horario a los profesores/as, ser responsable del orden y la disciplina en la clase, etc. Como la figura del jefe/a de sección se renueva semanalmente, existen las figuras del delegado/a y subdelegado/a que representan a la sección durante todo el curso y que son escogidos por los/las aspirantes entre los que se presentan voluntariamente. Para visualizar estos dos cargos se utiliza el mismo sistema que se emplea en los cuerpos de policía para distinguir el nivel jerárquico que ocupan sus miembros, se identifican por las insignias que llevan en las charreteras con una o dos rayas según sean delegados/as o subdelegados/as respectivamente. Simbólicamente se transmite la idea de que la insignia da poder al que la lleva y recuerda la obligación de obediencia al que está bajo su autoridad.

e) Ritual de paso de aspirante a policía

El paso de aspirante a policía se simboliza en la Escuela con el cambio de gorra durante la ceremonia de final del curso académico donde acuden familiares y amigos además del personal docente, autoridades políticas y policiales, etc. Es un acontecimiento muy importante en la Escuela ya que acude el ministro del interior o incluso en ocasiones el presidente del gobierno catalán para dar la bienvenida a los/las nuevos/as policías. Después de superar todos los exámenes y recuperaciones, los/las aspirantes viven unos días intensos de ensayos para la ceremonia final que constituye uno de los mejores días de su carrera. Los/las nuevos/policías desfilarán uno a uno para recoger sus diplomas de mano de las autoridades. La ceremonia termina con el lanzamiento simultáneo al aire de las gorras de todos/as los/las aspirantes. Al finalizar la ceremonia los ya nuevos/as policías recogen las nuevas gorras que les acreditan como verdaderos/as policías dejando atrás la etapa de aspirantes. Los/las nuevos/as agentes empezarán su carrera profesional como policías en prácticas en sus primeros destinos. Allí deberán pasar una última prueba, superar un año de trabajo en prácticas bajo cierta supervisión.

Muchos de estos elementos forman parte de la disciplina que se considera un ingrediente esencial de la vida en la Escuela de Policía. De hecho existe una conexión entre el militarismo en la policía y los intentos de controlar su poder a través de una organización muy jerarquizada (Chan et al., 2003). La disciplina es un elemento que estructura las relaciones entre los/las policías, especialmente en el contexto del sistema de organización por rangos, que exige obediencia de los niveles inferiores a los superiores. Aunque la disciplina también es un elemento que intermediará en la relación entre policía y ciudadano y en este sentido el contexto de disciplina en el que se forman los/las aspirantes en la Escuela actúa también como un modelo de interacción con el público (Fielding, 1988).

En la muestra que hemos estudiado, el nivel de satisfacción de los/las aspirantes con el curso básico a su finalización (T2) es bastante alto tal como se observa en la Figura 6. En una escala de Likert de 1 a 5, de menor a mayor satisfacción, la media se sitúa en 4,05. Por lo tanto, los/las aspirantes están bastante satisfechos con el contenido y la forma del curso. Se pueden observar algunas diferencias por género, las más satisfechas son las mujeres en ambas cohortes y por cuerpo policial, los/las aspirantes a la PG-ME valoran mejor el curso. Posiblemente el hecho de que los/las aspirantes a policía local estén menos satisfechos con la formación recibida se explique porque un 49% ya han tenido experiencia laboral como policías interinos y probablemente sus expectativas al iniciar el curso fueran más altas.

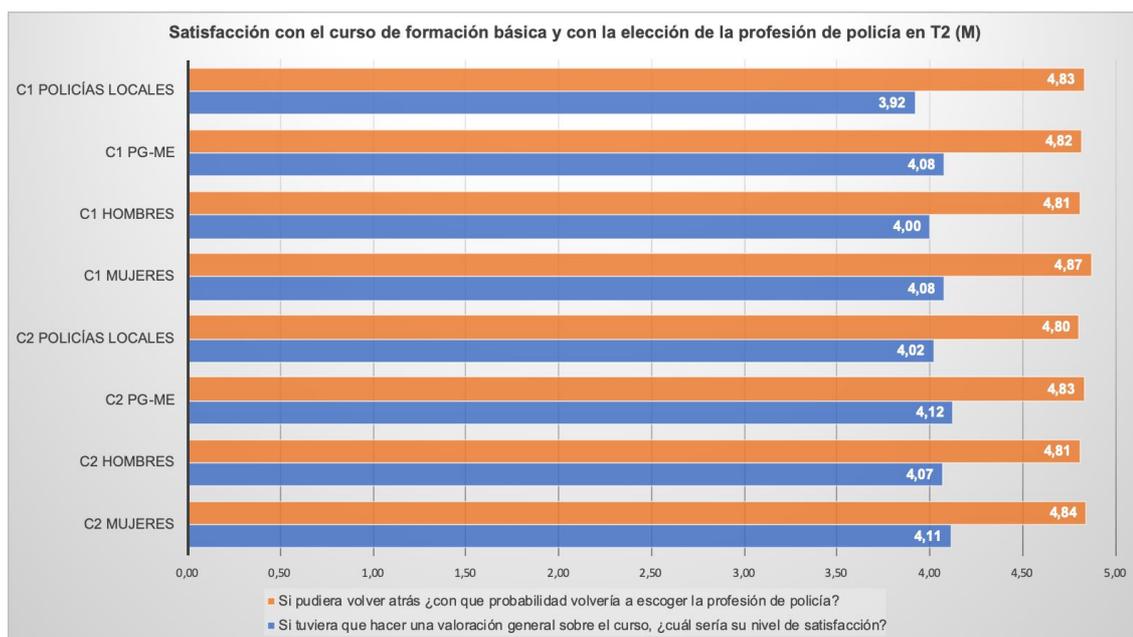


Figura 6. Nivel de satisfacción con el curso de formación básica y con la elección de la profesión de policía en las dos cohortes según género y cuerpo policial (M)

Al finalizar la formación (T2) los/las aspirantes mantienen una fuerte identificación con la profesión de policía tal como se observa en la Figura 6. En una escala de Likert de 1 a 5 sobre la probabilidad de volver a escoger esta profesión, la media se sitúa en 4,83. Las más identificadas con la profesión son las mujeres en ambas cohortes y por cuerpos policiales en la C1 son los policías locales y en la C2 son los/las aspirantes a la PG-ME. Son muy pocos los/las aspirantes que han considerado seriamente abandonar el curso durante su realización (2,2%), la gran mayoría (98,8%) afirman que no se lo han planteado en ningún momento. Este dato muestra que los/las aspirantes siguen muy convencidos de haber elegido la profesión adecuada cuando finalizan el curso básico, la segunda etapa de la socialización en la profesión, con lo cual podemos concluir que esta formación refuerza la identificación con la profesión.

El proceso para acceder a las policías de Catalunya se estructura en tres fases: la primera consiste en superar una oposición. La segunda fase consiste en la superación del curso de formación de nueve meses, que hemos explicado en este apartado, y finalmente la tercera fase consiste en superar un período de prácticas de un año en los diferentes centros de trabajo. En el siguiente apartado explicaremos la primera fase del proceso de selección que siguen los

cuerpos de policía de Catalunya para escoger aquellos/as aspirantes que serán enviados al Curso de Formación Básica de la Escuela de Policía de Catalunya.

4.3 Cómo se seleccionan los/las aspirantes a policía

El proceso de selección de los/las candidatos/as a policía es también un elemento clave a tener en cuenta, tanto en el caso de Catalunya como en un marco más general a nivel de las organizaciones policiales.

En los países occidentales los cuerpos policiales reclutan a sus candidatos/as a través de ofertas de ocupación pública que van acompañadas de campañas publicitarias. En Europa, los criterios de elegibilidad para ser policía son bastante similares y generalmente se dividen en requisitos formales, requisitos físicos y personalidad idónea. Los requisitos formales incluyen encontrarse en una franja de edad; una titulación académica determinada; la nacionalidad; disponer del carné de conducir B y no tener antecedentes penales. Los requisitos físicos incluyen una buena condición física (agilidad, fuerza y resistencia) y con menos frecuencia se exige cierta estatura y/o índice de masa corporal. En cuanto a la personalidad del candidato/a ideal a policía se considera deseable la extraversión; la estabilidad es muy importante; también requiere poseer habilidades de comunicación y por último se valoran positivamente la empatía y la honestidad (Inzunza, 2016). Una vez admitidos/as los candidatos/as deberán superar pruebas físicas y una evaluación médica de su condición física donde se revisa su capacidad visual y auditiva entre otros. Asimismo, la mayoría de los países organizan pruebas con el fin de valorar las capacidades cognitivas y la personalidad de los/las candidatos/as tales como tests de conocimientos generales y específicos; pruebas psicotécnicas y de personalidad y una entrevista personal (Hove & Vallès, n.d.).

En el caso de España y Catalunya los/las candidatos/as se reclutan de forma similar (Tirado, 2012). Si comparamos los requisitos de acceso de las policías estatales, autonómicas y locales, veremos que la mayoría exigen una edad mínima de 18 años mientras que la máxima se sitúa entre 30-36 años, aunque

la tendencia es eliminar el requisito de edad máxima como ha hecho por ejemplo la PG-ME en la convocatoria de 2018⁶⁰. Todas las policías españolas incluyen en los requisitos una estatura mínima que es diferente para hombres y mujeres, en los hombres comprende entre 1,65 y 1,70 metros y en las mujeres entre 1,60 y 1,65 metros. El nivel académico que se exige oscila entre el graduado en Educación Secundaria Obligatoria (ESO) y el Bachillerato. En los años 2009 y 2010, cuando se reclutaron las dos cohortes que hemos estudiado en esta tesis, la titulación que se requería era el graduado en ESO u otro título equivalente o superior. Sin embargo, la tendencia en España es que se requiera un nivel académico superior como ha hecho ya la PG-ME en la convocatoria de 2018 en la que se exige el Bachillerato⁶¹.

Los cambios en los requisitos de acceso pueden tener un impacto importante en el tipo de candidatos/as que logran acceder al proceso de selección. Un ejemplo lo encontramos en el cambio en el requisito de estatura mínima que aplicó la PG-ME en 2003. En concreto se pasó de exigir a las mujeres una altura mínima de 1,60 m. en lugar de 1,65 m como se había hecho hasta entonces. Esta rebaja de 5 cm. tuvo como consecuencia un incremento de 15,2 puntos en el porcentaje de mujeres que accedieron a la promoción de ese año, tal como se puede ver en la Figura 7.

⁶⁰ Según acuerdo de gobierno GOV/155/2018, de 20 de diciembre, publicado en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya número 7776 de 28 de diciembre.

⁶¹ Vid nota 19.

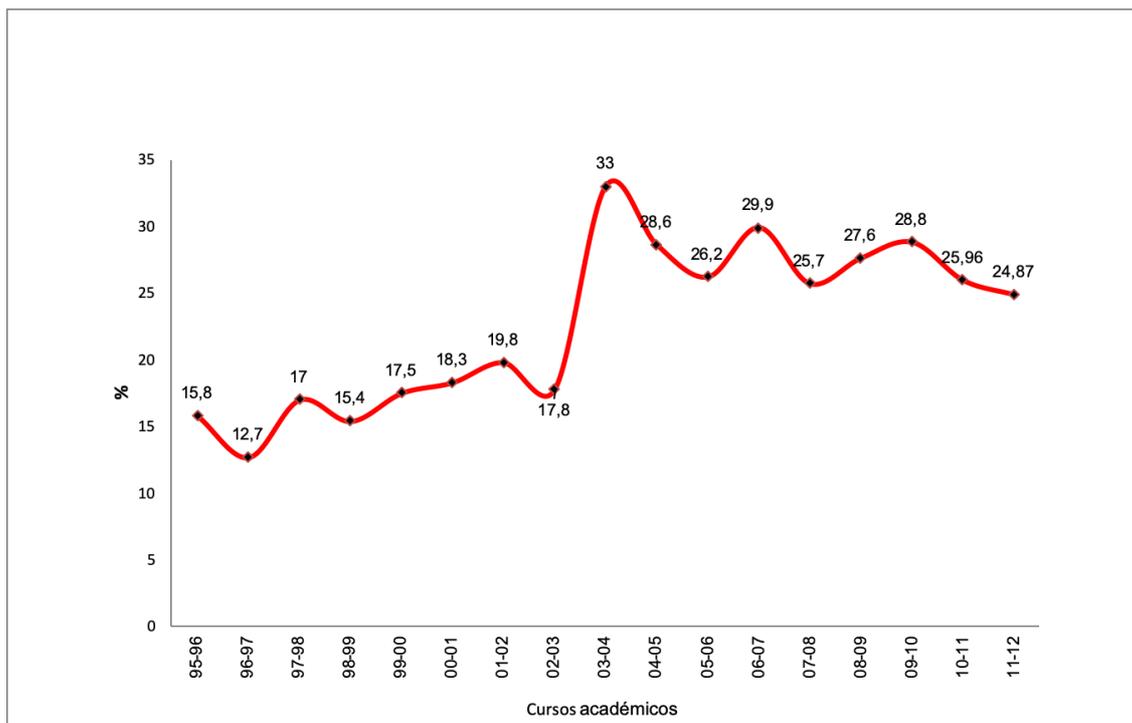


Figura 7. Evolución del número de mujeres aspirantes a las policías de Catalunya que iniciaron la Formación Básica Policial en el período 1995-2012 en porcentaje.

En España para llevar a cabo la selección las policías organizan un proceso selectivo por oposición, con diversas pruebas que son selectivas, obligatorias y eliminatorias. En Catalunya conviven distintos sistemas debido a la existencia de una policía autonómica, la PG-ME, y 215 cuerpos de policía local. Al contrario que la formación básica, que como hemos visto es la misma para todos los/las aspirantes a agentes de las policías catalanas, los sistemas de selección por oposición son muy diversos. Por un lado, la PG-ME utiliza un sistema de selección centralizado que gestiona la Dirección General de la Policía desde el ministerio del interior del gobierno catalán. Tal como se puede ver en la Figura 8, la oposición consta de cuatro pruebas: una primera prueba donde se testan conocimientos con un cuestionario, y aptitudes y personalidad con un test psicotécnico; una segunda prueba física; una tercera prueba de conocimientos de lengua catalana de la cual quedan exentos los/las candidatos/as que demuestren tener el nivel C1 o superior y una cuarta prueba de adecuación psicoprofesional que consiste en la realización de un test psicotécnico y una entrevista.

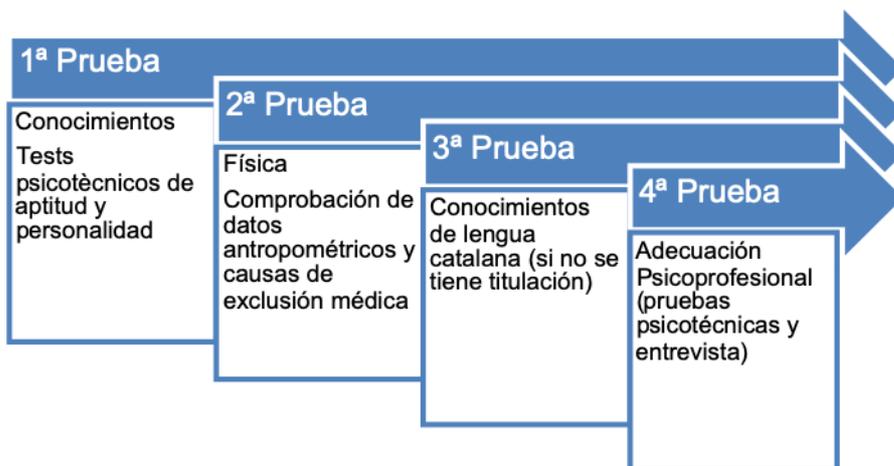


Figura 8. Pruebas del proceso selectivo por oposición para acceder a la Policía de la Generalitat-Mossos d'Esquadra.

Por otro lado, las pruebas que constituyen la fase de oposición para seleccionar nuevos miembros de los cuerpos de policía local son organizadas por cada uno de los 215 Ayuntamientos que cuentan con este servicio, con los problemas organizativos que comporta y la dificultad para los/las aspirantes que deben hacer un itinerario por toda Catalunya participando en múltiples pruebas para acceder a una plaza de policía (Bosch, 2018). Un inconveniente de que el acceso no sea único es que este sistema no garantiza que la selección siga criterios similares en las policías de Catalunya. Así pues, el elemento que unifica tanta diversidad es la realización por parte de todos/as los/las aspirantes del Curso Básico de Policía en la Escuela de Policía de Catalunya, que ya hemos descrito en el apartado 4.2, y que también es selectivo. Sin embargo, esta falta de homogeneidad en la selección provoca que los/las aspirantes lleguen a la Escuela de Policía con niveles muy distintos de formación, con experiencias diversas, e incluso con características de personalidad no siempre ajustadas al proceso selectivo del curso.

En España y Catalunya el perfil sociodemográfico de los/las aspirantes a policía se caracteriza por ser mayoritariamente hombres, representan un 80-87% frente a un 20-13% de mujeres. La mediana de edad se sitúa entre 23 y 27 años. El nivel de estudios se ha incrementado en los últimos años y cada vez hay más universitarios. No obstante, la mayoría han realizado estudios

primarios, o han cursado los estudios enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o formación profesional y generalmente cuentan con alguna experiencia laboral previa (Vallès, 2013). En el próximo apartado conoceremos con detalle las características sociodemográficas de la muestra de aspirantes que han constituido la base del trabajo empírico realizado en esta tesis.

4.4 Cómo son los/las aspirantes que se han estudiado longitudinalmente

En este apartado describiremos las características sociodemográficas de la muestra estudiada que está formada por dos submuestras, las dos cohortes de aspirantes a policía que se han seguido longitudinalmente. La Tabla 4 recoge una síntesis de las características principales de la muestra tales como sexo, edad, estado civil, nivel de estudios, origen, estatus socioeconómico, lengua de uso habitual, si han trabajado anteriormente o si están casados o viven en pareja. Los valores se expresan en media (M) y desviación estándar (SD) para las variables numéricas y en número (N) y porcentaje (%) para las variables cualitativas.

Tabla 4. *Características sociodemográficas de la muestra*

Características	Cohorte 1		Cohorte 2	
	Mujeres (n = 269)	Hombres (n = 1004)	Mujeres (n = 221)	Hombres (n = 676)
	M (SD) /	M (SD) /	M (SD) /	M (SD) /
	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)
Edad en la fase 1	28,53 (4,28)	28,60 (4,67)	28,76 (4,24)	28,95 (4,69)
Cuerpo policial				
PG-Mossos d'Esquadra	211 (78,4%)	584 (58,2%)	155 (70,1%)	421 (62,3%)
Policías locales	58 (21,6%)	419 (41,8%)	66 (29,9%)	255 (37,7%)
Origen				
España	263 (98,1%)	994 (99,0%)	213 (97,3%)	637 (98,9%)
Europa	1 (0,4%)	1 (0,1%)	3 (1,4%)	0 (0,0%)
Resto del mundo	4 (1,5%)	9 (0,9%)	3 (1,4%)	7 (1,1%)
Lengua de uso social				
Catalán	114 (47,7%)	325 (37,1%)	108 (52,2%)	276 (45,1%)
Castellano	124 (51,9%)	547 (62,4%)	96 (46,4%)	336 (54,9%)

Otras	1 (0,4%)	4 (0,5%)	3 (1,4%)	0 (0,0%)
Casado/a o vive en pareja				
Si	129 (48,1%)	496 (49,6%)	108 (49,1%)	347 (51,6%)
No	139 (51,9%)	504 (50,4%)	112 (50,9%)	325 (48,4%)
Nivel de estudios				
Primaria/ESO	50 (18,7%)	286 (28,7%)	44 (20,4%)	183 (27,5%)
Secundaria	74 (27,6%)	348 (35,0%)	50 (23,1%)	200 (30,1%)
Postsecundaria profesion.	70 (26,1%)	236 (23,7%)	49 (22,7%)	153 (23,0%)
Universitarios	74 (27,6%)	125 (12,6%)	73 (33,8%)	129 (19,4%)
Estatus socioeconómico				
Alto	0 (0,0%)	4 (0,5%)	0 (0,0%)	3 (0,5%)
Medio-Alto	32 (13,3%)	81 (9,3%)	26 (12,7%)	65 (10,7%)
Medio-Medio	168 (69,7%)	650 (74,5%)	156 (76,1%)	430 (70,6 %)
Medio-Bajo	35 (14,5%)	123 (14,1%)	21 (10,2%)	100 (16,4 %)
Bajo	6 (2,5%)	15 (1,7%)	2 (1,0%)	11 (1,8 %)
Trabajado anteriormente				
Si	247 (91,8%)	911 (91,3%)	199 (90,9%)	582 (87,0%)
No	22 (8,2%)	87 (8,7%)	20 (9,1%)	87 (13,0%)

En relación a los dos tipos de cuerpos policiales que forman la muestra, más de la mitad de aspirantes lo son a la PG-ME (63,2%) mientras que los aspirantes a las diversas policías locales catalanas constituyen una tercera parte de la muestra aproximadamente (36,8%).

En referencia al género, en el total de la muestra hay un predominio de hombres (77,4%) sobre mujeres (22,6%). Si lo comparamos entre cohortes, el porcentaje de mujeres es ligeramente superior en la cohorte 2 (24,64%). Se observa una diferencia notable entre cuerpos policiales en relación con la proporción de mujeres, puesto que las candidatas a la PG-ME representan un 26,7% y las candidatas a las policías locales un 15,5% (ver Tabla 5). Como ya hemos comentado anteriormente, esto es debido, entre otros factores, a que la PG-ME incluyó mujeres desde su inicio mientras que las policías locales son cuerpos que históricamente estaban formados sólo por hombres.

Tabla 5. *Proporción de hombres y mujeres según cuerpo policial en el total de la muestra (en porcentaje)*

	PG-ME	PL	Total
Mujeres	26,7	15,5	22,6
Hombres	73,3	84,5	77,4

Así pues, en las cohortes estudiadas la ratio entre hombres y mujeres se sitúa alrededor de cuatro a uno, reflejando la situación de la mayoría de las policías del entorno europeo (Vallès et al., 2013) y siendo bastante similar a estudios anteriores. Por ejemplo, un estudio de 2005 (Martínez, Coller, Palomar, Pérez, & Krotzsch, 2005) mostraba que entre 1999 y 2003 la proporción entre hombres y mujeres de los/las aspirantes a policía en Catalunya se había mantenido en un promedio de 84% y 16% respectivamente. Tal como hemos visto en el apartado anterior (ver Figura 7), la proporción de mujeres se incrementó a partir del año 2003 con la introducción de una rebaja (5 cm.) en el requisito de altura mínima para el acceso de mujeres en la PG-ME. Este cambio propició que el promedio de mujeres pasara a ser de 27,8% en el período 2004 - 2012.

La media de edad del total de los/las aspirantes es de 28,72 años, la media es la misma para ambos sexos siendo ligeramente más baja entre los miembros de la Cohorte 1 tal como se observa en la Tabla 4. Entre los/las aspirantes de la muestra, la edad mínima es de 19 años y la máxima de 50 años. La distribución de la población es diferente para los dos cuerpos policiales, tal como se observa en la Figura 9, puesto que la PG-ME tenía en ese momento un límite de edad (35 años) que hizo que los/las aspirantes a PL fueran más mayores con una media de edad de 30,55 años.

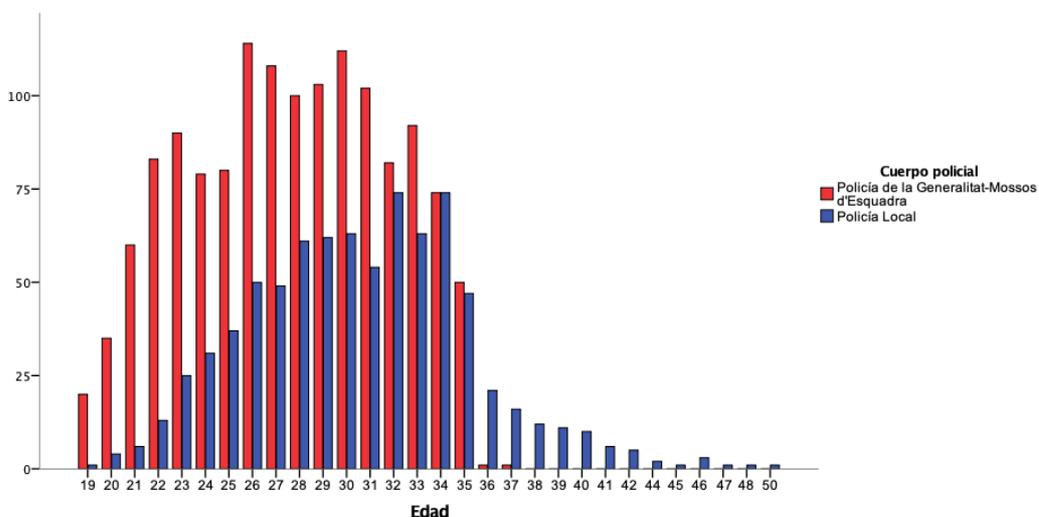


Figura 9. Edad de los/las aspirantes según cuerpo policial

Con relación al origen, veintiocho aspirantes declaran haber nacido fuera de España, cinco son de origen europeo y veintitrés del resto del mundo. Por lo tanto, el nivel de diversidad de origen es muy bajo (1,3%). Si tomamos como indicador de la diversidad el lugar de nacimiento de los progenitores este porcentaje aumenta ligeramente situándose en 2,1% las madres nacidas fuera de España y en 2% los padres. En cuanto a su procedencia geográfica, la mayoría de aspirantes procede de un entorno urbano (76,6%), especialmente de una gran ciudad (43,4%), mientras sólo una minoría procede de un área rural alejada (0,7%).

Como pauta general los/las aspirantes son más castellanoparlantes (57%) que catalanoparlantes (42,6%) y una minoría (0,4%) utiliza otra lengua habitualmente para comunicarse con su entorno más inmediato. Esta circunstancia podría indicar que más de la mitad de los/las aspirantes proceden de familias en que alguno de los progenitores emigró de otros lugares de España hacia Catalunya. Este resultado está en línea con el estudio de Martínez et al. (2005) que encontró que entre los/las aspirantes del curso 2004-05 dos de cada tres padres y madres no eran catalanes de nacimiento, siendo Andalucía la comunidad de origen de un 28% de los padres y un 27% de las madres. Si comparamos entre cohortes, la cohorte 1 tenía más presencia de

castellanoparlantes (60,2%). Si tenemos en cuenta la variable género las mujeres son más catalanoparlantes (49,8%) que los hombres (40,4%).

Aproximadamente la mitad de los/las aspirantes están viviendo en pareja o casados en las dos cohortes, siendo el porcentaje ligeramente más alto para los hombres. Como se observa en la Tabla 4, las diferencias por género y por cohorte no son destacables. Sin embargo, si comparamos entre cuerpos policiales, el número de solteros crece entre los/las aspirantes a la PG-ME (55,1%) y el de casados o viviendo en pareja se incrementa entre los/las aspirantes a policías locales (58,6%). Alrededor del 13% de los/las aspirantes tenía un hijo/a y el 5,6% tenía dos o más hijos/as, por lo tanto, cerca del 80% del total de la muestra no tenía hijos/as a su cargo. En las dos cohortes los/las aspirantes a policías locales tenían más hijos (27,4% en total) que los/las de la PG-ME, valor que puede explicarse por su mayor edad.

En relación con el nivel de estudios, los/las aspirantes están distribuidos con cierto equilibrio en los diversos niveles educativos. El 26,3% sólo tiene la educación básica obligatoria mientras que un 18,7% tiene estudios universitarios (ver Tabla 6). Se observan diferencias importantes de género, las mujeres tienen un nivel de estudios superior tanto en la cohorte 1, donde 27,6% tiene estudios universitarios, como en la cohorte 2, donde el porcentaje asciende al 33,8% (ver Tabla 4).

Tabla 6. Nivel de estudios de los/las aspirantes y de sus progenitores (en porcentaje)

	Aspirantes	Padres	Madres
Sin estudios	0	3,6	3,9
Estudios Primarios/Secundaria obligatoria	26,3	57,1	63,3
Secundaria Bachillerato/profesional	31,3	19,5	18,5
Postsecundaria profesional	23,7	9,2	5,7
Estudios Universitarios	18,7	10,6	8,6

Por otro lado, la Tabla 6 muestra claramente el ascenso social de los/las aspirantes puesto que han superado el nivel de estudios de sus progenitores que en un 60,7% (padres) y 67,2 % (madres) no tenían estudios o sólo los obligatorios.

En cuanto a la ocupación de los progenitores, una tercera parte eran asalariados fijos, el 35,6% de los padres y el 32,7% de las madres. Un porcentaje inferior eran profesionales autónomos, 11,4% de los padres y 6,1% de las madres y todavía menor era el número de progenitores que eran empresarios/as con trabajadores a cargo, 6,7% en el caso de los padres y 2,5% de las madres. Destaca en la ocupación de las madres que un 13,4% ayudaban en el negocio familiar frente a un 1,7% de los padres. Si comparamos las dos cohortes, en la cohorte 1 la situación laboral de los progenitores es más precaria puesto que hay menos asalariados fijos y empresarios y más asalariados eventuales, especialmente entre las madres.

La mayoría de los/las aspirantes (72,7%) manifiesta que procede de familias con un estatus socioeconómico medio-medio tal como se puede observar en la Tabla 4. Le sigue el 14,5% que sitúan su estatus en medio-bajo y el 10,6% en medio-alto. Si lo comparamos con estudios anteriores (Martínez et al., 2005) en el curso 2004-05 el estatus era ligeramente superior ya que el 15% de los/las aspirantes se situaban en el nivel medio-alto. Si comparamos dentro de nuestra muestra por cohorte y por género, la cohorte 2 y las mujeres declaran un estatus socioeconómico ligeramente superior.

La mayor parte de los/las aspirantes (90%) habían trabajado más de un año de forma continuada antes de ingresar en la Escuela de Policía. Comparando por cohorte y por género, los/las aspirantes de la cohorte 1 y los hombres han trabajado en mayor porcentaje. De entre los que han trabajado, uno de cada cinco aproximadamente ha trabajado como policía interino⁶² y por lo tanto tiene experiencia laboral dentro de una policía local en períodos que van desde 3 meses a 10 años. La mayoría de los/las aspirantes que han trabajado como policías interinos/as lo son a una policía local como se observa en la Tabla 7.

⁶² En España los/as empleados/as públicos/as se clasifican en funcionarios de carrera, funcionarios interinos, personal laboral y personal eventual. Los funcionarios de carrera están vinculados a una Administración Pública de forma permanente y han superado un proceso de oposición. Los funcionarios interinos responden a la necesidad de cubrir plazas vacantes de forma temporal cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera. Un gran número de municipios emplea funcionarios interinos para su policía local, por ejemplo, con el fin de cubrir las temporadas de verano. La figura está regulada en la ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público publicada en el BOE núm. 89 de 13 de abril de 2007. La PG-ME no emplea policías interinos/as.

Comparando entre cohortes, encontramos más aspirantes con experiencia como policías interinos en la cohorte 2 (23,7%). Por género son los hombres los que cuentan con más experiencia de trabajo previo como interinos.

Tabla 7. *Experiencia laboral como policías interinos/as según cuerpo policial (en porcentaje)*

	PG-ME	PL	Total
Sí	5,8	49	21,9
No	94,2	51	78,1

Uno de cada tres aspirantes (35,6%) tenía familiares policías, siendo este porcentaje ligeramente más alto en la cohorte 2 (37,4%) y comparando por género las mujeres tienen más familiares policías como se puede observar en la Tabla 4. Si comparamos exclusivamente los/las aspirantes con progenitores policías, estos/as también son más numerosos/as en la cohorte 2 (13,7%) que en la cohorte 1 (7,5%) y en ambos casos entre los/las aspirantes a policías locales. Las mujeres tienen más progenitores policías y sobretodo las aspirantes a policías locales tanto en la cohorte 1 como en la cohorte 2. El total de la muestra tiene también otros familiares policías como la pareja o cónyuge (14,7%), algún hermano/a (7,9%), algún tío/a (5,7%) u otros familiares (15,3%). De los que no tienen familiares policías un 4,4% tiene familiares que tienen una profesión relacionada con la seguridad, especialmente parejas o cónyuges. Esta proporción está en línea con estudios anteriores (Martínez et al., 2005) que cifraba en un 30% los/las aspirantes que en el curso 2004-05 tenían vínculos familiares y de amistad o de pareja con profesionales de la seguridad. Así mismo mostraba que los/las aspirantes a Policías locales habían tenido una exposición mayor a temas policiales en el domicilio que los/las aspirantes a la PG-ME.

Finalmente analizaremos la orientación política de los/las aspirantes de nuestra muestra. Para medirla hemos utilizado una escala izquierda-derecha extraída de la European Social Survey (European Social Survey, 2010)⁶³ que pide a

⁶³ Se trata de la pregunta B23 "In politics people sometimes talk of "left" and "right". Where would you place yourself on this scale, where 0 means the left and 10 means the right? En español "En general, en política se habla de izquierda y de derecha. ¿Dónde se situaría usted entre 0 (izquierda) y 10 (derecha)?" (European Social Survey, 2010).

los/las encuestados que se sitúen en una escala de 0 (izquierda) a 10 (derecha). Los resultados muestran que, al inicio del curso de formación básica policial, los/las aspirantes se agrupaban mayoritariamente en una opción política de centro, aunque ligeramente hacia la izquierda. La media para el total de la muestra es 4,1 (*SD* 1,8) siendo las dos cohortes muy similares. Sin embargo, si analizamos las diferencias de género, las mujeres estarían situadas más a la izquierda ($M = 3,8$) que los hombres ($M = 4,2$). Esto implica que un aumento en el número de mujeres entre las aspirantes a policía contribuiría a reducir la brecha entre la policía y la sociedad en términos de orientación política, puesto que la población general en Catalunya, como veremos a continuación, está más orientada a la izquierda política.

Para obtener una visión más clara de la orientación política de los/las aspirantes, hemos dividido la escala en cinco categorías donde 0-1 significan “izquierda”, 2-3 significan “centroizquierda”, 4-6 significan “centro”, 7-8 significan “centroderecha” y 9-10 significan “derecha”. El resultado se puede observar en la Figura 10 que indica que más de la mitad de los/las aspirantes (55,6%) se sitúan en el centro, seguidos por el grupo que se sitúa en la opción centroizquierda (26,8%). También vemos que entre los/las aspirantes tiene el mismo peso la izquierda (8,1%) que la centroderecha (8,6%) mientras que la opción derecha es prácticamente inexistente (0,8%). En resumen, podemos decir que los/las candidatos/as a policía en Catalunya se orientan políticamente hacia la centroizquierda.

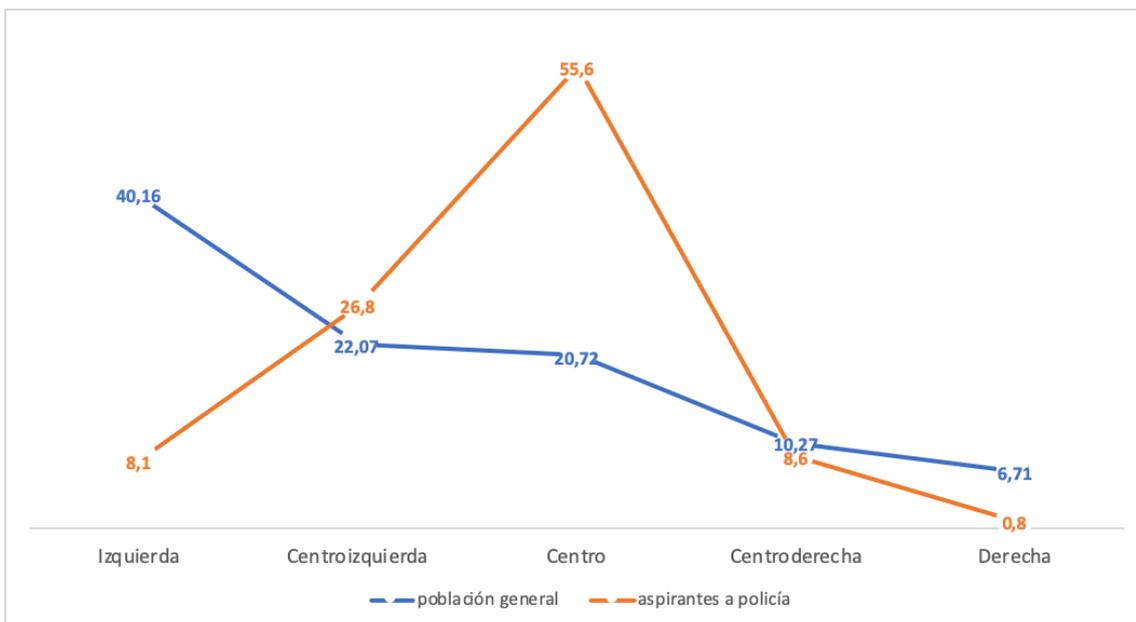


Figura 10. Orientación política de los/las aspirantes a policía y la población general en Catalunya en 2010 (en porcentaje).

Para poder analizar si esta distribución refleja la orientación política de la sociedad catalana, hemos utilizado datos del Centro de Estudios de Opinión (CEO) del gobierno catalán que realiza un Barómetro periódico sobre las opiniones políticas en Catalunya⁶⁴. En concreto hemos utilizado los datos publicados en noviembre de 2010. En la Figura 10 se puede observar que la población catalana general está más orientada a la izquierda que la de aspirantes a policía. No obstante, las dos poblaciones coinciden en la orientación centroizquierda donde el porcentaje de población general (22,07%) es similar al de aspirantes (26,8%). De forma parecida el porcentaje de la población general que se sitúa en la centroderecha (10,27%) y el de aspirantes (8,6%) son valores similares. No ocurre así en los extremos donde existen las mayores diferencias entre los dos colectivos. Por lo tanto, una tendencia que muestra la Figura 10 sería que los/las aspirantes a policía son más centristas que la población general y en consecuencia, que tienden a ser más conservadores/as. Asimismo, se puede observar que ambos grupos están bastante cerca en términos de centroizquierda y centroderecha y que los/las aspirantes son reacios a situarse en los extremos, ya sea la izquierda o la derecha.

⁶⁴ Para la comparación se ha utilizado la pregunta 23a del Barómetro de Opinión Pública número 22 <http://ceo.gencat.cat/es/barometre/detall/index.html?id=3068>

En este apartado hemos conocido el contexto que define y enmarca el proceso de socialización en la profesión de policía en Catalunya. También hemos conocido las características identitarias sociodemográficas de los/las candidatos a policía que constituyen nuestro objeto de estudio. En los capítulos siguientes realizaremos el análisis del proceso de cambio en la identidad de los/las aspirantes que hemos seguido longitudinalmente. Describiremos y analizaremos qué cambios identitarios ocurren como consecuencia de la socialización en la profesión de policía.

Empezaremos con un análisis del proceso de preparación para ser policía en el capítulo cinco, que también incluirá el análisis detallado de las motivaciones y las expectativas iniciales de los/las aspirantes junto con el efecto de la formación inicial. A continuación, en el capítulo seis identificaremos, a través del análisis de factor, las dimensiones identitarias de la cultura profesional de la policía presentes en este proceso de cambio. Seguiremos, mostrando las trayectorias de cambio de estas dimensiones identitarias a lo largo del proceso de socialización, en tres etapas - formación inicial (T2), tres primeros años de experiencia (T3) y seis años de trabajo como policías (T4) -. Nuestro propósito es identificar, por medio del análisis de clases latentes, distintos subgrupos en función de sus trayectorias de cambio. Este análisis longitudinal presenta como gran novedad que se realizará siguiendo por separado a los hombres y las mujeres policía. Y finalizaremos con el capítulo siete donde, a través de los datos etnográficos, analizaremos cómo impacta el contacto con el terreno y las experiencias de trabajo en la identidad de los/las policías. En los capítulos cinco, seis y siete encontrarán pues la parte más innovadora de esta tesis y que aportará un conocimiento empírico muy necesario en nuestro entorno.

Capítulo 5. Veni: expectativas y vocación

5.1 La preparación para ser policía

Desde que era un chaval, siempre he querido ser policía, lo típico de los niños que quieren ser policía o bombero. A mi siempre me dio por policía y ha sido así hasta ahora. (1-HE7)

Los/las nuevos/as policías llegan a la profesión por distintos motivos. Típicamente, los/las aspirantes deciden ser policías siguiendo una llamada vocacional, más que como una opción profesional (Chan et al., 2003). Para comprobarlo, en el primer cuestionario Q1 de nuestro estudio se incluyeron dos variables. En primer lugar, la variable “hace unos cuantos años que sé que esta profesión es la que quiero” para saber si se trata de una decisión que se toma con mucho tiempo de antelación o no. En segundo lugar, se incluyó la variable “habría podido escoger cualquier otra profesión” para conocer hasta qué punto el trabajo de policía era la única opción que se contemplaba o no. Se les pidió a los/las participantes que respondieran el grado de acuerdo con estas afirmaciones, según una puntuación en escala de Likert de 1 a 5, siendo 1 = nada de acuerdo y 5 = muy de acuerdo.

Las respuestas muestran que más de la mitad de los/las participantes (54,7%) estaban “muy de acuerdo” en que era una decisión que habían tomado hacía tiempo, confirmando el alto componente vocacional de la profesión. Mientras que sólo un 8,6% afirmaba estar “muy de acuerdo” en que escogieron esta profesión como podían haber escogido cualquier otra y, por lo tanto, mostraban un componente más profesional en la elección. Estos resultados confirman que para más de la mitad de los/las candidatos/as “to join the police is to take up a noble cause on behalf of society” (Chan et al., 2003, p.62). Si miramos las diferencias significativas entre cohortes, los/las integrantes de la cohorte 2 hace más tiempo que saben que quieren ser policías ($M = 4,29$; $p = 0,004$) por lo tanto su elección tiene un componente vocacional más alto. En el siguiente apartado, veremos hasta que punto este alto nivel vocacional de la cohorte 2 se confirma al analizar sus motivaciones para convertirse en policías. En relación a las diferencias por género, los hombres puntúan más alto que podrían haber escogido cualquier otra profesión ($M = 2,51$; $p = 0,000$), por lo

tanto los hombres tienden más a escoger la profesión como una opción profesional. Este resultado confirma que las mujeres que se interesan en ser policías están más motivadas vocacionalmente para serlo, circunstancia que analizaremos también en el apartado sobre motivaciones.

Una vez han decidido ser policías, los/las candidatos/as empiezan a prepararse para conseguirlo. Gran parte de los/las aspirantes ponen un esfuerzo considerable en prepararse ya sea estudiando, entrenándose físicamente o acumulando experiencia vital. Esta preparación forma parte del proceso de socialización anticipatoria, a través del cual las personas se preparan para el trabajo de policía antes de acceder a la profesión (van Maanen, 1975). Este proceso está influenciado por la exposición a la imagen social de la profesión. Los/las aspirantes han sido expuestos a imágenes y relatos sobre el trabajo de policía a través de sus experiencias personales, las de sus amigos o familiares, las que transmiten los medios de comunicación, la ficción y la cultura popular y esto hace que sus perspectivas se vean afectadas por la imagen social predominante sobre el trabajo de policía. Esta imagen social asocia el trabajo policial a la acción, la valentía, la fuerza física, el control emocional y, sobre todo, la autoridad (Chan, Devery, & Doran, 2003; Loftus, 2009; Reiner, 1992).

A continuación, analizaremos en más detalle algunas influencias del entorno de los/las aspirantes y cómo se desarrolló el proceso de admisión a sus organizaciones.

5.1.1 Apoyos recibidos

El entorno más inmediato de los/las aspirantes influye en la elección de la profesión. Sus familiares, amistades o profesores pueden apoyarles en su decisión o al contrario, pueden intentar disuadirles. En nuestro estudio preguntamos a los/las participantes en qué medida otras personas les habían animado a escoger la profesión de policía. Las opciones de respuesta incluían a la madre, el padre, los/las hermanos/as, las amistades, el profesorado o agentes de policía conocidos/as. Las respuestas seguían una puntuación en escala de Likert de 1 a 5, siendo 1 = nada de acuerdo y 5 = muy de acuerdo.

Los resultados indican que los que más han animado a los/las aspirantes han sido los/las policías conocidos ($M = 4,3$) y las amistades ($M = 3,8$). Existen diferencias significativas entre hombres y mujeres, vemos que las madres ($p = 0,022$); los/las hermanos/as ($p = 0,034$) y las amistades ($p = 0,032$) han animado más a las aspirantes a policía mujeres que a los hombres. Si nos fijamos en las personas que han desaconsejado a los/las participantes que se hicieran policías, vemos que los que más se han opuesto a esta decisión, aunque de forma moderada, han sido las madres ($M = 2,3$) y los padres ($M = 2,2$). Aquí también existen diferencias significativas entre hombres y mujeres, vemos que los/las hermanos/as ($p = 0,029$), las amistades ($p = 0,012$) y el profesorado ($p = 0,029$) han desanimado más a los aspirantes a policía hombres.

Esto nos indica que tener policías conocidos va a ser un factor que facilitará la decisión de hacerse policía. Las mujeres obtienen un mayor apoyo en su decisión de madres y hermanos/as así como de amistades. Esto se explicaría porque al tratarse de una profesión donde las mujeres son minoría y que socialmente no es tan atractiva para ellas, las que lo deciden es porque cuentan con el apoyo de su entorno inmediato. En cambio, en el caso de los hombres, contar con menos apoyo de sus hermanos/as, amistades o profesores/as, no influye en su decisión de hacerse policía.

Por otro lado, el componente de peligro asociado al ejercicio de la profesión explicaría que algunos/as padres y madres no lo apoyen, como relata este entrevistado: “Siempre hay este temor de que es un trabajo de riesgo, pero siempre me han dado respeto y soporte” (1-HE7). También las parejas pueden considerar que no es una buena elección por el riesgo de peligro y, en consecuencia, no mostrar su apoyo. Como explica un entrevistado: “Mi mujer sufría, no quería que me hiciera policía” (1-HE10). Para algunas mujeres este riesgo puede comportar que los padres no apoyen su decisión:

Yo de pequeña lo había intentado, pero mi padre me lo sacó de la cabeza. Vinieron de la Academia [que venden cursos para preparar oposiciones] y hacían promoción...tendría 17 años, pero claro me lo

tenía que pagar él y no se fio mucho de mi, y como era mucho dinero me dijo que no. Y entonces me lo fue sacando de la cabeza. (1-ME06)

Los/las entrevistados/as que han participado en la parte etnográfica de esta tesis, han tomado la decisión de convertirse en policías en distintos momentos vitales, si bien la mayoría ya lo tenía claro desde hacía tiempo. Hay algunos/as que lo tenían muy claro desde bien jóvenes, aunque les ha costado encontrar el momento. Como dice este participante, “de hecho hacía muchos años que quería serlo, pero por una cosa u otra pues no he podido antes” (1-HE10). Otros han pasado por profesiones similares antes de llegar a la de policía como este caso: “antes de trabajar de policía trabajé en las brigadas forestales contra incendios” (1-HE8). Para un participante fue una elección de la edad adulta: “la decisión me vino más de mayor, por las amistades, o por el entorno, o las cosas que vas viendo también de los policías que te gustan, de las tareas que hacen” (1-HE9).

Los caminos para llegar a tomar a esta decisión vemos que son diversos. A continuación, analizaremos como vivieron el proceso de acceso que tuvieron que superar.

5.1.2 La oposición

Me costó mucho entrar. Desde que lo decidí hasta que lo conseguí pasaron unos cuatro o cinco años que fui presentándome a las oposiciones. Era una cosa que insistía e insistía, pero no había manera. (1-HE2)

Una vez los/las aspirantes han decidido convertirse en policías deben prepararse para superar un proceso selectivo por oposición⁶⁵. En Catalunya pueden optar por presentarse a la policía autonómica, la Policía de la Generalitat-Mossos d'Esquadra (PG-ME), o a alguno de los 215 cuerpos de policía local. Muchos/as se sienten más atraídos por la PG-ME porque es el cuerpo más grande y, al ser una policía integral, hay muchas posibilidades de especialización. La decisión de presentarse a una policía local puede estar

⁶⁵ Ver el capítulo 4 de esta tesis, apartado 4.3. “Cómo se seleccionan los/las aspirantes a policía”.

motivada por haber trabajado de forma provisional en ella anteriormente o para evitar la movilidad excesiva de la PG-ME:

Empecé de interino de urgencia, que salen oposiciones de interino de urgencia porque no hay policías en activo...Yo ya me había presentado a la oposición de fijo, y luego salieron unas plazas de interinaje, hicimos unas entrevistas y me escogieron. (1-HE9)

Probé Mossos...por si no me salía Guardia Urbana la verdad. A ver no es que diga Mossos no, a los Mossos qué les pasa? No, es porque el tema de los Mossos por la situación familiar me hubiera ido peor. Porque claro, te pueden enviar...muy lejos...yo no tengo la capacidad para coger niños y mujer y ahora nos vamos aquí y ahora nos vamos allá. No lo puedo hacer, si estuviera solo si, pero ahora no. (1-HE10)

El problema de la movilidad forzada para los/las policías con familiares dependientes va a condicionar la trayectoria laboral de los/las nuevos policías, como veremos en el capítulo siete donde analizaremos las perspectivas sobre las condiciones laborales.

La mayoría de los entrevistados/as han necesitado presentarse a diversas convocatorias de selección hasta superarlas. En concreto, sólo dos participantes, de los diez entrevistados/as, superaron la oposición al primer intento. Seis lo hicieron en el segundo intento; uno al tercer intento y otro, la quinta vez que se presentó. La mayoría acceden en dos años, lo que nos hace pensar que las pruebas, aunque requieren cierta preparación, esta no es excesiva. Lo que ocurre a menudo es que los/las aspirantes lo prueban una vez para ver cómo es el proceso y acabar de decidirse, y después se preparan bien y lo consiguen, como esta mujer policía:

¿Cuánto tiempo te estuviste preparando para hacer las pruebas de acceso?

Un año. Bueno, tampoco un año entero. Es que la oposición de la promoción veinticuatro mi marido, que es "compañero", me dijo que probara y tenía varias cosas y no era el momento...y fui a los exámenes, para ver como era el test y todo eso, y evidentemente no pasé. Y entonces la siguiente, sí lo hice bien; cogí el libro y estudié, quizá no fue un año, pero lo hice bien. (1-ME6)

A algunos les resulta más difícil, pero, si lo tienen muy claro, insisten hasta conseguirlo:

¿Era la primera vez que te presentabas?

- No, era la tercera, a los 18, 19 y 20 [años].

Desde que podías te fuiste presentando.

- Sí.

¿Y te has presentado también a policías locales?

- No, sólo a Mossos.

¿Y porque crees que a la tercera sí te ha ido bien?

- La verdad, no lo sé, porque en todas he hecho lo mismo. Me veo igual de preparado ahora que entré que en la primera o en la segunda.

Por lo tanto ¿estuviste 3 años preparándote para acceder no?

- Sí. (1-HE7)

En este caso se trata de un participante que tenía una vocación clara de ser policía desde niño. Cuando alcanzó la edad mínima requerida, los dieciocho años, empezó a presentarse a las pruebas de selección. Como él mismo reconoce, no entiende qué ha cambiado para conseguirlo al tercer intento, probablemente haya madurado con la edad y éste sería un factor a favor para superar las pruebas de personalidad, un componente importante de la oposición. La selección contiene pruebas psicotécnicas para valorar la personalidad de los/las candidatos/as, la opinión mayoritaria es que esta parte de la selección no puede prepararse:

Yo también soy partidario de eso de los psicotécnicos, que la gente se preparaba y esas cosas, yo creo que no hay preparación para ello. Hay gente que iba a las academias...lo que había para estudiar sí [el temario], pero los psicotécnicos...Yo no me preparé nada en este aspecto, siempre he pensado que es un error. Si vales, vales, si no, no vales, porque tarde o temprano caes. (1-HE4)

Para otros candidatos la dificultad está sobre todo en las pruebas físicas, aunque para algunos hombres no es muy complicado:

¿Me podrías decir cuánto tiempo te estuviste preparando para hacer las pruebas de acceso?

Poco. Físicamente, me preparé el circuito, que nosotros hacíamos todavía las cuatro pruebas, circuito de agilidad, y estudié un par de semanas antes, me leí un par de veces los temarios que había, y ya está. (1-HE4)

Muchos candidatos/as son personas que practican deporte habitualmente y esto facilita que superen la selección, como comenta este participante:

Estuve en una escuela nueve meses, preparándome, y esta última vez [su segundo intento] estuve repasando apuntes que tenía, así individual unos dos o tres meses para las pruebas de conocimiento, etc. Y actualicé las pruebas físicas, siempre he hecho deporte, pero más que nada haciendo la prueba especial. (1-HE3)

La manera en que se organiza la realización de las pruebas también influye en los resultados. Suelen concentrarse en jornadas muy largas donde se convocan a la vez a todos/as los/las candidatos/as. Un participante expresaba la dureza de la primera prueba donde se agrupan tres tipos de exámenes en una misma jornada:

Y la oposición también es dura, porque son muchas horas. Acabas con dolor de cabeza, no sé cuántas horas estuve. Claro el examen teórico, el de conocimiento, el de personalidad, y sales con un dolor de cabeza...(1-HE4).

La recompensa es conseguir entrar en la policía. A continuación, analizaremos cuales son las motivaciones personales de los/las aspirantes para decidir convertirse en policías.

5.2 Motivaciones y expectativas iniciales

Me puse de policía porque en parte me gusta ayudar a la gente, aunque las tareas me gustan todas, pero me gusta esta parte de...de vocación, de ayudar a la gente, me gusta, siempre me ha gustado. (2-HE8)

Para referirnos a los factores de motivación laborales, y siguiendo la teoría del factor dual (Sachau, 2007), distinguiremos entre los factores intrínsecos, que son esenciales para la motivación de los trabajadores, y los factores extrínsecos o higiénicos, que pueden ser causa de insatisfacción. Los factores intrínsecos o motivadores se relacionan con la satisfacción por el trabajo desempeñado. Incluyen factores como conseguir reconocimiento, asumir responsabilidades, que el trabajo resulte interesante o que dé oportunidades para aprender. Los factores extrínsecos o higiénicos se relacionan con las condiciones de trabajo, como por ejemplo el salario, la seguridad del empleo o las relaciones laborales.

Los factores motivadores o intrínsecos se hallan en el contenido del trabajo y los higiénicos o extrínsecos en su contexto. Mientras los primeros generan satisfacción porque comportan crecimiento psicológico o personal, los segundos comportan evitación de malestar, tanto físico como psicológico, y son potenciales generadores de insatisfacción (Sachau, 2007).

En el Q1 de nuestro estudio preguntamos a los participantes sobre las motivaciones que les habían impulsado a escoger el trabajo de policía. Se les pidió que valoraran el grado de importancia que otorgaban a un listado de veinticuatro motivaciones, según una puntuación en escala de Likert de 1 a 5, siendo 1 = nada importante y 5 = muy importante. Entre los motivos se incluyeron quince intrínsecos, relacionados con la autorrealización y la satisfacción que se obtiene con la ocupación, y nueve extrínsecos, asociados a las condiciones y recompensas del trabajo. En la Tabla 8 se muestran los resultados. Las motivaciones aparecen expresadas en medias y ordenadas de mayor a menor importancia, siguiendo las valoraciones de los/las aspirantes.

El resultado expone como, en una tendencia general, los/las aspirantes muestran un alto grado de motivación puesto que sus valoraciones son altas, excepto en dos factores, todos se puntúan con medias superiores a $M = 3,5$ (en una escala de 1-5).

En la muestra estudiada, los motivos principales para escoger la ocupación de policía son “ser útil a la sociedad” ($M = 4,76$) y “ayudar a la gente” ($M = 4,76$), además existe un gran consenso sobre estas dos motivaciones ($SD = 0,46$ y $0,45$). A esto hay que añadir que, entre los cinco primeros motivos para escoger esta profesión, no encontramos ninguno extrínseco. Todo ello nos indica la alta motivación vocacional que sentían las personas que escogieron esta profesión en los años 2010 y 2011 en Catalunya. La vocación de ser útil a la sociedad y ayudar a la gente, se corresponde con un elemento central en la cultura policial, el sentido de misión (Loftus, 2009; Reiner 1992; Monjardet, 1997). Esta vocación también impregna a las organizaciones de policía de Catalunya. Así, la voluntad de servicio es uno de los cinco valores centrales

que definen a la organización de la PG-ME⁶⁶. En los capítulos seis y siete comprobaremos si esta vocación se mantiene en los/las nuevos/as policías o por el contrario disminuye a lo largo de su carrera.

A continuación, los factores mejor valorados son: “es un trabajo interesante” ($M = 4,63$) y es un trabajo donde “se aprenden nuevas tareas y habilidades” ($M = 4,56$). Ambos factores hacen referencia a la variedad y a la acción, que se corresponden con otra de las características de la cultura policial, la orientación hacia la acción (Reiner, 1992; Chan et al., 2003). Por otro lado, si analizamos los factores menos valorados, en el puesto veinte aparece el factor “un trabajo que la mayoría de la gente admira y respeta” ($M = 3,55$). Esto indica que la perspectiva de los/las aspirantes a policía es que la gente no los va a admirar ni respetar, además este es uno de los pocos factores donde no hay diferencias significativas entre hombres y mujeres, hay consenso. Este pesimismo que, como veremos en el capítulo seis, va a impregnar su identidad profesional y que también conforma la cultura policial (Greene, 2010; Galvani, 2016), nos indica que probablemente exista una preselección de candidatos/as que ya se inician en la profesión con cierto sentido pesimista sobre la ciudadanía.

Tabla 8. *Motivaciones que influyeron en la decisión de convertirse en policía en las cohortes 1 y 2, ordenadas por orden de importancia siendo 1 = nada importante y 5 = muy importante*

Motivación		Mediana	SD	F(3, 2178)
1.Es un trabajo útil a la sociedad	Total	4,76	0,46	2,70*
	C1 Mujeres	4,81	0,39	
	C1 Hombres	4,74	0,47	
	C2 Mujeres	4,82	0,40	
	C2 Hombres	4,76	0,50	
2.Puedo ayudar a la gente	Total	4,76	0,45	6,89***
	C1 Mujeres	4,76	0,43	
	C1 Hombres	4,72	0,47	
	C2 Mujeres	4,81	0,45	
	C2 Hombres	4,81	0,41	
3.Es un trabajo interesante	Total	4,63	0,57	10,00***
	C1 Mujeres	4,56	0,63	
	C1 Hombres	4,58	0,55	
	C2 Mujeres	4,73	0,56	
	C2 Hombres	4,70	0,56	

⁶⁶ Ver

https://mossos.gencat.cat/web/.content/home/01_els_mossos_desquadra/carta_de_serveis/docs/20101224_cartaserveis.pdf

4.Se aprenden nuevas tareas y habilidades	Total	4,56	0,56	33,39***
	C1 Mujeres	4,54	0,53	
	C1 Hombres	4,45	0,59	
	C2 Mujeres	4,76	0,47	
	C2 Hombres	4,68	0,53	
5.Me permite estar en contacto con otras personas	Total	4,50	0,61	10,01***
	C1 Mujeres	4,53	0,56	
	C1 Hombres	4,43	0,61	
	C2 Mujeres	4,65	0,56	
	C2 Hombres	4,53	0,62	
6.El trabajo está asegurado ^a	Total	4,38	0,69	7,66***
	C1 Mujeres	4,43	0,57	
	C1 Hombres	4,44	0,62	
	C2 Mujeres	4,30	0,70	
	C2 Hombres	4,29	0,81	
7.Puedo poner en práctica mis habilidades y conocimientos	Total	4,42	0,63	14,20***
	C1 Mujeres	4,43	0,57	
	C1 Hombres	4,33	0,62	
	C2 Mujeres	4,54	0,67	
	C2 Hombres	4,51	0,62	
8.Puedo usar el sentido común	Total	4,39	0,66	12,93***
	C1 Mujeres	4,35	0,63	
	C1 Hombres	4,31	0,64	
	C2 Mujeres	4,50	0,66	
	C2 Hombres	4,49	0,67	
9.Hay buenas oportunidades de ascenso ^a	Total	4,27	0,73	3,27*
	C1 Mujeres	4,37	0,67	
	C1 Hombres	4,27	0,67	
	C2 Mujeres	4,30	0,70	
	C2 Hombres	4,21	0,85	
10.Es un trabajo donde las tareas son exigentes y suponen un reto	Total	4,24	0,67	23,75***
	C1 Mujeres	4,17	0,66	
	C1 Hombres	4,13	0,64	
	C2 Mujeres	4,38	0,69	
	C2 Hombres	4,38	0,67	
11.Puedo ver el resultado de lo que hago	Total	4,08	0,79	3,79*
	C1 Mujeres	4,13	0,74	
	C1 Hombres	4,03	0,77	
	C2 Mujeres	4,21	0,76	
	C2 Hombres	4,08	0,85	
12.Puedo participar en la toma de decisiones	Total	3,98	0,73	6,51***
	C1 Mujeres	4,03	0,60	
	C1 Hombres	3,91	0,69	
	C2 Mujeres	4,10	0,69	
	C2 Hombres	4,03	0,83	
13.Me permite disponer de tiempo para hacer otras actividades ^a	Total	3,93	0,80	4,70**
	C1 Mujeres	3,84	0,76	
	C1 Hombres	3,89	0,76	
	C2 Mujeres	4,03	0,80	
	C2 Hombres	4,00	0,87	
14.Lo que aprendes no queda obsoleto enseguida	Total	3,89	0,92	4,39**
	C1 Mujeres	3,78	0,91	
	C1 Hombres	3,85	0,86	
	C2 Mujeres	3,99	1,02	
	C2 Hombres	3,97	0,98	

15.Puedo hacer nuevas amistades	Total	3,84	0,87	15,63***
	C1 Mujeres	3,61	0,88	
	C1 Hombres	3,83	0,82	
	C2 Mujeres	3,71	0,93	
	C2 Hombres	4,00	0,88	
16.Las condiciones de jubilación son buenas ^a	Total	3,73	0,94	1,96
	C1 Mujeres	3,67	0,82	
	C1 Hombres	3,77	0,88	
	C2 Mujeres	3,78	1,00	
	C2 Hombres	3,67	1,06	
17.Es un trabajo con un horario laboral flexible ^a	Total	3,68	0,94	2,64*
	C1 Mujeres	3,70	0,82	
	C1 Hombres	3,71	0,89	
	C2 Mujeres	3,77	0,95	
	C2 Hombres	3,60	1,04	
18.El sueldo es alto ^a	Total	3,66	0,79	7,51***
	C1 Mujeres	3,70	0,68	
	C1 Hombres	3,72	0,73	
	C2 Mujeres	3,75	0,73	
	C2 Hombres	3,55	0,91	
19.Me permite disponer de mucho tiempo libre ^a	Total	3,62	0,86	1,59
	C1 Mujeres	3,53	0,79	
	C1 Hombres	3,62	0,84	
	C2 Mujeres	3,70	0,83	
	C2 Hombres	3,64	0,93	
20.Es un trabajo que la mayoría de la gente admira y respeta ^a	Total	3,55	0,96	1,40
	C1 Mujeres	3,48	0,91	
	C1 Hombres	3,53	0,94	
	C2 Mujeres	3,58	0,97	
	C2 Hombres	3,60	1,01	
21.Puedo ser creativo/a y tener inventiva	Total	3,36	0,99	8,65***
	C1 Mujeres	3,37	0,92	
	C1 Hombres	3,47	0,91	
	C2 Mujeres	3,22	1,04	
	C2 Hombres	3,25	1,08	
22.Me permite vivir situaciones emocionantes y de acción	Total	3,52	0,97	9,16***
	C1 Mujeres	3,38	0,87	
	C1 Hombres	3,44	0,97	
	C2 Mujeres	3,65	0,99	
	C2 Hombres	3,65	0,98	
23.Se puede trabajar con independencia	Total	2,91	0,96	10,43***
	C1 Mujeres	3,00	0,86	
	C1 Hombres	3,01	0,89	
	C2 Mujeres	2,75	1,00	
	C2 Hombres	2,79	1,06	
24.Tengo la opción de trabajar a tiempo parcial ^a	Total	2,87	1,01	15,37***
	C1 Mujeres	3,13	0,84	
	C1 Hombres	2,88	0,90	
	C2 Mujeres	3,04	1,06	
	C2 Hombres	2,69	1,16	

Nota. C1 = cohorte 1 ; C2 = cohorte 2.

^aLas motivaciones extrínsecas o higiénicas aparecen en gris.

El primer motivo extrínseco que más se valora se refiere a que el trabajo está asegurado y aparece en sexto lugar. Como veremos en el capítulo siete, donde triangularemos este resultado con la etnografía, alcanzar un trabajo estable

para toda la vida es la condición laboral que genera mayor satisfacción entre los/las nuevos/as policías. Esto se debe a que serán funcionarios del gobierno, ya sea autonómico, si trabajan en la PG-ME, o municipal, si se unen a una PL. El segundo motivo extrínseco que más les motiva es la posibilidad de ascenso, que aparece en el noveno lugar, como también apuntaba Monjardet (1997) los/las candidatos/as a policía muestran un gran optimismo profesional y confianza en la organización en la que entran, puesto que piensan que podrán alcanzar sus aspiraciones de carrera profesional. El sueldo aparece en el lugar dieciocho, no es un motivo destacable en la decisión de convertirse en policía.

Si analizamos las diferencias entre cohortes, vemos que en la cohorte 1 los valores de las medias son más bajos, indicando que la cohorte 1 estaba menos motivada que la 2 para el trabajo de policía. Veamos los posibles motivos. Si nos fijamos en las diferencias significativas por factores, encontramos que la cohorte 1 valora significativamente más dos factores extrínsecos: tener un trabajo asegurado y que el sueldo sea alto. Esto se puede explicar por el contexto socioeconómico del momento en que los integrantes de esta cohorte tomaron la decisión de ser policías. Fue en 2009, en plena crisis económica en Cataluña⁶⁷, cuando el paro sufrió uno de los incrementos más altos. Por lo tanto, es más posible que los/las aspirantes de la cohorte 1 buscarán un trabajo estable y que el de policía les pareciera una buena opción. Así lo confirma un participante de la parte etnográfica de esta tesis, perteneciente a la cohorte 1:

¿Cuándo terminaste y te dijeron que habías aprobado, te pusiste contento?

Hombre, contento, esta claro, y más como está la situación laboral... Hace dos años ya empezaba a caer, y tal como está es de agradecer. (1-HE4)

Los dos factores intrínsecos que la cohorte 1 valora significativamente más, se refieren a poder trabajar con independencia y a ser creativo en sus tareas. Ambos se alejan del prototipo de policía que tiene una visión pragmática del trabajo donde no tienen cabida la innovación y la experimentación (Reiner,

⁶⁷ <https://www.ccma.cat/324/Latur-puja-un-188-el-2009-i-situa-el-nombre-total-daturats-en-un-maxim-historic-de-4326500-persones-a-lEstat/noticia/499085/>

1992), con lo cual confirmaría que, al inicio, la cohorte 1 buscaba una seguridad laboral y su elección no se relacionaba con la imagen social predominante de la profesión.

Respecto a la cohorte 2, los factores que valoran significativamente más que la cohorte 1, son todos intrínsecos, se refieren al contenido del trabajo. Por ejemplo los/las aspirantes de la cohorte 2 valoran más que podrán usar el sentido común; que vivirán situaciones emocionantes; que el trabajo será interesante; que aprenderán nuevas tareas y habilidades; que las tareas serán exigentes y supondrán un reto o que podrán ayudar a la gente, entre otras motivaciones. Estas expectativas responden a la imagen social más común del trabajo policial, que conlleva acción, fuerza física, emoción y según la cual hacerse policía es una causa noble (Chan et al., 2003). Así podemos interpretar que los/las integrantes de la cohorte 2 han escogido esta profesión por motivos vocacionales más que por las condiciones laborales. Estas diferencias entre cohortes confirman la heterogeneidad entre las personas que son atraídas hacia la profesión de policía.

Vamos a ver ahora si, cuando son reclutados/as, existen diferencias en las preferencias entre hombres y mujeres. En general, las aspirantes a policía presentan niveles más altos de motivación, coincidiendo con los resultados del estudio de Monjardet (1997) con aspirantes franceses. Esto se puede explicar porque las mujeres que consiguen pasar por el mismo riguroso proceso de selección que los hombres, y logran ser reclutadas, están muy motivadas y muy bien preparadas. Uno de los resultados con más diferencia por género, es que en ambas cohortes las mujeres valoran más alto poder trabajar a tiempo parcial y la diferencia es significativamente alta ($p = 0,000$). Esta expectativa podría explicarse por la teoría de la preferencia según la cual la mayoría de las mujeres son adaptativas y desean combinar trabajo y familia, mientras que los hombres están más centrados en su trabajo (Fekjaer & Halrynjo, 2012). Así reducir la jornada laboral permitiría asumir el cuidado de la familia. El hecho de que los hombres valoren menos este factor confirmaría la aceptación de la división del trabajo doméstico por géneros que otorga el rol de cuidadora de los dependientes a las mujeres (Comas d'Argemir, 1995). Este aspecto se

analizará con más profundidad en el capítulo siete cuando tratemos de las condiciones laborales y la dificultad de conciliar la vida laboral con la familiar.

El otro factor que diferencia a hombres y mujeres es que el trabajo de policía les permite estar en contacto con otras personas ($p = 0,007$), ambos lo puntúan alto pero las mujeres significativamente más. Esto se podría explicar porque las mujeres son más sociales que los hombres y están más orientadas a las relaciones interpersonales. Además, concuerda con otras diferencias significativas respecto a los hombres, ellas valoran más poder ayudar a la gente y que sea un trabajo útil a la sociedad. En el capítulo seis veremos que los datos por encuesta triangulan con este resultado puesto que las mujeres inician su carrera con un sentido de misión más elevado que los hombres policía.

Una tercera diferencia es que las mujeres valoran significativamente más tener oportunidades de ascenso ($p = 0,002$) y participar en la toma de decisiones ($p = 0,015$). Su perspectiva es que el trabajo de policía les va a ofrecer oportunidades para promocionar. Estos resultados difieren de los obtenidos en un estudio similar con aspirantes a policía noruegos donde hombres y mujeres tenían aspiraciones de promoción similares (Fekjaer & Halrynjo, 2012). De nuevo aquí la explicación podría ser que las mujeres que consiguen superar el proceso de selección están por encima de la media y por ello son también las más ambiciosas. Sin embargo, la expectativa de poder promocionar es poco realista para las mujeres, puesto que en la mayoría de las organizaciones policiales los hombres promocionan más que las mujeres (Archbold, Hassell, & Stichman, 2010). En el capítulo siete comprobaremos si esta perspectiva se reajusta con el tiempo.

Por último, vemos que los hombres están más motivados que las mujeres en un factor intrínseco, ellos esperan poder hacer nuevas amistades en el trabajo de policía, y la diferencia es significativa ($p = 0,000$).

5.2.1 Entre la vocación y el gusto por la acción

Tiene su parte educacional, si te gusta ayudar a los demás; es un trabajo bastante dinámico y variado, y luego tampoco puedes olvidar que tienes un trabajo estable y seguro. Tiene bastantes cosas. Una sin la otra tampoco se entiende. (1-ME6)

Los resultados de la etnografía confirman las motivaciones que han empujado a los/las aspirantes a querer ser policías que hemos visto en los datos cuantitativos.

Entre los/las entrevistados el motivo que más se repite es el deseo de ayudar a la gente. Expresan un sentimiento de orgullo de poder a ayudar a la ciudadanía como se desprende de las palabras de este aspirante: “cada día que voy y ayudo a los niños a cruzar los pasos de peatones, o hacer tareas para la ciudadanía me gusta, sólo por eso ya me siento bien” (1-HE9). Otro entrevistado expresa que le motiva que sea un trabajo asistencial “me gustaba desde siempre, pero al trabajarlo y verlo directamente, pues sientes que puedes ayudar a la gente, y es un trabajo asistencial totalmente, y por eso me gusta.” (1-HE7). Aunque quizás ponen tanto énfasis en la vocación de ayudar para contrarrestar la carga negativa de su trabajo, cuando tienen que imponer su autoridad a la ciudadanía. Los contactos de la policía con la ciudadanía son potencialmente tanto una fuente de orgullo como una amenaza (van Maanen, 1978). Tal como observa esta entrevistada, que explica lo que la motivó para presentarse a la oposición de policía observando a su hermano, que ya trabajaba como policía:

A veces depende del trato que hayas tenido con la policía, es decir, si nunca has necesitado su ayuda, los ves un poco como las multas y ya está. Y cuando vi a mi hermano, el trabajo que hacía, pues hace mucho trabajo además de ayudar, no sólo la parte como normativa o más negativa. Sancionadora. (1-ME5)

Poder ayudar a la gente es claramente un generador de satisfacción entre los/las entrevistados, como manifiesta este policía: “pues realmente, me llena. Me hace sentir más valorado que otros trabajos que tenía, que a mí siempre me ha gustado estar de cara al público, relacionarme, y aquí es una relación diferente” (1-HE4). Aquí pueden sentirse útiles porque esta relación consiste en

ayudar a la gente y también les permite sentirse responsables, como expresa este entrevistado: “Lo que me mueve aquí es hacerlo bien. Me gusta el trabajo porque tengo una responsabilidad y la quiero cumplir” (1-HE1). Esta perspectiva se relaciona con el sentido de misión que sienten los/las policías y que analizaremos con más profundidad en el capítulo seis.

El segundo factor que más se valoraba en los resultados de las encuestas, era que el trabajo fuera interesante. En las entrevistas se confirma esta valoración. Los/las entrevistados/as lo expresan de diversas maneras, buscan un trabajo “que no me aburra, que sea variado...y que haya un poco de acción, de movimiento...trabajos que no sean monótonos, no de estar en una mesa. Y que cada día sea diferente al anterior...que tenga un poco de aventura” (1-HE8) o como comentaba otro entrevistado “un trabajo más de acción, más enérgico” (1-HE7). Otro elemento que añade interés es que una vez se accede a la organización se pueden especializar en trabajos muy diversos, como explica un participante: “Tiene muchas posibilidades y tiene muchas puertas abiertas, que puedes elegir hacia un lado o hacia el otro, lo que a ti te guste, sea tráfico o investigación u otra especialidad” (1-HE2). Además, es un trabajo donde se pueden conocer muchas personas, como explica esta entrevistada, “conoces a mucha gente, tanto de fuera del trabajo como de dentro del trabajo, y a mí eso me da como mucha vida” (1-ME5).

En la Tabla 8, hemos visto que el tercer factor de motivación era que en el trabajo de policía se podían aprender nuevas tareas y habilidades. La etnografía también lo confirma. Una entrevistada expresaba su satisfacción por el trabajo que hacía porque “te da la posibilidad de seguir aprendiendo, para mí es genial...la posibilidad de seguir aprendiendo cosas nuevas es infinita. Si quieres, y quieres estudiar, y quieres repasar tienes un abanico increíble” (1-ME5). Otro participante expresaba que en su trabajo podía satisfacer su deseo de aprender: “Yo tenía ganas de aprender y de hacer cosas, y este trabajo me da esto. Estoy más entretenido y lo que quieres es aprender, siempre me ha gustado aprender” (1-HE2).

Ya hemos mencionado que los motivos extrínsecos no eran los de más peso para elegir esta profesión. En el relato de los/las entrevistados/as aparecen algunos factores extrínsecos. El principal es la seguridad del empleo, tener un puesto fijo, como expresa este entrevistado “cuando empecé pensé que sería un trabajo que me gustaría, pero también pensaba que era un trabajo estable. Que era un trabajo fijo” (1-HE10). Las dos mujeres que participaron en la etnografía mencionaban la estabilidad como un elemento importante, probablemente porque las dos tenían familiares dependientes. Otras condiciones laborales que se valoran positivamente son el sueldo “razonable” y el horario intensivo, tal como expresa este participante:

Porque dentro de todo está bien remunerado, porque como funcionario tienes una estabilidad laboral muy importante, y porque los horarios, aunque tienen cosas que no me gustan como los turnos, son horarios intensivos, de ocho horas seguidas, no son jornada partida. Que no es mañana y tarde, que estás todo el día en el trabajo. Es o mañana o tarde. (1-HE1)

Los/las aspirantes se han sentido atraídos por el trabajo de policía principalmente para ayudar a la gente y por motivos relacionados con el contenido del trabajo. Los factores que mayor peso han tenido en la elección son el deseo de servir a la ciudadanía; la variedad e interés del trabajo; que permite trabajar con gente y la seguridad de tener un empleo fijo.

Una vez han superado la oposición, los/las aspirantes deberán superar el curso de formación básica en la Escuela de Policía donde empieza la primera etapa del proceso de socialización en la profesión. A continuación, veremos cómo valoran esta experiencia los/las policías entrevistados/as.

5.3 El paso por la Escuela

En el capítulo cuatro de esta tesis, hemos visto en qué consiste la formación inicial para convertirse en policía en Catalunya. Recordemos que se trata de un curso selectivo de nueve meses de duración estructurado en ocho módulos, seis módulos teóricos, uno de formación física y uno de prácticas a través de simulaciones. Además, durante el curso los/las aspirantes también se

introducen en una serie de símbolos y rituales como la uniformidad o algunos elementos militares.

En la Figura 6 del capítulo cuatro, se recoge la valoración que los/las aspirantes hacen del curso al terminarlo, con respuestas del Q2. En una puntuación de 1 a 5, de menor a mayor satisfacción, la media se sitúa en $M = 4,05$, con lo cual el nivel de satisfacción es alto en ese momento. Si buscamos diferencias entre cohortes, la cohorte 2, que son los que estaban más motivados, valora más alto su nivel de satisfacción con el curso. Por géneros, son las mujeres las que se muestran más satisfechas, que se podría explicar porque eran las más motivadas al inicio del curso. A continuación, vamos a ver cómo evolucionan las valoraciones sobre la formación, según los datos etnográficos, cuando llevan tres y seis años trabajando como policías.

Cuando empiezan a trabajar como policías, los/las entrevistados/as valoran la formación en función de lo que creen que les será útil para llevar a cabo tareas operativas (Chan et al., 2003). Para algunos/as, los contenidos del curso no han dado respuesta a sus expectativas (Monjardet, 1997). El razonamiento es que, si no lo van a necesitar en la calle, “fuera”, o en “la realidad”, no hace falta estudiarlo:

Hay unas asignaturas que tampoco son muy útiles fuera, como por ejemplo Historia de Cataluña o una que hablaba de las cárceles y los delincuentes...catalán no, por ejemplo, va muy bien para escribir. Hay estructura social que dices “¿me lo encontraré fuera?” pues no hace falta estudiarlo. Y son horas que dices, es mucho mejor hacer Derecho penal o Derecho administrativo, que en la calle lo necesitarás. (1-ME5)

Pero siempre lo he dicho, desde que estaba en la escuela mismo y no había trabajado todavía de policía, que la formación no se ajusta con la realidad ni mucho menos. (1-HE10)

En sus relatos marcan una clara separación entre el adentro, la Escuela, y el “fuera”, el terreno. O entre la “la ficción” y “la realidad”. Una vez ejercen de policías su perspectiva sobre la Escuela se transforma. Algunos opinan que en el curso falta más formación “policial” refiriéndose a lo que necesitarán saber “para salir a la calle”, como explica este participante:

En general más formación policial. Sé que al terminar, el comentario general es "de acuerdo, tengo que trabajar y no sé nada". Sí, es verdad. Acabas, has hecho muchas cosas, que son muchas de éstas de conocimientos generales, por decir algo, que te han ocupado muchas horas de estudio, etc. Y la parte que realmente necesitarás para salir a la calle a trabajar, por tu seguridad, por tu compañero, lo has hecho más...no tan profundizado como el conocimiento del territorio por decir algo, o como historia. (1-HE3)

Algunos/as participantes lo explican refiriéndose a la falta de formación práctica y de contacto con el terreno:

Es que debería ser más práctica la escuela. Más práctica. Más módulo ocho [el de simulaciones], pues quizás más módulo ocho. Hacer de otra manera el módulo ocho, no lo sé. Pero sí más práctico. Creo que está bien, lógicamente estudiamos cosas como historia o temas que dices eso como lo enfoco... Ya lo he dicho antes, creo que de todo se puede sacar provecho, pero a veces cuesta verlo. (1-HE1)

Otra actividad típicamente policial es conducir, poder conducir un coche en situaciones de emergencia o de peligro, forma parte de las tareas centrales del trabajo policial. En los vehículos policiales van a pasar muchas horas patrullando con sus compañeros/as (van Hulst, 2013). Este entrevistado cree que no salen suficientemente preparados para conducir con seguridad:

Haría cursos de conducción porque estamos todo el día conduciendo. Y cuando conduces con prioritarios...Yo salí a la calle sin haber cogido nunca un coche en prioritario. Y es muy importante saber conducir en prioritarios. Ya no por ti, sino por los demás. (1-HE10)

La imagen de la policía que transmite la Escuela no siempre se ajusta a la imagen de la profesión que tienen algunos/as aspirantes, que está fuertemente orientada a la persecución de la delincuencia (Monjardet, 1997). Hay que tener en cuenta que la imagen predominante del trabajo policial es la del "real job", la de atrapar delincuentes, y en consecuencia lo más útil sería estudiar qué delitos existen y cómo se persiguen, como opina este entrevistado, "lo más útil es Derecho penal y todo lo más práctico, más policial. Lo más útil del día a día es el Código Penal, y todo lo relacionado con el tema de procedimiento policial" (1-HE7).

Este aspecto parece mantenerse con los años. La necesidad de conocer mejor el Derecho penal para poder desarrollar el trabajo de policía se mantiene en el relato de los/las entrevistados/as cuando llevan seis años trabajando, como podemos ver en estas citas:

Yo sobre todo lo que creo que es básico, es el derecho penal. O sea es lo que encuentro que es la pieza básica, porque al final te enseña, te dice los delitos que hay, las normas, y tú después eso lo tienes que ver y diferenciar. Incluso yo creo que se podría hacer más. (2-HE4)

Tema penal pondría muchísimas más horas, muchísimas más
¿Más? Pero ya son muchas.

-Se quedan cortas, y es el "pero esto se puede hacer? Esto no? Pero eso? Esto es delito? No es tal?" (2-ME5)

Sin embargo, con seis años de experiencia, ya sólo dos entrevistados manifiestan que valoran la formación en función de lo que creen que les será útil para el trabajo operativo, aunque ahora ya no hablan de "la calle" sino del "ámbito" o "la función" policial. Podría explicarse porque ambos han desarrollado principalmente tareas de seguridad ciudadana donde el trabajo que se realiza es principalmente operativo:

"Pienso que debería ser una formación más didáctica, más enfocada a la función policial, que muchas cosas que en teoría vas allí y ya debes saber, no?" (2-HE3)

"Lo enfocaría única y exclusivamente al ámbito policial y quizás reforzaría mucho más procedimientos policiales, casos prácticos, casos reales, como salirte de ahí, como salirte de allí..." (2-HE7)

Otra perspectiva que aparece repetidamente en las valoraciones sobre la formación recibida es que no están suficientemente formados/as en técnicas de seguridad para protegerse frente a las situaciones de peligro. En concreto los/las policías echan a faltar estar mejor formados en técnicas de defensa personal, como comenta este entrevistado: "El tema que también es muy importante es el trabajo de autoprotección, que te enseñen la autoprotección en la calle, o sea defensa personal" (1-HE2). Esto es así a pesar de que en el curso que realizaron, la asignatura de defensa personal tuvo una duración de noventa horas, es la asignatura con mayor número de horas del programa, por

lo tanto, ya tiene un peso muy importante. Junto con la defensa personal aparece también la necesidad de saber gestionar a las personas con problemas de salud mental que suponen un reto a nivel físico y psicológico:

Como defensa personal o hacer algo así. Porque claro, aquí muchas veces carecemos...en situaciones que se complican mucho porque no sabes cómo hacer las cosas bien, la verdad. A nivel físico eh. Y creo que es algo muy importante porque si en este aspecto, que no nos encontramos muy a menudo eh, pero otras...O a nivel también de atención de atención psicológica, de tener un trato, de identificar personas que tengan un problema mental también es complicado. (1-HE10)

Con seis años de experiencia los/las nuevos/as policías siguen pensando que es necesario recibir más formación en defensa personal:

“Yo quizás el tema físico, el tema correr, hacer depende qué tipo de actividades pues no las veo...no innecesarias, pero no las veo quizás tan necesarias como una defensa personal” (2-E4).

Más defensa personal. Bueno yo pondría defensa personal cada día. Cada día y hasta que...porque esto como no lo practicas, si no lo practicas te queda en nada. (2-ME5)

En esta última cita, una entrevistada reclama mucha más formación práctica en defensa personal. Esto se puede relacionar con la diferenciación de roles por género en el trabajo policial. Como trataremos con más detalle en el capítulo seis, algunas mujeres creen que necesitan de más herramientas que los hombres para poder llevar a cabo el trabajo operativo, el de seguridad ciudadana. Esto explicaría la perspectiva de esta mujer policía, que piensa que necesita más entreno en defensa personal para poder desarrollar este rol.

Como se ha explicado a lo largo de la tesis, la formación en la Escuela abarca un período de nueve meses⁶⁸, para algunos entrevistados es excesivamente corto e intensivo, no hay tiempo para asimilar los nuevos conocimientos como explica este policía:

Yo creo que es tan comprimido que es cogerlo, "empaparte" de aquello, y no te da tiempo de asimilarlo, sino que lo vomitas en los exámenes y

⁶⁸ La formación inicial se explica en el apartado 4.2 del capítulo cuatro de esta tesis.

fuera. Hay muchas cosas que no las asimilas cuando sales de allí, es imposible. Tienes exámenes, no sé cuantos, durante un día, estudiarlo durante...que vienes "machacado" por otras asignaturas... Evidentemente, estudiarte aquello y asimilarlo, al menos yo, que soy una persona que me cuestan los estudios, quizás hay gente que le es más fácil, pero no asimilas muchas cosas. (1-HE2)

Otro participante cree que fue una formación "mínima": Yo la encontré mínima para poder seguir aprendiendo en la calle que es donde realmente aprendes" (1-HE10). Esto introduce otro elemento típicamente policial, la perspectiva de que donde se aprende verdaderamente el trabajo de policía es en la práctica, haciendo de policía "en la calle" (Westley, 1970), opinión que comparte otro entrevistado: "A veces la experiencia es mejor que la formación genérica que se pueda hacer" (2-HE1).

Los/las aspirantes llegan a la profesión motivados por querer ayudar a la gente y con grandes expectativas, quieren ayudar a la gente y se imaginan una ocupación llena de acción. Prefieren el trabajo policial operativo y el aprendizaje práctico. Su orientación práctica concuerda con sus percepciones sobre qué es la policía y la identidad que aspiran adquirir. El tiempo en la Escuela constituye la primera etapa de la socialización en la profesión. Una vez la superan se inicia la etapa con más impacto de este proceso, la llegada al terreno. Esto significará la entrada en otro "mundo" como señala esta entrevistada:

Es indiscutible que te enseñan cosas, pero [la Escuela] es como un mundo aparte, después la calle no tiene nada que ver, es muy diferente. Y claro que aprendes cosas que después las puedes canalizar para eso, pero son mundos totalmente diferentes, creo. (2-ME5)

La separación entre Escuela y terreno se materializa en uno de los consejos más habituales que reciben los/las nuevos/vas policías al llegar a sus primeros destinos, que olviden lo que han aprendido en la escuela ya que en el terreno es donde iniciarán su aprendizaje (Fielding, 1986; Monjardet 1997; van Maanen, 1975).

Más de la mitad de los/las candidatos/as hacía mucho tiempo que habían tomado la decisión de ser policías, confirmando un alto componente vocacional.

Vemos que esta decisión se toma en distintos momentos vitales. La mayoría reciben el apoyo de su entorno inmediato, las mujeres reciben más apoyo que los hombres de su círculo más cercano. Esto puede indicar que sólo consiguen ser policías las mujeres que reciben este apoyo. Tener policías conocidos facilitará la decisión de convertirse en policía. De promedio los/las aspirantes tardan dos años en superar la oposición para ingresar en la policía. Para los/las aspirantes, esta profesión es más atractiva por motivos intrínsecos que extrínsecos, bajo su perspectiva el trabajo de policía comporta crecimiento personal. Así, los motivos principales para escoger la profesión son ayudar a la gente y ser útiles a la sociedad.

Sin embargo, los/las aspirantes llegan a la profesión con la perspectiva de que la gente no los va a admirar ni respetar, elemento que indica que hay una preselección de candidatos/as con cierta desconfianza hacia la ciudadanía. La condición laboral que genera mayor satisfacción es alcanzar un trabajo estable, aspecto que triangula con los resultados de la etnografía. Las mujeres presentan niveles más altos de motivación que los hombres al acceder a la profesión. Ellas valoran más poder trabajar a tiempo parcial que reafirma la aceptación de la división del trabajo doméstico por géneros. Cuando empiezan a trabajar, la valoración de la formación inicial pasa a depender de su utilidad para realizar tareas operativas. Se va estableciendo una clara separación entre la Escuela, que ven como la ficción, y el trabajo, que es la realidad, Escuela y terreno se convierten en dos mundos separados.

En los próximos capítulos analizaremos cómo impacta la llegada a este nuevo “mundo” profesional en los/las nuevos/as policías. Veremos cómo son sus trayectorias de cambio y qué elementos van conformando su nueva identidad. Para ello utilizaremos diferentes métodos de investigación y confirmaremos los resultados a través de la triangulación.

Capítulo 6. Vidi: trayectorias de desarrollo de la identidad ocupacional

6.1 Cinco dimensiones de la subcultura policial

El capítulo recoge los resultados del estudio cuantitativo que se basa en los resultados longitudinales por encuesta. En este capítulo presentaremos los análisis que hemos realizado sobre las dimensiones de la cultura policial que se han identificado subyacentes de los ítems de los cuestionarios. Explicaremos los dos tipos de análisis de factor que hemos llevado a cabo; las dimensiones de la cultura policial que se han identificado en estos análisis y por último los análisis de clases latentes que se han usado para identificar cómo son las trayectorias de cambio de los/las nuevos/as policías y si existen grupos diversos según estas trayectorias. las clases de trayectorias de cambio.

6.1.1 Resultados del análisis de factor

Para el análisis factorial exploratorio (AFE) se utilizó la muestra T3⁶⁹ de la cohorte 1. Se decidió utilizar la muestra T3 puesto que corresponde a un momento en que los/las participantes en el estudio ya estaban trabajando como policías y por lo tanto se presupuso que la identidad ocupacional está más presente en este momento que en los dos anteriores. La prueba MAP de Velicer, en base a las muestras T3 de hombres y mujeres policías de la cohorte 1, indicó retener tres factores para ambas muestras por separado. El modelo de tres factores de la AFE para los policías varones (N = 582), que utiliza una rotación de Promax, se ajustó bien a los datos, RMSEA = .049 y RMR = .057.

Como puede observarse en la Tabla 9, ninguno de los ítems del modelo de factor para hombres contenía ítems con una carga mayor a .40 en dos factores. El modelo para las policías mujeres (N = 143) también se ajustó bien a los datos, RMSEA = .052, RMR = .091, ambos valores del RMSEA, para varones y para mujeres, se ajustan ampliamente al valor crítico del .08. Como muestra la Tabla 10, incluida a continuación, tampoco el modelo para mujeres contenía ítems con cargas factoriales superiores a .40 en dos factores. Todos los ítems con cargas factoriales superiores a .40 se incluyeron en uno de los factores de

⁶⁹ Recordemos que los momentos T1 y T2 se corresponden al inicio y al final del curso de iniciación a la profesión donde todavía no han ejercido como policías mientras que en el momento T3 los/las participantes llevan tres años y medio trabajando como policías.

los modelos. Los tres factores fueron etiquetados para los policías varones de la siguiente manera: Factor 1: Discrecionalidad; Factor 2: Sentido de misión; Factor 3: Género – Masculinidad. Y para las mujeres policías, los factores fueron nombrados de igual forma, pero en un orden distinto: Factor 1: Discrecionalidad; Factor 2: Género – Masculinidad; Factor 3: Sentido de misión.

Tabla 9. *Estimación de factores para hombres policía según Análisis Factorial Exploratorio con Rotación Promax de las variables RECPOL (N = 582)*

	Variable	1 ^a	2 ^a	3 ^a
Las personas que habitualmente cometen delitos tendrían que tener una segunda oportunidad.	DIS1F1R ^b	0.584	-0.013	0.193
Una persona que ha optado por un estilo de vida delictivo probablemente será siempre delincuente.	DIS2F1	0.549	0.128	0.053
Es más importante prevenir la delincuencia que castigar los delitos que ya se han cometido.	DIS3F1	-0.257	0.168	-0.228
La policía, por encima de todo, tiene que asegurar que los delincuentes reciben el castigo que se merecen.	DIS4F1	0.493	0.148	-0.066
En las tareas policiales es más importante conseguir resultados que seguir las normas estrictamente.	DIS5F1	0.447	-0.024	-0.074
Todo el mundo tendría que recibir el mismo trato, tanto si son ciudadanos corrientes como si son delincuentes conocidos.	DIS6F1R ^b	0.478	-0.163	0.023
Dirigir la atención hacia un cierto tipo de personas por su apariencia o su origen es inherente al trabajo de policía.	DIS7F1	0.179	0.089	-0.071
La policía tendría que sancionar a las personas que tienen un mal comportamiento, incluso si no han cometido ningún delito en concreto.	DIS8F1	0.375	0.157	-0.008
En los casos en que la ley es inadecuada, es aceptable que la policía castigue a las personas que son obviamente culpables.	DIS9F1	0.647	0.090	-0.033
Los que buscan pelea y son desagradables cuando la policía les hace un control, tendrían que ser juzgados más severamente que los que cooperan.	DIS10F1	0.577	0.086	-0.091
Los que se comportan irrespetuosamente con la policía tendrían que ser tratados de la misma manera poco respetuosa.	DIS11F1	0.570	-0.053	-0.091
La interpretación y la aplicación de las leyes y las reglas se tiene que basar en el sentido común.	DIS12F1	0.043	0.256	-0.061
Cualquier policía tendría que seguir sus convicciones profesionales incluso si es en detrimento de la eficiencia	DIS13F1	0.174	0.173	-0.110
Los mandos policiales comprenden correctamente el trabajo del agente de policía.	DIS14F1 ^b	0.438	0.129	-0.107
Si los policías infringen las normas, los compañeros tendrían que gestionarlo de forma interna en lugar de denunciarlo.	SECR1F1	0.327	-0.019	-0.168
Los compañeros de trabajo que no son policías tendrían que participar activamente en las tareas policiales de prevención de la delincuencia.	SECR2F1R	-0.053	-0.196	0.074
Hay poco margen para opiniones divergentes en el colectivo policial.	SECR3F1	0.275	0.045	-0.103
Haré tareas de investigación.	ACC2F1	0.006	0.263	0.082
Trabajaré en una unidad de operaciones especiales, como el Grupo Especial de Intervención.	ACC3F1	0.128	0.255	0.061
Estaré en buena forma física.	MAS1F1	-0.034	0.258	0.126

Las mujeres y los hombres son igualmente capaces de cumplir tareas policiales.	MAS2F1	0.383	-0.181	-0.392
Los hombres policía están más preparados que las mujeres policía para gestionar situaciones con violencia.	MAS3F1	0.330	-0.045	-0.632
Las mujeres policía son mejores que los hombres policía para atender a mujeres y niños.	MAS4F1	0.072	-0.053	-0.786
Las mujeres policía tienen mejores habilidades comunicativas que los hombres policía.	MAS5F1	-0.005	0.008	-0.743
Hacer carrera en la policía es más fácil para los hombres que para las mujeres.	MAS6F1	0.075	-0.096	-0.403
El trabajo será una parte importante de mi vida.	SDM1F1	-0.080	0.433	0.039
No me puedo imaginar haciendo ningún otro trabajo que no sea el de policía.	SDM2F1	0.023	0.604	-0.004
Estoy orgulloso/a de decir que he decidido hacerme policía.	SDM3F1	0.054	0.601	0.176
La policía, por encima de todo, tiene que servir la ciudadanía.	SDM5F1	-0.202	0.301	-0.097
La policía, por encima de todo, tiene que proteger los grupos socialmente y económicamente más débiles.	SDM6F1	-0.138	0.272	-0.205
Habitualmente leo revistas y publicaciones policiales.	SOL1F1	0.114	0.469	0.007
Tengo muy claro que debería ser miembro de una asociación para policías.	SOL2F1	0.072	0.450	-0.046

Nota. Los valores en negrita indican la estimación de factor más alta.

^aNombres de los factores: 1 Discrecionalidad; 2 Sentido de misión; 3 Género-Masculinidad.

^bVariable recodificada en dirección opuesta.

Tabla 10. *Estimación de factores para mujeres policía según Análisis Factorial Exploratorio con Rotación Promax de las variables RECPOL (N = 143)*

	Variable	1 ^a	2 ^a	3 ^a
Las personas que habitualmente cometen delitos tendrían que tener una segunda oportunidad	DIS1F1R ^b	0.650	-0.109	-0.014
Una persona que ha optado por un estilo de vida delictivo probablemente será siempre delincuente	DIS2F1	0.325	0.107	0.047
Es más importante prevenir la delincuencia que castigar los delitos que ya se han cometido	DIS3F1	-0.197	0.054	0.058
La policía, por encima de todo, tiene que asegurar que los delincuentes reciben el castigo que se merecen	DIS4F1	0.276	0.085	0.258
En las tareas policiales es más importante conseguir resultados que seguir las normas estrictamente	DIS5F1	0.359	0.157	0.141
Todo el mundo tendría que recibir el mismo trato, tanto si son ciudadanos corrientes como si son delincuentes conocidos	DIS6F1R ^b	0.523	-0.096	-0.197
Dirigir la atención hacia un cierto tipo de personas por su apariencia o su origen es inherente al trabajo de policía	DIS7F1	0.198	0.068	0.200
La policía tendría que sancionar a las personas que tienen un mal comportamiento, incluso si no han cometido ningún delito en concreto	DIS8F1	0.597	-0.107	0.006
En los casos en que la ley es inadecuada, es aceptable que la policía castigue a las personas que son obviamente culpables	DIS9F1	0.605	-0.060	0.091
Los que buscan pelea y son desagradables cuando la policía les hace un control, tendrían que ser juzgados más severamente que los que cooperan	DIS10F1	0.507	0.117	-0.057
Los que se comportan irrespetuosamente con la policía tendrían que ser tratados de la misma manera poco respetuosa	DIS11F1	0.507	0.086	-0.143
La interpretación y la aplicación de las leyes y las reglas se tiene que basar en el sentido común	DIS12F1	-0.296	0.171	0.165

Cualquier policía tendría que seguir sus convicciones profesionales incluso si es en detrimento de la eficiencia	DIS13F1	0.076	0.198	0.179
Los mandos policiales comprenden correctamente el trabajo del agente de policía	DIS14F1	-0.193	0.016	0.412
Si los policías infringen las normas, los compañeros tendrían que gestionarlo de forma interna en lugar de denunciarlo	SECR1F1	0.250	0.262	0.090
Los compañeros de trabajo que no son policías tendrían que participar activamente en las tareas policiales de prevención de la delincuencia	SECR2F1R	-0.095	-0.048	-0.361
Hay poco margen para opiniones divergentes en el colectivo policial	SECR3F1	0.006	0.197	-0.043
Haré tareas de investigación	ACC2F1	0.075	-0.059	0.391
Trabajaré en una unidad de operaciones especiales, como el Grupo Especial de Intervención	ACC3F1	0.216	-0.124	0.275
Estaré en buena forma física	MAS1F1	0.070	-0.027	0.221
Las mujeres y los hombres son igualmente capaces de cumplir tareas policiales	MAS2F1	0.206	0.310	0.462
Los hombres policía están más preparados que las mujeres policía para gestionar situaciones con violencia	MAS3F1	-0.062	0.703	-0.162
Las mujeres policía son mejores que los hombres policía para atender a mujeres y niños	MAS4F1	-0.099	1.020	0.044
Las mujeres policía tienen mejores habilidades comunicativas que los hombres policía	MAS5F1	0.039	0.794	-0.017
Hacer carrera en la policía es más fácil para los hombres que para las mujeres	MAS6F1	0.015	0.250	-0.198
El trabajo será una parte importante de mi vida	SDM1F1	-0.106	0.052	0.429
No me puedo imaginar haciendo ningún otro trabajo que no sea el de policía	SDM2F1	0.061	-0.052	0.588
Estoy orgulloso/a de decir que he decidido hacerme policía	SDM3F1	-0.025	0.005	0.753
La policía, por encima de todo, tiene que servir la ciudadanía	SDM5F1	-0.222	0.148	0.505
La policía, por encima de todo, tiene que proteger los grupos socialmente y económicamente más débiles	SDM6F1	-0.134	0.078	0.340
Habitualmente leo revistas y publicaciones policiales	SOL1F1	-0.008	-0.109	0.490
Tengo muy claro que debería ser miembro de una asociación para policías	SOL2F1	0.056	0.109	0.413

Nota. Los valores en negrita indican la estimación de factor más alta.

^aNombres de los factores: 1 Discrecionalidad; 2 Género-Masculinidad; 3 Sentido de misión.

En el siguiente paso de los análisis, el análisis factorial confirmatorio (AFC), los modelos de factores se probaron en las muestras T3 de validación de hombres y de mujeres de la cohorte 2. Los resultados de la estructura factorial del AFC para los policías varones ($N = 370$) fueron consistentes con los resultados de la AFE, RMSEA = .071, 90% CI [.062, .079], CFI = .88, TLI = .86. Los parámetros no estandarizados estimados libremente fueron todos estadísticamente significativos ($p < .001$) e indicaron que los ítems observados estaban fuertemente asociados con los factores latentes (rango de $R^2 = .11 - .77$). El modelo para las mujeres policías también fue confirmado por el AFC, RMSEA = .071, 90% CI [.051, .090], CFI = .90, TLI = .88. Similar al modelo para

hombres, en el modelo para mujeres todas las estimaciones no estandarizadas libremente estimadas fueron significativas a $p < .001$. Los ítems estaban fuertemente relacionados con los factores latentes sucesivos (rango de $R^2 = .11 - .89$).

Posteriormente, se probó la diferencia entre los modelos para policías varones y mujeres. La adición de los datos de los policías hombres en la estimación del modelo para mujeres resultó en una prueba de diferencia de chi-cuadrada significativa $\Delta\chi^2 (6, N = 725) = 144.18, p < .001$). Este resultado indicó que los modelos factoriales para hombres y para mujeres fueron significativamente diferentes en la asignación de los ítems en los tres factores y en la carga de los factores, lo que ofrece una indicación de la relevancia de los ítems para los/las policías hombres y mujeres por separado.

Para ampliar las posibilidades del análisis de clases latentes, decidimos incluir en la estimación de trayectorias, además de los tres factores extraídos a través del AFE y AFC, otros dos factores cuyas variables formaban parte de los cuestionarios RECPOLE en las cuatro fases del estudio. Nos referimos a la escala de cinismo de Regoli et al. (1990). En concreto, los cuestionarios RECPOLE incluyen dos factores formados por cuatro ítems cada uno. El primero, denominado *Legal system*, que nosotros hemos etiquetado como *Pesimismo hacia el sistema legal*, y el segundo, llamado *Respect*, que hemos denominado para esta tesis *Respeto hacia la policía*. Estos dos factores utilizan un único modelo común para hombres y mujeres.

A continuación, describiremos los tres factores cuyos componentes se han extraído mediante el análisis factorial, junto con los dos factores procedentes de la escala de cinismo de Regoli et al. (1990).

Factor 1: Se le ha denominado *Sentido de misión*. Está compuesto por ocho ítems para mujeres y cinco para hombres. Refiere a la identificación con la profesión de policía y al sentimiento de orgullo por la importancia de la labor que la policía realiza para la sociedad.

Factor 2: Etiquetado como *Género – Masculinidad*. Se compone de tres ítems para mujeres y cuatro para hombres que indican actitudes fundamentadas en la construcción social del género Occidental, en la que la identidad de cada persona refleja la asignación de roles y expectativas de género impuestas por un sistema de valores homogéneo y binario que adjudica distintos significados y capacidades a hombres y a mujeres. Éstas derivan de normas, actitudes y expresiones sociales androcéntricas que asumen, en términos generales, una capacidad superior en el hombre que en la mujer para desarrollar ciertas tareas, entre las que se inscribiría el trabajo policial.

Factor 3: Se le ha denominado *Discrecionalidad*. Refiere a la aplicación discrecional de la ley y las normas bajo la valoración de que en ocasiones el trabajo policial lo justifica por la búsqueda de un bien superior. Está formado por nueve ítems para hombres y seis para mujeres.

Factor 4: Lo hemos llamado *Pesimismo hacia el sistema legal*. Informa de creencias sobre lo que es deseable en el trabajo policial pero que difícilmente se alcanzará por las trabas que el sistema legal impone o por los cambios legales que debilitan la autoridad de la policía y restringen su capacidad de actuación.

Factor 5: Etiquetado como *Respeto hacia la policía*. Hace referencia a la percepción del nivel de respeto con que los externos (los no policías) tratan a los/las agentes. Incluye la percepción de actitudes negativas de desconfianza de la ciudadanía y de otras instituciones hacia los/las agentes de policía.

A continuación, explicaremos el contenido de estos factores identificando los ítems que los componen, así como las dimensiones de la subcultura policial que representan. Analizaremos la relevancia que estas dimensiones tienen para la tesis, particularmente para medir el grado de adopción de esta subcultura y los cambios que ocurren a lo largo de los primeros años de carrera policial.

6.1.2 Dimensiones identificadas

Sentido de misión

La dimensión *Sentido de misión* hace referencia a un elemento de la subcultura policial que se ha identificado como central, un acentuado sentido de misión (Loftus, 2009; Reiner 1992). Como resultado del análisis de factor, la presencia de esta dimensión incluye ocho ítems para las mujeres policía y cinco para los hombres tal como se muestra en la Tabla 11. Los ítems comunes reflejan el alto componente identificativo de la profesión, la policía es más que un trabajo, es un estilo de vida que afecta todas las áreas de la vida como el pertenecer a una asociación de policías u ocupar el tiempo libre leyendo sobre policías. Los/las policías se sienten orgullosos de serlo y consideran su trabajo muy importante y necesario para la sociedad (Muir, 2005).

Los análisis de factor nos han permitido identificar tres ítems que aparecen únicamente en el factor para mujeres y que dibujan una visión femenina sobre esta misión, adaptada a su modelo de género y al rol que desearían tener. De estos tres ítems se desprende, por un lado, que para las mujeres la misión se concreta en el servicio a la ciudadanía, ellas parecen tener un componente vocacional más alto, resultado que triangula con el análisis de las motivaciones que hemos hecho en el capítulo anterior. Por otro lado, las policías creen que en esta misión hombres y mujeres son igual de importantes. Finalmente, según ellas, en esta misión también desempeñan un rol positivo los mandos, una posible explicación de esta creencia podría ser que las mujeres incorporan la sumisión y la obediencia a través del aprendizaje social y por ello aceptarían mejor la jerarquía.

Tabla 11. Variables que incluye el Factor Sentido de misión

Sentido de misión	
Mujeres policía (8)	Hombres policía (5)
El trabajo será una parte importante de mi vida	El trabajo será una parte importante de mi vida
No me puedo imaginar haciendo ningún otro trabajo que no sea el de policía	No me puedo imaginar haciendo ningún otro trabajo que no sea el de policía
Estoy orgulloso/a de decir que he decidido hacerme policía	Estoy orgulloso/a de decir que he decidido hacerme policía
Habitualmente leo revistas y publicaciones policiales	Habitualmente leo revistas y publicaciones policiales
Tengo muy claro que debería ser miembro de una asociación para policías	Tengo muy claro que debería ser miembro de una asociación para policías
Los mandos policiales comprenden correctamente el trabajo del agente de policía	
Las mujeres y los hombres son igualmente capaces de cumplir tareas policiales	
La policía, por encima de todo, tiene que servir la ciudadanía	

Género – Masculinidad

La dimensión *Género – Masculinidad* se enmarca en la construcción social del género que, dentro de cada cultura, determina un amplio conjunto de procesos, tareas y funciones que se perciben como ideales para hombres versus las que serían ideales para mujeres. Estas se entienden como definitorias de la masculinidad versus la feminidad, siendo la cultura la que dicta lo que es o no masculino. En las sociedades occidentales lo "masculino" es tratado como la experiencia humana predeterminada y, como argumenta Connell (2005), el poder de género está en manos de hombres heterosexuales blancos, que representan la masculinidad hegemónica, es decir el ideal con el que otras masculinidades deben interactuar y conformarse.

Dicha hegemonía de valores masculinos se evidencia también en la identidad ocupacional de la profesión de policía. Como resultado del análisis de factor, la presencia de esta dimensión incluye tres ítems para las mujeres policía y cuatro para hombres policía tal como se muestra en la Tabla 12.

Tabla 12. Variables que incluye el Factor Género-Masculinidad

Género-Masculinidad	
Mujeres policía (3)	Hombres policía (4)
Los hombres policía están más preparados que las mujeres policía para gestionar situaciones con violencia	Los hombres policía están más preparados que las mujeres policía para gestionar situaciones con violencia
Las mujeres policía son mejores que los hombres policía para atender a mujeres y niños	Las mujeres policía son mejores que los hombres policía para atender a mujeres y niños
Las mujeres policía tienen mejores habilidades comunicativas que los hombres policía	Las mujeres policía tienen mejores habilidades comunicativas que los hombres policía
	Hacer carrera en la policía es más fácil para los hombres que para las mujeres

Los ítems comunes en hombres y mujeres recogen las perspectivas acordes a la asignación de roles y expectativas de género impuestas por un sistema de valores homogéneo y binario que adjudica distintos significados y capacidades a hombres y a mujeres. A los hombres se los valora mejor preparados para afrontar situaciones de violencia dado que a la masculinidad se le atribuye la fuerza y la dureza de carácter. Tal como se apunta en el capítulo dos de esta tesis, el peligro, la violencia asociada y la autoridad (Skolnick, 1975) son elementos nucleares en la imagen predominante de la profesión de policía. Para hacer frente al peligro y mantener la autoridad, las características físicas de los/las policías se mantienen como algo esencial, especialmente la capacidad para usar la fuerza, atributo que se reconoce a los hombres y se percibe como ausente en las mujeres (Chan et al., 2003; Loftus, 2009; Reiner 2010).

En este modelo de género a las mujeres les corresponden ámbitos laborales complementarios como el trato con los más débiles, otras mujeres y niños, o la comunicación con el público. De algún modo la habilidad comunicativa en las mujeres compensaría las dificultades para hacer uso de la fuerza. La comunicación es un componente muy importante en la mediación, un enfoque alternativo al uso de la fuerza que sin embargo no está presente en el prototipo más aceptado de policía, el “crime fighter”.

El factor para hombres incluye además un ítem sobre las dificultades que experimentan las mujeres para promocionarse en comparación con las opciones de promoción de los hombres policía. Este ítem no fue significativo en el mismo factor para mujeres, cosa que puede indicar la persistencia de la motivación para promocionar en las mujeres policía a pesar de las dificultades que encuentran.

Discrecionalidad

La dimensión *Discrecionalidad* hace referencia a la aplicación discrecional de las leyes y las normas en la toma de decisiones de la policía (Skolnick, 1975) y a la selección de los sectores sociales sobre los que actúa (Smith & Gray, 1985). La discrecionalidad de la policía se dirige especialmente hacia “los delincuentes habituales” y va acompañada de la creencia de que los/las policías deben actuar para hacerse respetar y que se reconozca su autoridad (Loftus, 2009).

Como resultado del análisis de factor, la presencia de esta dimensión incluye seis ítems para las mujeres policía y nueve para los hombres, tal como se muestra en la Tabla 13. Los cinco ítems comunes para hombres y mujeres se refieren a la potestad que debería tener la policía de castigar a los grupos sociales que “lo merecen”, especialmente los delincuentes, aceptando una interpretación laxa de la norma en los casos en que se necesite. Los cuatro ítems que conforman esta dimensión, con presencia sólo en el factor para hombres, refuerzan esta idea y añaden la desconfianza hacia los mandos y una justificación de la *Discrecionalidad*: lo prioritario son los resultados por encima de los medios. El ítem que sólo aparece en el factor mujeres amplía los grupos que merecen ser sancionados a los que se comportan mal, por lo tanto, no sólo las personas delincuentes sino también las antisociales.

Tabla 13. Variables que incluye el Factor Discrecionalidad

Discrecionalidad	
Mujeres policía (6)	Hombres policía (9)
<p>En los casos en que la ley es inadecuada, es aceptable que la policía castigue a las personas que son obviamente culpables</p> <p>Los que buscan pelea y son desagradables cuando la policía les hace un control, tendrían que ser juzgados más severamente que los que cooperan</p> <p>Los que se comportan irrespetuosamente con la policía tendrían que ser tratados de la misma manera poco respetuosa</p> <p>^aLas personas que habitualmente cometen delitos deberían tener una segunda oportunidad</p> <p>^aTodo el mundo tendría que recibir el mismo trato, tanto si son ciudadanos corrientes como si son delincuentes conocidos</p> <p>La policía tendría que sancionar a las personas que tienen un mal comportamiento, incluso si no han cometido ningún delito en concreto</p>	<p>En los casos en que la ley es inadecuada, es aceptable que la policía castigue a las personas que son obviamente culpables</p> <p>Los que buscan pelea y son desagradables cuando la policía les hace un control, tendrían que ser juzgados más severamente que los que cooperan</p> <p>Los que se comportan irrespetuosamente con la policía tendrían que ser tratados de la misma manera poco respetuosa</p> <p>^aLas personas que habitualmente cometen delitos deberían tener una segunda oportunidad</p> <p>^aTodo el mundo tendría que recibir el mismo trato, tanto si son ciudadanos corrientes como si son delincuentes conocidos</p> <p>Una persona que ha optado por un estilo de vida delictivo probablemente será siempre delincuente</p> <p>La policía, por encima de todo, tiene que asegurar que los delincuentes reciben el castigo que se merecen</p> <p>En las tareas policiales es más importante conseguir resultados que seguir las normas estrictamente</p> <p>^aLos mandos policiales comprenden correctamente el trabajo del agente de policía</p>

^a Hemos recodificado la dirección de estas variables en sentido opuesto.

En síntesis, esta dimensión de la subcultura hace referencia a la percepción de los/las policías sobre el sistema de justicia del cual forman parte. Según estos/as, el sistema debería ser capaz de castigar a los/las que se lo merecen por no haber respetado las normas, a los “culpables”. Como el sistema no es capaz de hacer justicia, la policía debe actuar para subsanar este “fallo”(Loftus, 2009).

Pesimismo hacia el sistema legal

La dimensión *Pesimismo hacia el sistema legal* refiere a la visión pesimista que los/las policías tienen del sistema legal. Por ejemplo, esta visión puede incluir

que las leyes se consideren inadecuadas o demasiado blandas, que los poderes conferidos a la policía son demasiado limitados o que los tribunales se consideren demasiado indulgentes (Regoli et al., 1990). Este pesimismo se explica por la peculiaridad del trabajo policial puesto que cotidianamente los/las agentes deben enfrentar experiencias desagradables y requieren herramientas para actuar que según ellos/las les son negadas por el sistema.

La presencia de esta dimensión incluye cuatro factores comunes para hombres y mujeres tal como se puede ver en la Tabla 14. Por un lado, el pesimismo se refiere a la pérdida de autoridad de la policía y a las dificultades para realizar su trabajo porque el sistema legal protege en exceso a los delincuentes. Por otro se refiere a las limitaciones que este sistema impone a los métodos de trabajo que puede utilizar la policía, como grabar conversaciones telefónicas o decidir cuánto debe durar una detención.

Tabla 14. *Variables que incluye el Factor Pesimismo hacia el sistema legal*

Pesimismo hacia el sistema legal
Mujeres y Hombres
Los nuevos cambios y las nuevas reformas debilitan la autoridad tradicional de la policía Se han dado tantos derechos a los delincuentes que es prácticamente imposible mantener la ley y el orden La policía debería tener el derecho de escuchar y grabar las conversaciones telefónicas si cree que es necesario Cuando una persona es detenida, si la policía y el fiscal lo creen necesario, debería estar en prisión hasta que el caso se someta a juicio

Respeto hacia la policía

La dimensión *Respeto hacia la policía* refiere la creencia de que el respeto hacia la policía por parte de la ciudadanía y otros actores externos, como los tribunales, va disminuyendo con el tiempo y provoca un sentimiento en los/las policías de trabajar envueltos por la hostilidad del mundo externo. Esto se concreta en la falta de respeto hacia la policía que en ocasiones se manifiesta con la aparición de actitudes desafiantes (Regoli et al., 1990). La presencia de esta dimensión incluye cuatro factores comunes para hombres y mujeres, tal como se puede ver en la Tabla 15.

Tabla 15. Variables que incluye el Factor Respeto hacia la policía

Respeto hacia la policía
Mujeres y Hombres
Gran parte de la ciudadanía muestra una actitud negativa hacia la policía
El respeto que la ciudadanía muestra hacia la policía ha disminuido en los últimos años
En los últimos años y nunca como ahora, parece que la ciudadanía muestra actitudes más desafiantes hacia la policía
Cuando un/a policía declara como testigo en un juicio, a menudo se lo/la trata como un delincuente

6.1.3 Selección de las clases latentes de trayectoria

Como ya se ha explicado anteriormente⁷⁰, hemos empleado el análisis de curvas latentes de crecimiento para datos longitudinales que, aplicada a nuestra muestra, indica la evolución de la identidad ocupacional en el período estudiado. Las trayectorias resultantes se han clasificado empleando análisis de clases latentes. Con el objetivo de estimar el número óptimo de clases latentes de trayectoria (*latent class trajectories*) para cada una de las cinco dimensiones de la cultura policial identificadas, se llevaron a cabo análisis por separado para los hombres policía y para las mujeres. Por consiguiente, los resultados también se describen por separado. En primer lugar, se presentan los resultados obtenidos para los hombres policía.

En los análisis sobre la dimensión de la cultura policial denominada *Pesimismo hacia el sistema legal* (Regoli et al., 1990), el modelo lineal con intersección y pendiente lineal fue suficiente para describir el modelo, puesto que la incorporación de la pendiente cuadrática no dio como resultado valores LMR-LRT significativos. Los modelos de las dimensiones *Respeto hacia la policía* (Regoli et al., 1990) *Discrecionalidad*, *Sentido de misión* y *Género – Masculinidad* mejoraron después de la incorporación de la pendiente cuadrática. Para cada una de las dimensiones, se estimó el número óptimo de clases latentes de trayectoria. En las Tablas 16 y 17 se resumen las

⁷⁰ Ver el apartado 3.4. de esta tesis donde se encuentra la explicación del contenido de los análisis de clases latentes.

estadísticas de ajuste para los modelos para hombres y para mujeres respectivamente.

Tabla 16. Índices de ajuste para análisis de crecimiento de clases latentes para hombres policías

Modelo	BIC	LMR-LRT	Entropía	Clase más pequeña % (n)
Sentido de misión				
1	-6805,52	n/a	n/a	n/a
2	-7538,44	$p < .001$.61	34,21% (587)
3	-7738,72	$p < .05$.61	11,89% (204)
4	-7799,81	$p < .05$.63	3,56% (61)
5	-7817,50	$p = .37$.64	3,39% (41)
Género-Masculinidad				
1	-3110,29	n/a	n/a	n/a
2	-3870,45	$p < .001$.62	47,84% (821)
3	-3926,73	$p < .001$.53	18,47% (317)
4	-3975,62	$p = .09$.50	19,11% (328)
Discrecionalidad				
1	-7220,03	n/a	n/a	n/a
2	-7831,24	$p < .001$.55	41,20% (707)
3	-7965,50	$p < .001$.59	21,21% (364)
4	-7978,61	$p < .05$.51	5,87% (101)
5	-7991,97	$p = .23$.54	1,46% (25)
Pesimismo hacia el sistema legal				
1	-2635,86	n/a	n/a	n/a
2	-3246,79	$p < .001$.57	46,62% (731)
3	-3312,76	$p < .001$.49	21,37% (335)
4	-3363,10	$p < .001$.47	13,32% (209)
5	-3357,74	$p = .08$.46	5,17% (81)
Respeto hacia la policía				
1	-3116,05	n/a	n/a	n/a
2	-3693,92	$p < .001$.57	38,71% (607)
3	-3757,35	$p = .06$.50	17,54 (275)

Nota. BIC = Criterio de Información Bayesiano; LMR-LRT = Lo-Mendell-Rubin adjusted likelihood ratio test; Entropía = calidad media de clasificación; Entropía y LMR-LRT no son aplicables para el modelo de una clase. Los valores en negrita indican el modelo seleccionado.

Tabla 17. Índices de ajuste para análisis de crecimiento de clases latentes para mujeres policías

Modelo	BIC	LMR-LRT	Entropía	Clase más pequeña % (n)
Sentido de misión				
1	-2801,57	n/a	n/a	n/a
2	-2981,11	p < .01	.65	31,57% (149)
3	-3005,51	p = .76	.67	0,5% (22)
Género-Masculinidad				
1	-392,41	n/a	n/a	n/a
2	-606,31	p < .001	.66	41,95%% (198)
3	-620,60	p < .001	.60	8,26% (39)
4	-612,91	p = .24	.59	4,24% (20)
Discrecionalidad				
1	-1754,23	n/a	n/a	n/a
2	-1928,32	p < .001	.63	31,57% (149)
3	-1953,57	p < .05	.74	0,6% (3)
4	-1966,26	p < .05	.63	0,6% (3)
5	-1967,00	p = .43	.54	0,6% (3)
Pesimismo hacia el sistema legal				
1	-740,78	n/a	n/a	n/a
2	-895,68	p < .001	.59	31,39% (145)
3	-915,20	p = .06	.48	28,14% (130)
Respeto hacia la policía				
1	-945,60	n/a	n/a	n/a
2	-1084,28	p < .001	.59	46,10% (213)
3	-1087,65	p = .24	.54	20,56% (95)

Nota. BIC = Criterio de Información Bayesiano; LMR-LRT = Lo-Mendell-Rubin adjusted likelihood ratio test; Entropía = calidad media de clasificación; Entropía y LMR-LRT no son aplicables para el modelo de una clase. Los valores en negrita indican el modelo seleccionado.

De este modo, en la dimensión *Pesimismo hacia el sistema legal*, preferimos el modelo con cuatro clases para los hombres. Aunque el BIC (*Bayesian Index Criterion*)⁷¹ continuó disminuyendo, el LMR-LRT no era significativo para el modelo con más de cuatro clases. La entropía (.47) y las probabilidades posteriores medias, .62, .67, .59 y .76 para las cuatro clases indicaron una separación moderada entre las trayectorias. Para la dimensión *Respeto hacia la policía*, un modelo de dos clases se ajustó mejor a los datos. Rechazamos

⁷¹ Según el criterio de información de Bayes (BIC) mientras más pequeño sea su valor mejor será el ajuste del modelo.

un modelo con tres clases debido a la LMR-LRT no significativa ($p = .06$). Los índices de clasificación del modelo de *Género – Masculinidad* de tres clases indicaron una calidad moderada de separación entre clases con una entropía de .53 y probabilidades posteriores promedio de .72, .84, y .76, respectivamente. Para la dimensión *Discrecionalidad*, rechazamos un modelo que incluía una pendiente cuadrática con cinco clases por el LMR-LRT a favor de un modelo de cuatro clases. Además, el modelo de cinco clases tenía una clase que era demasiado pequeña (1,46% , $n = 25$). La entropía del modelo de cuatro clases fue de .51 y las probabilidades posteriores promedio fueron de .70, .66, .79 y .74 para las clases uno a cuatro, lo que indica una calidad moderada de la separación de clases. También para la dimensión *Sentido de misión*, incluimos la pendiente cuadrática en el modelo, lo que resultó en una mejor separación de clases e indicó un desarrollo no lineal a lo largo del tiempo. No pudimos aceptar el modelo de cuatro clases porque incluía una clase demasiado pequeña (3,56%, $n = 61$) y preferimos el modelo de tres clases. La entropía fue .61 y las probabilidades posteriores promedio de las tres clases fueron: .81, .83 y .80, lo que indica una separación de clase ligeramente superior a la moderada.

También para las mujeres policía estimamos, para cada una de las dimensiones, el número óptimo de trayectorias de clase latentes. Las estadísticas de ajuste para los cinco modelos se resumen en la Tabla 9. Para las dimensiones *Discrecionalidad*, *Sentido de misión* y *Pesimismo hacia el sistema legal*, el modelo lineal con intercepto y pendiente lineal fue suficiente para describir el modelo, puesto que la incorporación de la pendiente cuadrática resultó en valores LMR-LRT que no fueron significativos. Debido al mejor ajuste del modelo, para las dimensiones *Género – Masculinidad* y *Respeto hacia la policía*, también incorporamos la pendiente cuadrática.

Para la dimensión *Pesimismo hacia el sistema legal* preferimos el modelo con dos clases porque el LMR-LRT no fue significativo para el modelo con tres clases ($p = .06$). La entropía del modelo con dos clases fue de .59 y las probabilidades posteriores promedio fueron de .85 y .89. Para la dimensión *Respeto hacia la policía*, un modelo de dos clases también se ajustaba mejor a

los datos, el LMR-LRT para un modelo con tres clases no fue significativo ($p = .24$). La entropía indicó una separación de clase moderada (.59) y las probabilidades posteriores promedio .90 y .84.

Con respecto a la dimensión *Género – Masculinidad*, preferimos tres clases a un modelo con cuatro porque el LMR-LRT no era significativo ($p = .24$) y el modelo de cuatro clases incluía una clase demasiado pequeña. La entropía del modelo de tres clases fue .60 y las probabilidades posteriores promedio fueron .79, .77 y .86, respectivamente. La dimensión *Discrecionalidad* contenía en los modelos de tres y cuatro clases una clase muy pequeña. Aunque el modelo de cuatro clases incluía una clase muy pequeña (.06%, $n = 3$), seleccionamos éste en lugar de los modelos con menos clases porque el modelo incluía una clase con un bajo intercepto que tenía un significado teórico, además el LMR-LRT fue significativo y el BIC continuó disminuyendo. No tendremos en cuenta esta clase tan pequeña en la explicación del modelo (Wickrama et al., 2016). La entropía del modelo de cuatro clases fue ligeramente superior a moderada (.63) y las probabilidades posteriores promedio fueron .78, .74, .99 (la clase muy pequeña) y .83 para la cuarta clase.

La última dimensión, *Sentido de misión*, fue presentada por un modelo de dos clases. La adición de una tercera clase resultó en un LMR-LRT no significativo ($p = .76$). La entropía del modelo de dos clases fue .65 y las probabilidades posteriores promedio fueron .84 y .92.

Mediante el análisis de curvas latentes de crecimiento para datos longitudinales, que hemos realizado por separado para hombres y mujeres policías, hemos identificado el número óptimo de grupos para cada dimensión. Para hombres preferimos los modelos de cuatro clases para las dimensiones *Pesimismo hacia el sistema legal* y *Discrecionalidad*; de tres clases para *Género – Masculinidad* y *Sentido de Misión* y de dos clases para *Respeto hacia la Policía*. Para mujeres estimamos que el número óptimo de trayectorias de clases latentes era de dos clases para las dimensiones *Sentido de Misión*, *Pesimismo hacia el sistema legal* y *Respeto hacia la policía* y de tres clases para *Género – Masculinidad*. Para la dimensión *Discrecionalidad* preferimos el modelo de

cuatro clases, a pesar de que incluía una clase con un bajo intercepto, porque tenía un significado teórico.

En los próximos apartados mostraremos las trayectorias de desarrollo de la identidad ocupacional de los/las policías para cada una de las dimensiones de la subcultura policial que se desprenden del análisis de nuestros datos. La combinación de los análisis de curvas latentes de crecimiento y de formación de trayectorias de clases latentes nos ha permitido mapear la heterogeneidad de desarrollo de la identidad ocupacional de los hombres y las mujeres policías. Para cada una de las cinco dimensiones presentaremos una figura para hombres y una para mujeres con las trayectorias, en total 10 figuras. En estas figuras, junto a cada línea de trayectoria, se indica el porcentaje de la muestra que pertenece a esa clase o grupo junto con el nombre con el que lo hemos etiquetado. Los símbolos ** indican que el cambio (p) es significativo. Los valores del eje vertical indican 0 = que las características de esa dimensión no están presentes y 1 = que las características de esa dimensión están totalmente presentes.

6.2 Sentido de misión

Los análisis realizados identifican tres clases de trayectoria para hombres y dos para mujeres para la dimensión Sentido de misión tal como se observa en las Figuras 11 y 12. Para los hombres, el grupo más numeroso (Moderadamente persistentes, 57,87%) se caracteriza por un inicio medianamente alto con un sentido de misión bastante elevado (β intercept = .698, $p < .001$) seguido de un ligero incremento tras la formación coincidiendo con los primeros años de trabajo como policía (β linear slope = .017, $p < .001$) y continua con un lento descenso que se mantiene en el tiempo hasta alcanzar el mismo valor que al inicio (β quadratic slope = -.004, $p < .001$).

El segundo grupo más numeroso (Altamente persistentes, 30,25%) tiene un inicio muy alto (β intercept = .808, $p < .001$) con un elevado sentido de misión que asciende ligeramente tras la formación y en los primeros años de trabajo (β linear slope = .020, $p < .001$) para descender entre T3 y T4 hasta volver a

situarse en el mismo nivel inicial (β quadratic slope = $-.004$, $p < .001$). El grupo más pequeño (Moderadamente decepcionados, 11,89%) tiene un inicio moderadamente alto (β intercept = $.608$, $p < .001$) que se mantiene tras la formación, pero su sentido de misión inicia un rápido descenso en los primeros años de trabajo (β linear slope = $-.030$, $p < .001$), descenso que se modera en los últimos tres años observados (β quadratic slope = $.001$, $p < .001$).

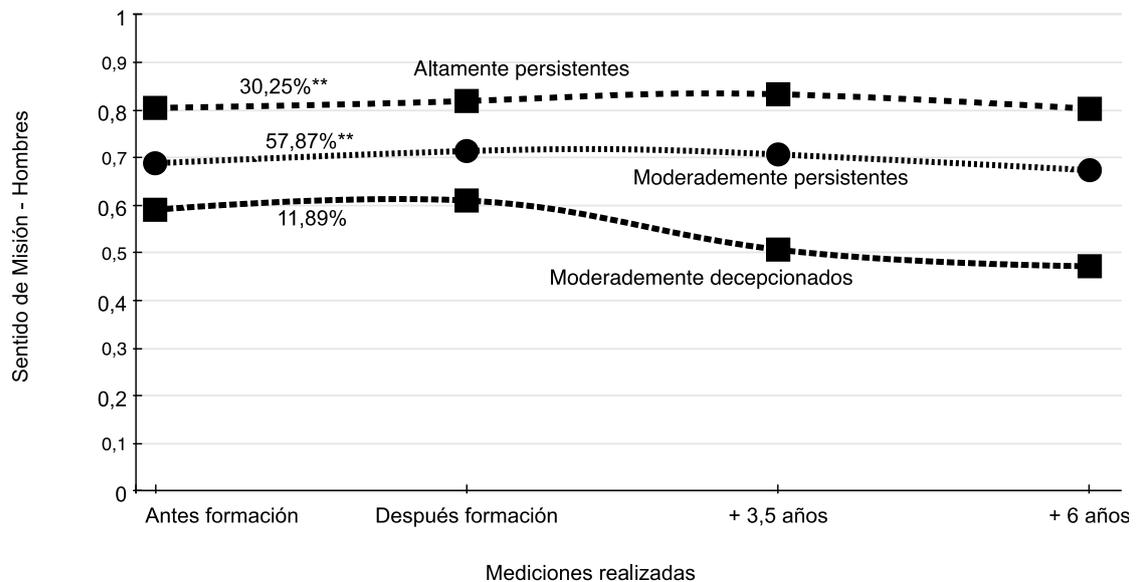


Figura 11. Sentido de misión Hombres⁷²

En cuanto a las trayectorias de las mujeres, el grupo más numeroso (Altamente persistentes, 68,43%) se caracteriza por un inicio muy alto (β intercept = $.825$, $p < .001$) que se mantiene tras la formación y decrece lentamente durante los primeros años de trabajo (β linear slope = $-.010$, $p < .001$). El segundo grupo (Ligeramente decepcionadas, 31,57%) presenta un sentido de misión medianamente alto (β intercept = $.726$, $p < .001$) al inicio y sigue el mismo curso que el grupo anterior descendiendo continuamente en los primeros años de ejercicio de la profesión (β linear slope = $-.015$, $p < .001$).

⁷² Junto a cada línea de trayectoria se indica el porcentaje de la muestra que pertenece a esa clase o grupo. ** indica que el cambio (p) es significativo. También se indica el nombre que se le ha dado a la clase. Los valores del eje vertical indican 0=ausencia de esa dimensión; 1=presencia máxima de la dimensión.

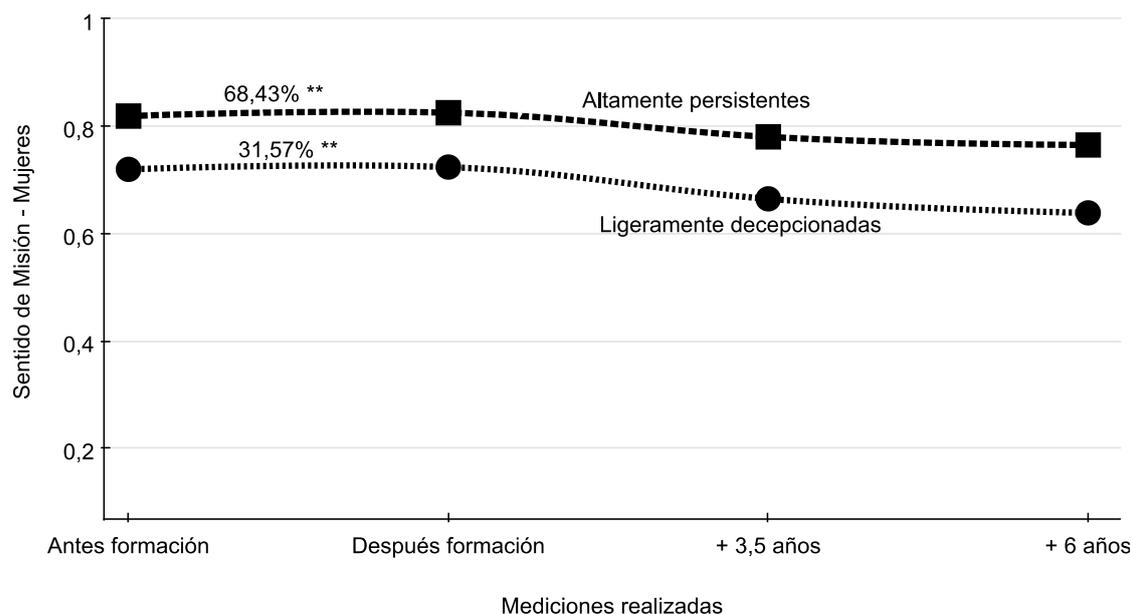


Figura 12. Sentido de misión Mujeres

Los resultados señalan que tanto hombres como mujeres policía inician su carrera con un elevado sentido de misión. Cabe destacar que las mujeres presentan inicialmente una identificación con la profesión todavía más alta que los hombres. Esto puede explicarse porque, como hemos visto al analizar las motivaciones para ser policía en el capítulo cinco de esta tesis, el componente vocacional para acceder a la profesión de policía también es más alto en las mujeres, ellas están más orientadas al servicio público.

En cuanto a los cambios en las trayectorias, de los resultados se desprende que la formación básica provoca un ligero incremento en la dimensión Sentido de misión en el 88% de los hombres mientras que en las mujeres se mantiene estable. Una explicación podría ser que la formación fomenta el corporativismo, es decir, la vinculación emocional hacia la profesión similar a la que se utiliza en el ámbito militar. Sería equiparable al lema “todo por la patria” militar, así la formación vendría a transmitir el mensaje “todos juntos para lograr nuestra misión”, en el que se identifican más los hombres policías. Hemos visto que la formación inicial de los/las policías incluye muchos elementos militares que buscan transmitir una vinculación emocional con la profesión, quizás por la falta de argumentos racionales, puesto que se trata de una profesión peligrosa y con un bajo prestigio o incluso cuestionada por la ciudadanía (Bittner, 1970; Westley, 1970). Además, tal como se ha presentado en el apartado 4.1.1., los

valores que transmite el Curso de Formación Básica (CFB) incluyen el compromiso, la voluntad de servicio y la pertenencia, todos ellos en sintonía con esta dimensión de la subcultura policial.

Otro elemento que explicaría porque el Sentido de misión se mantiene estable en las mujeres y crece en los hombres tras la formación, es que durante la misma no se realiza ningún periodo de prácticas en el lugar de trabajo y por lo tanto los/las aspirantes no han experimentado todavía en qué consiste el trabajo de policía. Este resultado vendría a confirmar, asimismo, que los/las aspirantes mantienen una fuerte identificación con la profesión de policía al finalizar la formación y que las mujeres presentan los niveles más altos de identificación, tal como se ha presentado en el capítulo cuatro⁷³.

De las trayectorias de hombres y mujeres se desprende que la experiencia de trabajo como policía tiene un impacto negativo en la dimensión Sentido de misión, que disminuye más rápidamente en los primeros tres años y medio de trabajo en tres de las clases, los hombres Moderadamente decepcionados y las dos clases para mujeres. En los siguientes tres años esta dimensión sigue decreciendo, aunque de manera más lenta. Una posible explicación es que los primeros años de trabajo coinciden con el “reality shock” (Westley, 1970) que suponen las primeras experiencias con la ciudadanía y la fuerza emocional de las experiencias desagradables del día a día que acompañan el inicio del ejercicio de la profesión. De nuestros datos se desprende que este “reality shock” afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres. En resumen, vemos que los aspirantes se unen a la policía con grandes ideales sobre la profesión (Muir, 2005) pero que en sus primeros años de trabajo esta imagen idealizada se va perdiendo, aunque el 88% de los hombres y el 100% de las mujeres mantienen un elevado compromiso con su vocación (Chan et al., 2003).

6.3 Género – Masculinidad

Las trayectorias de los hombres para la dimensión Género – Masculinidad se recogen en la Figura 13. Se han identificado tres clases que siguen trayectorias

⁷³ Ver Figura 6 del apartado 4.1.1. de esta tesis.

similares, pero con valores distintos. El grupo más numeroso (Moderados, 48,19%) se caracteriza por una presencia moderada de esta dimensión desde el inicio ($\beta_{\text{intercept}} = .501$, $p < .001$) que aumenta ligeramente durante la formación y los primeros años de experiencia ($\beta_{\text{linear slope}} = .020$, $p < .05$) y decrece significativamente al final ($\beta_{\text{quadratic slope}} = -.005$, $p < .001$), probablemente como resultado de la acumulación de experiencia laboral. El segundo grupo (Resistentes, 33,33%) presentan un inicio bajo ($\beta_{\text{intercept}} = .331$, $p < .001$) y se mantienen muy estables con un ligero cambio que no es significativo ($\beta_{\text{linear slope}} = .010$, $p > .05$; $\beta_{\text{quadratic slope}} = -.002$, $p > .05$). Finalmente, el grupo más pequeño (Machos, 18,47%) se caracteriza por un inicio moderadamente alto ($\beta_{\text{intercept}} = .633$, $p < .001$) que se mantiene sin cambios durante la formación y los primeros años de trabajo, por lo tanto, se distingue por la estabilidad ($\beta_{\text{linear slope}} = .006$, $p > .05$; $\beta_{\text{quadratic slope}} = -.001$, $p > .05$).

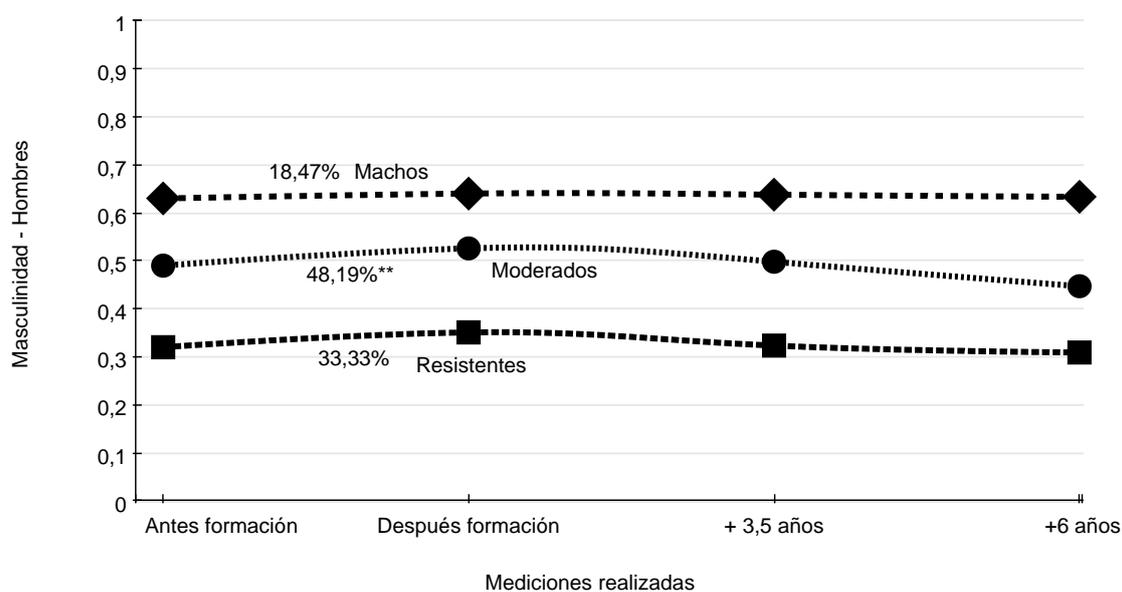


Figura 13. Género-Masculinidad Hombres

En cuanto a las trayectorias de las mujeres para la dimensión *Género-Masculinidad* que se observan en la Figura 14, la mayoría (91,74%) se distribuyen en dos clases de tamaños muy similares. El más grande (*Resistentes*, 47,25%) se caracteriza por un inicio bajo ($\beta_{\text{intercept}} = .348$, $p < .001$) con un ligero descenso que no es significativo, confirmando una baja presencia de la dimensión *Género - Masculinidad* para este grupo ($\beta_{\text{linear slope}} =$

-.006, $p > .05$; $\beta_{\text{quadratic slope}} = -.001$, $p > .05$) que se mantiene estable después de 6 años y medio de trabajo. El segundo grupo (*Femeninas adaptadas*, 44,49%) presenta un inicio moderadamente alto ($\beta_{\text{intercept}} = .614$, $p < .001$). Se mantiene estable tras la formación y, aunque en los primeros años de experiencia laboral desciende ligeramente, a continuación, asciende de forma lenta y se sitúa ligeramente por encima del valor inicial. Sin embargo, este cambio no es significativo ($\beta_{\text{linear slope}} = -.025$, $p > .05$; $\beta_{\text{quadratic slope}} = .005$, $p > .05$), lo que indica una presencia moderada y persistente de la dimensión en este grupo. Finalmente, la clase más pequeña (*Flexibles*, 8,26%) se distingue por un inicio ligeramente alto ($\beta_{\text{intercept}} = .639$, $p < .001$) y un descenso continuado y significativo posterior que se acelera en los primeros años de experiencia de trabajo ($\beta_{\text{linear slope}} = -.107$, $p < .001$; $\beta_{\text{quadratic slope}} = .008$, $p > .05$). La trayectoria de este grupo acaba con valores similares al grupo más numeroso, el de *Resistentes*.

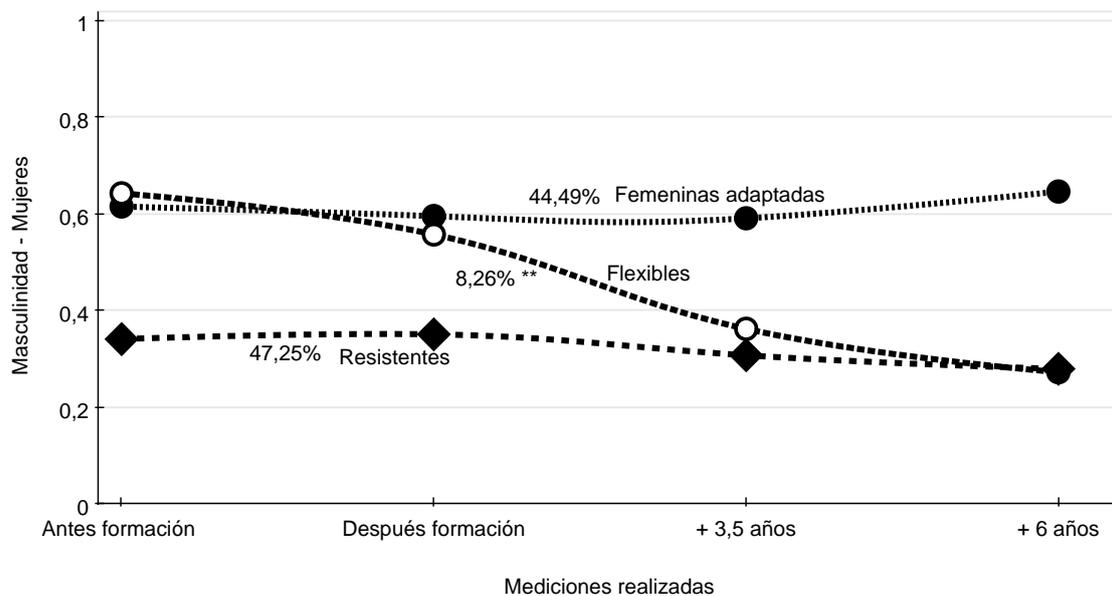


Figura 14. Género-Masculinidad Mujeres

De los resultados para esta dimensión, en primer lugar destaca que más del 50% de hombres y mujeres inician la socialización con una visión externa de la profesión como un trabajo que es sobre todo de hombres. Esto indica que existe una imagen social predominante de la policía, un estereotipo de la profesión, caracterizada por una visión masculinizada (Connell, 2005) de la ocupación.

Los resultados dibujan dos posiciones mayoritarias en la dimensión *Género – Masculinidad*, los/las policías que están moderadamente identificados/as con este modelo de roles de género y los/las que no lo comparten. Examinemos primero las clases que se identifican con este modelo, que son cerca del 50% de la muestra. En los hombres se trata del grupo de *Moderados* (48,19%) y, en las mujeres, de las *Femeninas adaptadas* (44,49%). Una explicación de que las mujeres creen que el auténtico trabajo policial es un trabajo de hombres podría encontrarse en el “feminismo de la diferencia” que, frente al “feminismo de la igualdad”, sostiene que las mujeres son diferentes y aceptan que estas diferencias comportan distintos roles (Sendón de León, 2002). Sin embargo, el desarrollo de las dos clases es distinto. Mientras en los hombres observamos que cuando llevan más de tres años de experiencia laboral esta dimensión disminuye, en las mujeres se mantiene estable. Este desarrollo distinto se podría explicar porque muchas mujeres policía acaban ocupando puestos de trabajo feminizados y alejados de la calle que confirmarían su visión.

Los otros dos grupos de trayectorias que no se identifican con el modelo de Género – Masculinidad son los/las Resistentes, que en hombres representan el 33,33%, y en mujeres el 47,25% inicialmente y, al final del estudio, el 55,51%. Parece lógico que el grupo de mujeres Resistentes sea el más grande. Se podría interpretar que las mujeres se adhieren en mayor medida a un modelo de roles de género que considera que ambos sexos pueden desempeñar los mismos roles en la ocupación de policía. Esta interpretación señalaría el deseo de igualdad de roles, de un modelo de distribución de funciones y de poderes que acepte la participación de ambos géneros, así como el reconocimiento de su labor.

Finalmente, encontramos las clases minoritarias. Para hombres se trata de los *Machos* (18,47%) que representan la visión más masculinizada de la profesión y cuya trayectoria estable es un indicador de posturas bastante rígidas. La existencia de este grupo cuestiona que el proceso de acceso y selección a las policías catalanas de la muestra estudiada incorporara la perspectiva de género, tal como requería la legislación vigente.

La clase más pequeña para mujeres son las *Flexibles* (8,26%) cuya trayectoria dibuja el cambio decreciente más amplio en esta dimensión, podríamos decir que salen de una posición cómoda donde se sitúa la mayoría, pero cambian su visión para igualarse al grupo de los/las *Resistentes*, que son mayoría. Una interpretación sería que esta clase se incorpora a la policía con una identificación moderadamente alta con la hegemonía de los hombres a los que ven mejor preparados para afrontar las situaciones de violencia. Tras la formación, su adherencia a esta dimensión empieza a disminuir. Una interpretación de este cambio sería que existiera la expectativa de que el curso inicial iba a proporcionarles la formación física y las herramientas necesarias para que tanto hombres como mujeres desempeñaran todos los roles de la ocupación. Si esta expectativa no se cumple, caerían en la frustración. Parece que la trayectoria decreciente se reforzaría con la experiencia de trabajo, donde comprobarían que no les hace falta la fuerza física para ocupar los roles supuestamente masculinos. La consecuencia es que a los seis años y medio de experiencia terminan uniéndose al grupo *Resistentes* que creen en la igualdad de roles.

Merece una mención especial el efecto de la formación en la dimensión *Género – Masculinidad*. Los resultados muestran que, tras la formación, la creencia de que hombres y mujeres deben desempeñar distintos roles, aumenta en el 81,5% de los hombres y se mantiene estable en el 92% de las mujeres. Una explicación podría ser que el modelo de formación transmite la hegemonía de los valores masculinos. Esto se confirmaría porque posteriormente, en los primeros años de ejercicio de la profesión, la experiencia de trabajo deconstruye esta construcción ideológica que posiblemente ha alimentado la formación.

Una primera conclusión sería que para la mayoría de los hombres (*Moderados y Resistentes*) y la mitad de las mujeres (*Flexibles y Resistentes*) el ejercicio de los roles en la práctica contribuye a disminuir la creencia de que haya roles en el trabajo de policía que sólo pueden ejercer los hombres. Por otro lado, nuestros resultados confirmarían la prevalencia del “ethos” masculino en la profesión de policía (Atkinson, 2017; Brown, 2007; Fielding, 1988; Rabe-Hemp,

2017) pero reflejan también que esto puede estar cambiando puesto que hemos identificado una parte importante de policías que cuestiona esta creencia. Este bloque está formado por los/las *Resistentes* y las *Flexibles*, que en nuestro estudio representan el 33,33% de los hombres y el 55,51% de mujeres.

6.4 Discrecionalidad en la aplicación de las leyes

Los análisis muestran cuatro clases de trayectoria para hombres y tres para mujeres para la dimensión *Discrecionalidad en la aplicación de las leyes* tal como se observa en las Figuras 15 y 16. Tanto para los hombres como para las mujeres, el grupo más numeroso (*Ligeramente discrecionales*, 55,42% en hombres y 56,99% en mujeres) se caracteriza por un inicio moderado del nivel de discrecionalidad ($\beta_{\text{intercept}} = .476$, $p < .001$ en hombres y $\beta_{\text{intercept}} = .431$, $p < .001$ en mujeres) seguido de un ligero, aunque no significativo, descenso tras la formación. En estas dos clases las trayectorias crecen significativamente en los primeros años de trabajo como policías. En los hombres, este crecimiento se estabiliza entre los cuatro y seis años de trabajo, mientras que en las mujeres el crecimiento se vuelve más lento en este período ($\beta_{\text{linear slope}} = .010$, $p > .05$; $\beta_{\text{quadratic slope}} = -.001$, $p > .05$ en hombres y $\beta_{\text{linear slope}} = .011$, $p < .001$ en mujeres).

El segundo grupo más numeroso para los hombres (*Moderadamente legalistas*, 22,67%) se caracteriza por un inicio bajo ($\beta_{\text{intercept}} = .359$, $p < .001$) que se mantiene tras la formación y crece de forma lenta y significativa durante los primeros años de profesión ($\beta_{\text{linear slope}} = .013$, $p < .05$; $\beta_{\text{quadratic slope}} = .000$, $p > .05$). Para las mujeres, también hay un pequeño grupo (*Moderadamente legalistas*, 12,92%) que se caracteriza por un inicio bajo ($\beta_{\text{intercept}} = .366$, $p < .001$) aunque después no muestra cambios durante la trayectoria ($\beta_{\text{linear slope}} = -.005$, $p > .05$).

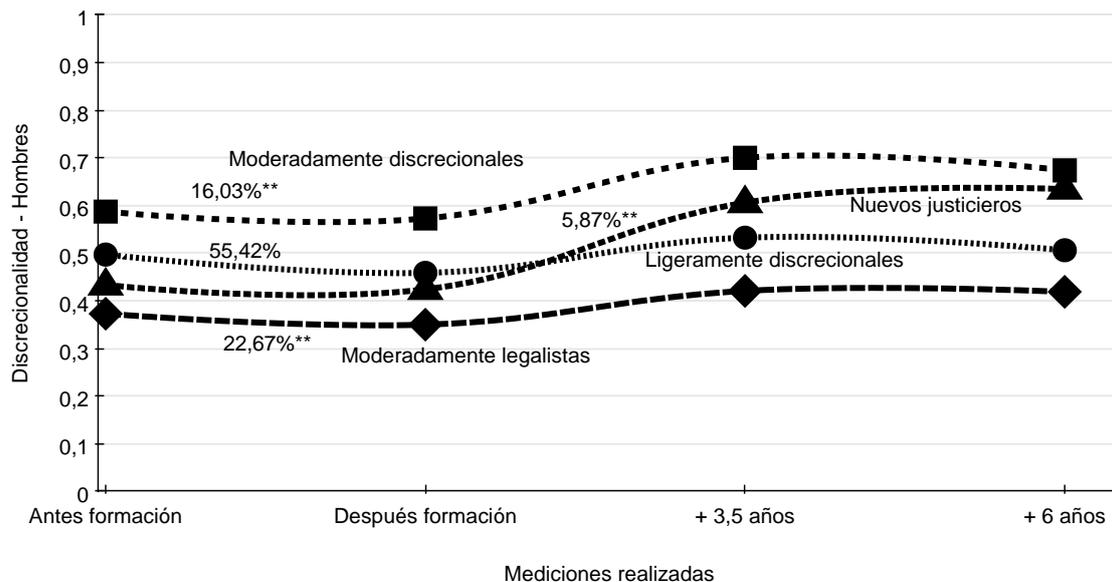


Figura 15. Discrecionalidad Hombres

El tercer grupo para los hombres y las mujeres (Moderadamente discrecionales, 16,03% en hombres y 29,45% en mujeres) se caracteriza por un inicio moderadamente alto (β intercept = .567, $p < .001$ en hombres y β intercept = .556, $p < .001$ en mujeres) que decrece tras la formación y crece significativamente de forma rápida en los primeros años de trabajo, aunque en el momento T4 parece moderarse y estabilizarse (β linear slope = .046, $p < .001$; β quadratic slope = -.005, $p > .01$ en hombres y β linear slope = .010, $p < .05$ en mujeres). Por último, para los hombres se identifica una cuarta clase minoritaria (Nuevos justicieros, 5,87%) que se caracteriza por un inicio moderadamente bajo (β intercept = .411, $p < .001$) y que crece significativamente de forma rápida y sostenida en el tiempo durante los primeros años de trabajo (β linear slope = .059, $p < .001$; β quadratic slope = -.003, $p < .05$).

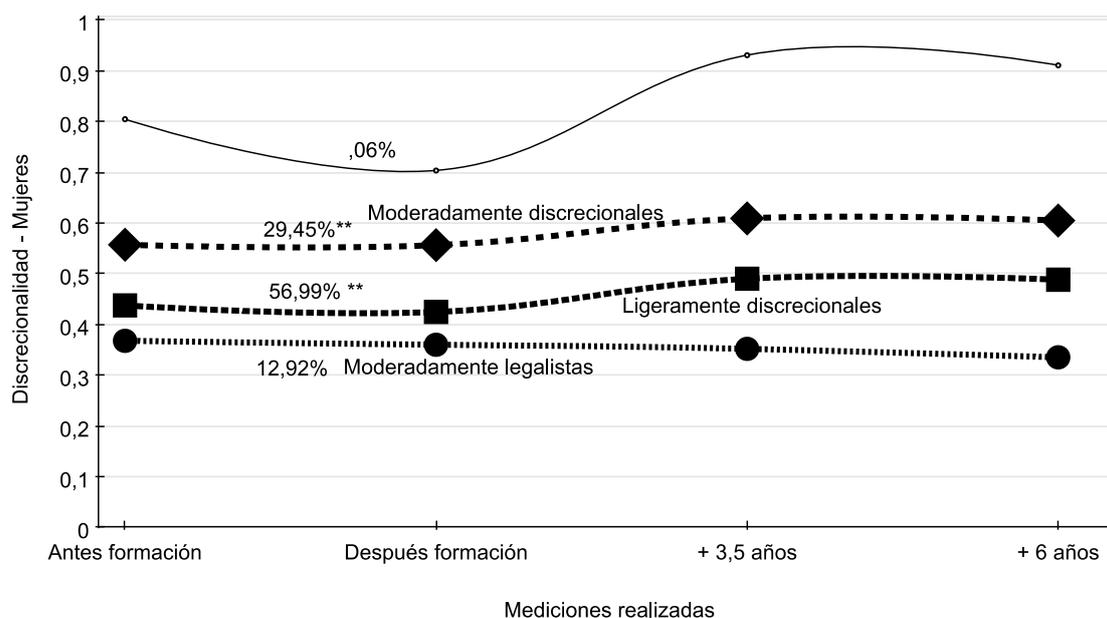


Figura 16. Discrecionalidad Mujeres

De las trayectorias de cambio identificadas para la dimensión *Discrecionalidad en la aplicación de las leyes* se deduce que hay bastante heterogeneidad puesto que se identifican cuatro grupos para hombres y tres para mujeres. Sin embargo, podemos agruparlos en dos polos. En un extremo se sitúan las clases con valores de discrecionalidad más altos, los/las *Moderada y Ligeramente discrecionales* junto con los *Nuevos justicieros*. Este polo reúne al 21,90% de hombres y 29,45% de mujeres en niveles altos de discrecionalidad y el 55,42% de los hombres y el 56,99% de las mujeres en niveles moderados. En el otro extremo estarían los/las *Moderadamente legalistas* que representan el 22,67% de los hombres y el 12,92% de las mujeres. Por ello, una primera conclusión que reflejan nuestros resultados sería que la discrecionalidad es una característica presente en cuatro de cada cinco policías aproximadamente.

Por otro lado, las trayectorias de cambio observadas indican que la formación tendría un efecto decreciente sobre esta dimensión o al menos no potenciador de la discrecionalidad. Esto se puede explicar porque la transmisión del respeto a la legalidad y a los procedimientos reglamentarios tiene un peso importante en los contenidos del Curso de Formación Básica. Además, hay un porcentaje elevado de miembros del sistema de justicia (jueces, fiscales, abogados) que ejercen de docentes en el curso y es posible que transmitan una imagen idealizada de la justicia.

Pero sin lugar a duda, lo que se desprende de las trayectorias de esta dimensión es que los primeros años de profesión provocan un aumento significativo de la discrecionalidad (se observa en cinco de las siete clases identificadas). Este aumento es más intenso en el inicio de la carrera policial y parece que, al acumular experiencia, esta tendencia se frena e incluso se revierte. Estos datos confirman otros estudios longitudinales previos que mostraban que las actitudes prejuiciosas de los/las policías aumentan con las primeras experiencias de trabajo y con el tiempo se suavizan a posiciones menos extremas (Fielding & Fielding, 1991). En todo caso, para poder confirmar si realmente se frena o revierte el aumento de la discrecionalidad a más largo plazo, sería necesario realizar estudios longitudinales que hicieran un seguimiento de la carrera policial más allá de los seis años y medio que es donde termina la presente tesis.

Una posible explicación de estas trayectorias crecientes sería la reacción de los/las policías novatos/as ante el descubrimiento de que la justicia es excesivamente burocrática. Podría ser que los/las policías al ejercer la profesión acaban pensando que el sistema garantista obstaculiza su trabajo; que los procesos judiciales son tan lentos que, entre la acción que realiza la policía y la obtención del resultado, hay una gran distancia temporal por lo que no hay resultados visibles; y además hay que añadirle un creciente anhelo de autoridad. En síntesis, ven la legislación “como una cierta losa, que entorpece sus acciones” (Guillén, 2015, p.93). Todo ello provoca una orientación hacia la “justicia inmediata”, el “Justice without trial” (Skolnick, 1975), es decir, obtener resultados de manera rápida. Por ejemplo, dar “*un par de hostias*” a un detenido para corregirlo o amonestarlo⁷⁴ en lugar de conducirlo ante la justicia. Uno de los policías entrevistados comenta que, aunque sería efectivo no es legal:

Pero a la mínima falta de respeto hacia un policía, si el policía va y te da tres hostias, posiblemente te lo pienses la siguiente vez. No digo que es lo que pase allí, digo que sería un método eficaz, ¿no? Es un método eficaz para que te tengan más respeto. Pero bueno, como es ilegal

⁷⁴ Ver por ejemplo https://www.abc.es/espana/abci-jefe-guardia-civil-baleares-reconocio-y-justifico-agresiones-detenidos-201611022028_noticia.html

hacer esto, bueno, pues tenemos otras herramientas y ya está. Entonces, supongo que hace cincuenta años a lo mejor sí que funcionaba así... Y supongo que la pregunta de si cada vez hay menos respeto por la policía puede ir enfocada a este tema. Tenemos otras herramientas para ganarnos el respeto... Desde el buen trabajo a otras herramientas como denunciar. Yo he denunciado a gente por falta de respeto a un policía. (2-HE1)

Entonces, vemos que en el imaginario del policía existe la necesidad de dar una respuesta inmediata a un desorden o conflicto puesto que sería más eficaz. Afortunadamente, aunque esta tendencia crezca en los primeros años de trabajo como policías, con el tiempo se estabiliza e incluso decrece ligeramente en los dos grupos que presentan valores más elevados, los/las moderadamente discrecionales.

6.5 Pesimismo hacia el sistema legal

Esta dimensión es la que está más presente en la muestra estudiada, seguida por el Sentido de misión. Las trayectorias dibujan dos grupos Altamente pesimistas (33,42% de los hombres y 68,62% de las mujeres) tal como se puede ver en las Figuras 17 y 18. Ambos se caracterizan por un inicio alto ($\beta_{\text{intercept}} = .720$, $p < .001$ en hombres y $\beta_{\text{intercept}} = .661$, $p < .001$ en mujeres), una disminución por efecto de la formación y un crecimiento rápido y significativo durante los primeros años de experiencia laboral (β linear slope = $.072$, $p < .001$ en hombres (β linear slope = $.031$, $p < .001$ en mujeres). En el extremo inferior se sitúan los/las Ligeramente pesimistas (25,19% de los hombres y 31,39% de las mujeres). Ambos grupos se caracterizan por un inicio ligeramente bajo ($\beta_{\text{intercept}} = .475$, $p < .001$ en hombres y $\beta_{\text{intercept}} = .499$, $p < .001$ en mujeres), una pequeña tendencia a disminuir por efecto de la formación y un crecimiento lento durante los primeros años de profesión. En el último periodo, entre T3 y T4, la presencia de la dimensión Pesimismo hacia el sistema legal tiende a decrecer ligeramente (β linear slope = $-.005$, $p > .05$ en hombres y β linear slope = $.004$, $p > .05$ en mujeres).

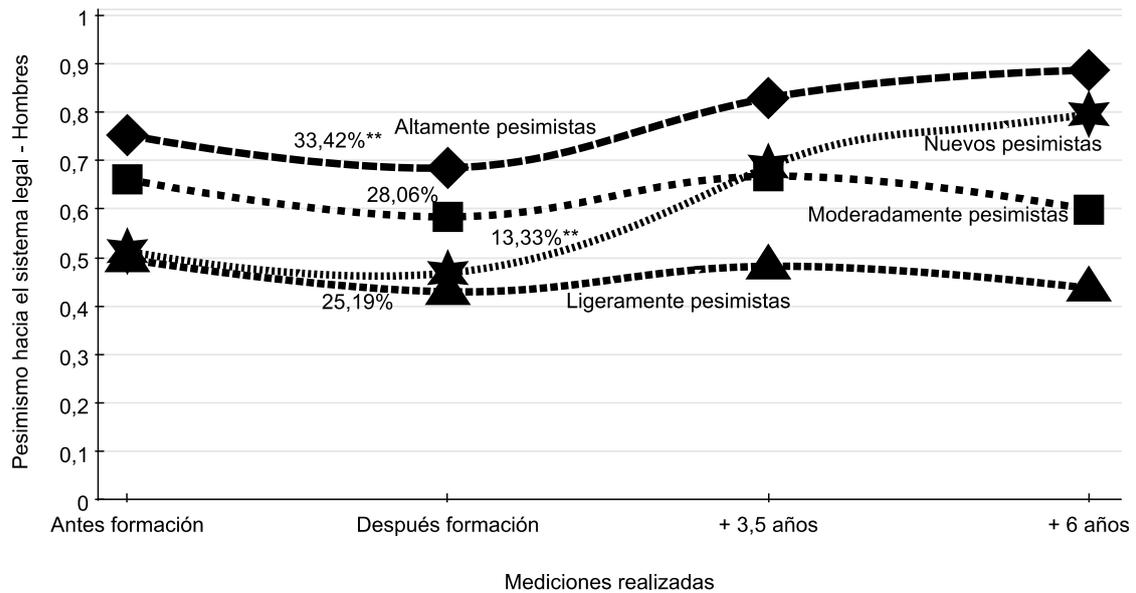


Figura 17. Pesimismo hacia el sistema legal - Hombres

Entre los hombres se identifican otras dos trayectorias. Los Moderadamente Pesimistas (28,06%) que se caracterizan por un inicio moderadamente alto (β intercept = .639, $p < .001$). A continuación, siguen la misma trayectoria de cambio que los Ligeramente Pesimistas, el pesimismo disminuye tras la formación, crece en los primeros años de trabajo y se estabiliza alcanzando en T4 un nivel de pesimismo ligeramente inferior al inicial, estos cambios no son significativos (β linear slope = -.005, $p > .05$). Por último, los Nuevos Pesimistas son la clase más pequeña entre los hombres (13,33%), se caracterizan por un inicio moderadamente bajo (β intercept = .485, $p < .001$) y siguen la misma trayectoria que los Nuevos Justicieros en la dimensión Discrecionalidad en la aplicación de las leyes, es decir, crecen significativamente de forma rápida y sostenida en el tiempo durante los primeros años de trabajo (β linear slope = .054, $p < .001$.)

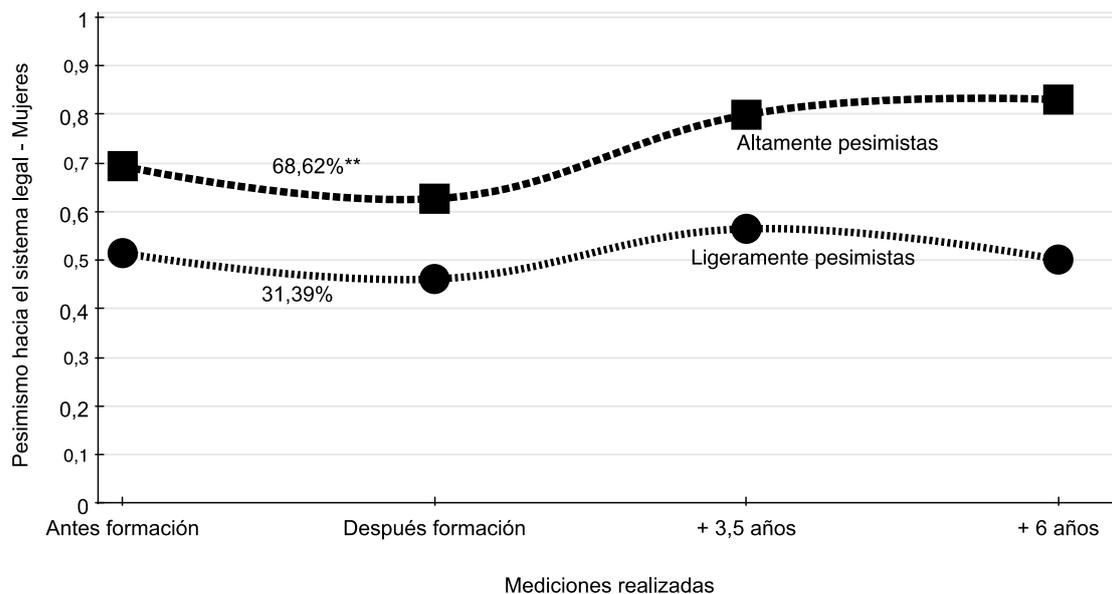


Figura 18. Pesimismo hacia el sistema legal - Mujeres

El Pesimismo hacia el sistema legal está en la base de la discrecionalidad, podríamos decir que en cierto modo es su caldo de cultivo. De los resultados de esta tesis se desprende que el Pesimismo hacia el sistema legal está presente en valores altos o moderados en el 100% de las mujeres y de los hombres que se convierten en policías. No en vano la mayor parte de la literatura sobre cultura policial da por sentado que los/las policías desarrollarán una actitud pesimista (Loftus, 2010). Este Pesimismo se refiere a las perspectivas que tienen los/las policías sobre los elementos del sistema legal que limitan su capacidad de acción. Incluye la perspectiva de que su autoridad se ha debilitado como consecuencia de las reformas del sistema; que se han limitado los instrumentos que tiene la policía para actuar, como hacer escuchas telefónicas y las restricciones en el uso de las detenciones y la prisión preventiva bajo la idea de que “los delincuentes entran por una puerta y salen por la otra”.

El pesimismo también incluye la perspectiva de que el excesivo garantismo acaba entorpeciendo el buen funcionamiento del sistema, como señala esta entrevistada:

Bueno, es que claro idealmente tienes que servir a la ciudadanía y tal, pero...pero cuando tienes que cuidar más a un detenido que a la persona que hace tres horas que se espera para poner una denuncia, entonces no puedes cuidar tanto a la ciudadanía, porque tiene más

derechos el detenido. Que lo tienes que llevar al médico, y que quiere salir de celdas y lo tienes que llevar al médico, porque quiere darse un paseo, porque te lo dicen así, y entonces claro tú, quieres servir a la ciudadanía pero si no puedes porque tienes que llevarlo al médico porque viene de arriba...bueno...también tienen sus derechos, no? Pero claro, no pueden estar por delante de la ciudadanía y claro aquí ya hay contradicción. (2-ME6)

El objetivo principal de la policía es servir a la ciudadanía. No obstante, la burocracia del sistema genera un desajuste entre lo que según la perspectiva de la policía sería prioritario, atender a los ciudadanos que quieren poner denuncias, las potenciales “víctimas” y lo que el funcionamiento del sistema demanda, custodiar a los detenidos, los potenciales “culpables”. Otro elemento del sistema legal que la policía típicamente cuestiona es que los castigos sean adecuados, como comenta otra entrevistada “Las consecuencias de castigar tendrían que ajustarse a lo que se ha hecho, y que realmente sean efectivas” (1-ME5). Los datos etnográficos confirman pues la presencia del Pesimismo hacia el sistema legal.

Los motivos de este pesimismo podrían estar relacionados con el hecho de que los/las nuevos/as policías acceden a la profesión con una imagen idealizada de la misma y el contacto con la realidad de la ocupación les decepciona y sienten frustración, convirtiéndose en la causa del creciente pesimismo. Cuanto mayores son las expectativas mayor sería el desencanto y el pesimismo resultante, esto explicaría que en nuestra muestra las Altamente pesimistas sean el doble (64,88%) de los hombres (33,42%), puesto que como hemos visto las mujeres acceden a la profesión con un mayor Sentido de misión.

Otro elemento que podría explicar el crecimiento de este Pesimismo se relaciona con la formación. Tal como hemos comentado en el apartado anterior, el profesorado del Curso de Formación Básica está formado por jueces, fiscales y abogados que probablemente contribuyan a que aumente la fe en la justicia de los/las aspirantes. Esto puede provocar, al empezar a trabajar, más frustración y más pesimismo, por el desengaño ante el funcionamiento de la justicia en la práctica diaria. Podemos concluir que la prevalencia del Pesimismo hacia el sistema legal que se desprende de nuestros resultados

vendría a confirmar una de las características de la cultura policial identificada en la literatura, el cinismo hacia las normas y los procedimientos legales (Reiner, 1992).

6.6 Respeto hacia la policía

Esta es la dimensión donde los resultados muestran más homogeneidad puesto que sólo se identifican dos clases con trayectorias muy similares, tanto para hombres como para mujeres, como se observa en las Figuras 19 y 20. Las dos clases más grandes son los/las *Desconfiados/as* (61,29% en hombres y 53,90% en mujeres) que se caracterizan por un inicio moderadamente alto ($\beta_{\text{intercept}} = .660$, $p < .001$ en hombres y $\beta_{\text{intercept}} = .702$, $p < .001$ en mujeres). Las dos clases más pequeñas son los/las *Ligeramente Desconfiados/as* (38,71% en hombres y 46,10% en mujeres) que se caracterizan por un inicio ligeramente alto ($\beta_{\text{intercept}} = .496$, $p < .001$ en hombres y $\beta_{\text{intercept}} = .487$, $p < .001$ en mujeres).

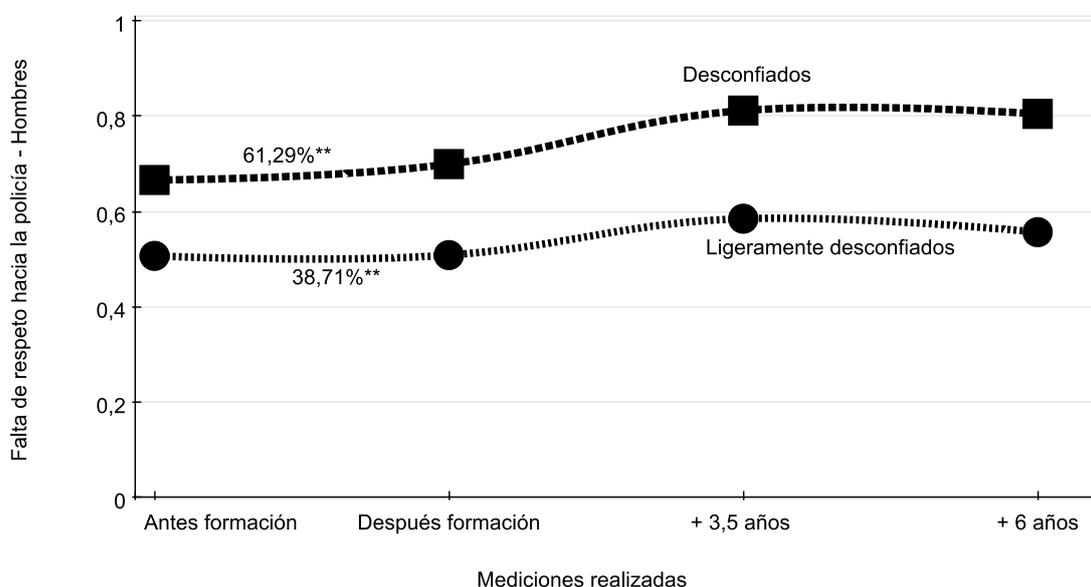


Figura 19. Respeto hacia la policía Hombres

En todas las clases la presencia de la dimensión crece significativamente, primero de forma lenta tras la formación y después de forma rápida en los primeros tres años y medio de trabajo. En el último período se estabiliza la desconfianza ($\beta_{\text{linear slope}} = .074$, $p < .001$; $\beta_{\text{quadratic slope}} = -.008$, $p < .001$ en

hombres *Desconfiados*; β linear slope = .050, $p < .001$; β quadratic slope = -.005, $p < .001$ en mujeres *Desconfiadas*; β linear slope = .043, $p < .001$; β quadratic slope = -.005, $p < .001$ en hombres *Ligeramente desconfiados* y β linear slope = .085, $p < .001$; β quadratic slope = -.010, $p < .001$ en mujeres *Ligeramente desconfiadas*).

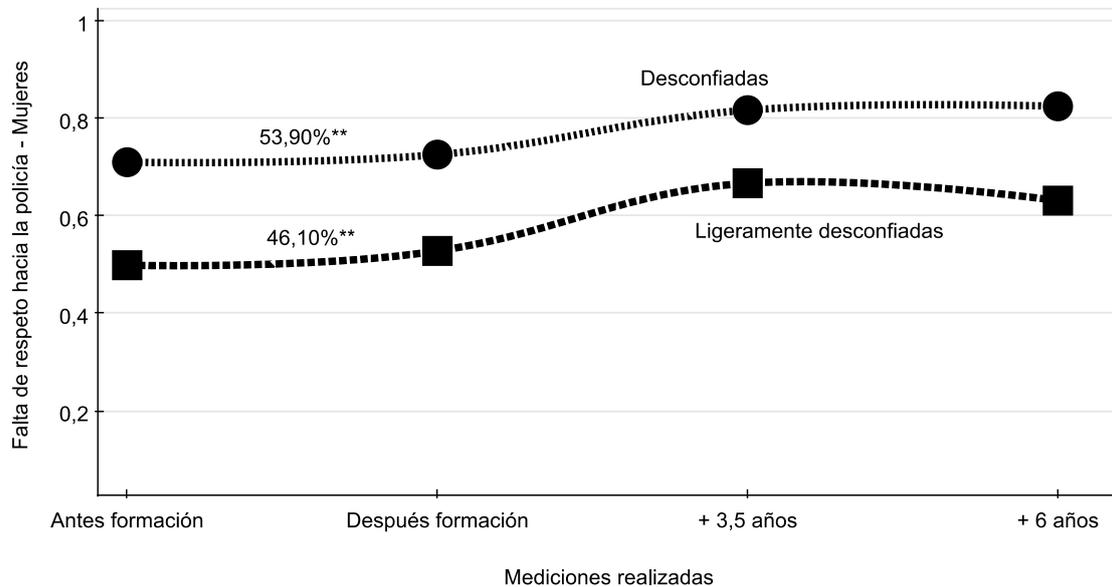


Figura 20. Respeto hacia la policía Mujeres

Nuevamente nos encontramos con una dimensión que está en la base de la discrecionalidad, nos referimos a la falta de respeto hacia la policía por parte de los externos, ya sean ciudadanos u otras instituciones. Es la dimensión más homogénea de las cinco analizadas en esta tesis. Por lo tanto, podemos concluir que la perspectiva de que hay que desconfiar de los externos es bastante unánime, puesto que sólo se han identificado dos clases que se agrupan en dos polos, el mayoritario que son más desconfiados y el minoritario que lo son en menor medida. Además, los resultados muestran que entre los más desconfiados hay más hombres (61,29%) que mujeres (53,90%).

En cuanto a los cambios que se producen durante el proceso de socialización, esta dimensión asciende significativamente en los primeros años de ejercicio de la profesión, tanto para hombres como para mujeres. Una explicación posible sería que los/las “novatos/as” cuando salen de la academia piensan que por ser policías obtendrán el reconocimiento del ciudadano. De algún modo, creen que por el hecho simbólico de vestir un uniforme éste les otorgará el respeto y la autoridad ante los externos. Sin embargo, al ejercer la profesión

descubren que al policía ni se le tiene respeto ni se le valora. Como apunta esta mujer policía entrevistada, “la labor de la policía es en gran parte servir al ciudadano. Lo que ocurre es que esto no le llega a la gente, no acaba de llegarles...” (2-ME5). Es decir, la ciudadanía no valora su trabajo. Otro joven policía entrevistado descubre que ser policía “es un trabajo que no está bien visto, por el simple hecho de ponerte el uniforme ya hay gente que piensa que tú eres una amenaza para él” (2-HE7). Vemos que el efecto es exactamente el opuesto a sus expectativas, el policía identificado por su uniforme debería ser respetado y valorado por el público y el efecto que observa este policía es que “la gente”, la ciudadanía, lo teme. Como indica este policía entrevistado “te haces respetar porque pones multas. Entonces no es respeto, es temor” (1-HE1), confirma la creencia de que los/las policías deben actuar para hacerse respetar y que se reconozca su autoridad (Loftus, 2009).

En el contexto español y catalán, otra explicación posible de la elevada desconfianza de la policía hacia lo exterior, hacia el “ellos” que se define como el opuesto al “nosotros”, podría ser la falta de cultura democrática. Recordemos que tanto España como Catalunya salieron de una dictadura en los años 70 y es a partir de los 80 que se desarrollan organizaciones de policía más democráticas. La democratización comporta una nueva relación sociedad-policía y que se introduzcan por primera vez en España y Catalunya mecanismos para que la ciudadanía pueda influir en la manera de trabajar de la policía a través de la participación política. En Catalunya, por ejemplo, se ha regulado qué tipo de armas y munición se puede usar en orden público a partir de una acción ciudadana que llegó al Parlamento⁷⁵. Para la policía estos cambios podrían alimentar la creencia de que la sociedad no le reconoce la autoridad ni el respeto que se merece. Esta explicación entroncaría con la visión que tan bien describió van Maanen (1978) en su influyente artículo “The Asshole”, según la cual la policía ve a la ciudadanía como ignorante y desagradecida, incluso como una amenaza a su autoridad.

⁷⁵ Ver Resolución 476/X del Parlamento de Cataluña, por la que se aprueban las conclusiones del Informe de la Comisión de Estudio de los Modelos de Seguridad y Orden Público y del Uso de Material Antidisturbios en Eventos de Masas. Publicación: BOPC 222. <https://www.parlament.cat/document/intrade/243980>

Esta desconfianza hacia la ciudadanía puede tener también un efecto de profecía autocumplida, tal como muestran Regoli et al. (1990) en su estudio sobre cinismo policial. Si en los encuentros con la ciudadanía la expectativa de la policía es que no la van a respetar, estos serán más problemáticos y acabarán reafirmando la desconfianza.

6.7 Cambios y permanencias en la subcultura policial

En este capítulo hemos descrito cinco dimensiones de la cultura policial subyacentes de los ítems de los cuestionarios e identificadas a través del análisis de factor, que son:

1. *Sentido de misión*, refiere a la identificación con la profesión de policía y al sentimiento de orgullo por la importancia de la labor que la policía realiza para la sociedad.
2. *Género-Masculinidad*, indica actitudes fundamentadas en la construcción social del género Occidental, en la que la identidad de cada persona refleja la asignación de roles y expectativas de género impuestas por un sistema de valores homogéneo y binario que adjudica distintos significados y capacidades a hombres y a mujeres. Éstas derivan de normas, actitudes y expresiones sociales androcéntricas que asumen, en términos generales, una capacidad superior en el hombre que en la mujer para desarrollar ciertas tareas, entre las que se inscribiría el trabajo policial.
3. *Discrecionalidad*, refiere a la aplicación discrecional de las leyes y las normas en la toma de decisiones de la policía, bajo la valoración de que en ocasiones el trabajo policial lo justifica por la búsqueda de un bien superior.
4. *Pesimismo hacia el sistema legal*, informa de creencias sobre lo que es deseable en el trabajo policial pero que difícilmente se alcanzará por las trabas que el sistema legal impone al trabajo policial o por los cambios legales que debilitan la autoridad de la policía.

5. *Respeto hacia la policía*, hace referencia a la creencia de que existe falta de respeto hacia la policía por parte de la ciudadanía y otros actores externos como los tribunales. El resultado es un sentimiento de desconfianza hacia todo lo externo y la convicción de trabajar envueltos en la hostilidad el mundo externo. Conforman la dicotomía “nosotros”-“ellos”.

Los análisis de curvas latentes de crecimiento han señalado las diversas trayectorias de desarrollo de la identidad ocupacional de los/las policías para cada una de las cinco dimensiones de la subcultura policial identificadas. Esto nos ha permitido profundizar en el estudio de la heterogeneidad de desarrollo de la identidad ocupacional de los/las policías. Asimismo, hemos podido mapear cómo se distribuyen algunas dimensiones de esta identidad, cuantificando por primera vez en un estudio sobre cultura policial el porcentaje por separado de hombres y de mujeres policía que se adhieren a cada una de ellas. Hemos comprobado que hombres y mujeres siguen trayectorias distintas, a veces en paralelo, pero con distinta intensidad. Pero, además, destaca la heterogeneidad de trayectorias en todas las dimensiones estudiadas que oscilan entre dos y cuatro trayectorias por dimensión y género.

En la Tabla 18 se presentan los resultados agrupados para todas las dimensiones. Podemos ver, separados para hombres y mujeres, cuántas clases o grupos se han identificado en cada dimensión, el nombre que les hemos dado a los grupos y el porcentaje de la muestra que representan.

Tabla 18. Clases de trayectoria identificadas para hombres y mujeres y porcentaje de la muestra que representan

Dimensión	Clases para hombres	%	Clases para mujeres	%
Sentido de misión	Altamente persistentes	30,25**	Altamente persistentes	68,43**
	Moderadamente persistentes	57,87**		
	Moderadamente decepcionados	11,89	Ligeramente decepcionadas	31,57**
Género-Masculinidad	Machos	18,47	Femeninas adaptadas	44,49
	Moderados	48,19**	Flexibles	8,26**
	Resistentes	33,33	Resistentes	47,25
Discrecionalidad	Moderadamente discrecionales	16,03**	Moderadamente discrecionales	29,45**
	Ligeramente discrecionales	55,42	Ligeramente discrecionales	56,99**
	Nuevos justicieros	5,87**	Moderadamente legalistas	12,92
Pesimismo hacia el sistema legal	Altamente pesimistas	33,42**	Altamente pesimistas	68,62**
	Moderadamente pesimistas	28,06		
	Nuevos pesimistas	13,33**	Ligeramente pesimistas	31,39
	Ligeramente pesimistas	25,19		
Respeto hacia la policía	Desconfiados	61,29**	Desconfiadas	53,90**
	Ligeramente desconfiados	38,71**	Ligeramente desconfiadas	46,10**

Nota. Junto a cada porcentaje ** indica que el cambio (p) es significativo.

Así pues, para concluir este capítulo, cabe destacar que tanto hombres como mujeres policía inician su carrera con un elevado sentido de misión, más elevado en mujeres. La experiencia de trabajo tiene un impacto negativo en el sentido de misión que decrece. No obstante, el 88% de los hombres y el 100% de las mujeres mantienen un elevado compromiso con su vocación en los primeros seis años y medio de carrera profesional.

Se confirman las diferencias de género ya que más del 50% de hombres y mujeres que acceden a la profesión de policía comparten la creencia de que es un trabajo de hombres. Esto demuestra que existe una imagen social predominante de la policía que se caracteriza por una visión masculinizada de la ocupación. Resulta particularmente interesante comprobar que entre los/las policías, existe la convicción de que hay roles en el trabajo de policía que sólo pueden realizar los hombres. Después de la formación, esta creencia se mantiene o aumenta, mientras que, al incorporarse al trabajo, el ejercicio de la profesión contribuye a reducir esta perspectiva en el 48,19% de los hombres y el 8,26% de las mujeres policías. Es notable que exista un grupo de hombres, el 33,33%, que tienen valores poco elevados en esta dimensión. Los hemos etiquetado como *resistentes*, mientras que en las mujeres las *resistentes*

representan un 47,25%. Además, es interesante constatar que los/las *resistentes* se mantienen en estos valores a lo largo del proceso de socialización.

La discrecionalidad en la aplicación de las normas está presente en niveles moderados en cuatro de cada cinco policías y no hay diferencias destacadas entre hombres y mujeres. Los resultados confirman que la discrecionalidad sigue una trayectoria ascendente con las primeras experiencias de trabajo, posiblemente por el anhelo de “justicia inmediata”, pero con el tiempo se estabiliza.

Todos/as los/las policías presentan niveles altos o moderados de pesimismo hacia el sistema legal que siguen una trayectoria ascendente tras las primeras experiencias laborales. En el 46,75% de los hombres y el 68,62% de las mujeres, la trayectoria ascendente de actitudes pesimistas se mantiene en el tiempo, mientras que en el resto el pesimismo se estabiliza. Hay más mujeres con valores elevados de pesimismo que hombres, se podría explicar porque también las mujeres tenían mayores expectativas inicialmente y por ello el desencanto podría ser mayor. Esto confirma la presencia de otra dimensión de la subcultura policial, la perspectiva de que el sistema legal limita la capacidad de trabajo de la policía, la obstaculiza, e incluso trata mejor a los “delincuentes” que a los propios policías, como señala este entrevistado:

La última, un compañero de Mossos que tuvo una intervención con un señor que se puso muy agresivo con él y el señor se hizo daño. Cuarenta y pico mil euros que le tiene que pagar [el policía al señor]. A un señor que se dio a la fuga con un coche, persecución, casi atropella a un policía, claro... ostras, aquí falla algo, no? No se, el castigo, el castigo, ostia y el castigo. No se si está bien o no o se debe castigar más, pero que falla algo seguro. (1-HE10)

Junto con este pesimismo sobre la efectividad e imparcialidad del sistema legal, existe un gran consenso en los/las policías entorno la falta de respeto de la ciudadanía y otros actores externos. Los resultados señalan que la dimensión *Respeto hacia la policía* es la que presenta posturas más homogéneas, existen sólo dos clases para hombres y dos para mujeres, las posturas son muy

unánimes. La única diferencia destacable es que la postura más extrema, la de los muy desconfiados, está más presente en los hombres policías. La desconfianza hacia los externos sigue una trayectoria ascendente en los primeros años de ejercicio de la profesión y después se estabiliza, aunque se mantiene en niveles bastante elevados.

La percepción de falta de respeto perpetua la diferenciación entre los/las policías – “nosotros” – y la ciudadanía – “ellos” –. La desconfianza hacia la ciudadanía, que no les muestra respeto, hará crecer el descontento entre los/las policías por el trato que reciben, como confirma el relato etnográfico:

“La policía nunca ha estado bien vista...Tendría que ser al revés...la gente tendría que estar más agrupada con la policía y no, al contrario, parece que moleste tener una furgoneta haciendo una protección en un punto fijo, y molesta porque el fusil es represión”. (2-HE7)

De estas palabras se desprende el anhelo de que la ciudadanía admire y respete la labor de la policía. En el siguiente capítulo conoceremos, a través de los relatos de los/las entrevistados, la compleja relación entre policías y ciudadanos/as.

Capítulo 7. Vinci: profesión, socialización y estilo de vida

Este capítulo se fundamenta en los resultados empíricos obtenidos a través de la etnografía. En concreto, se trata de una aproximación etnográfica longitudinal que explora las experiencias de la submuestra de diez hombres y mujeres policía en sus primeros años de trabajo, y los efectos de esas experiencias en su modo de entender la profesión. A través del relato de sus vivencias podremos conocer el proceso de socialización en la profesión, desde la llegada al terreno, hasta el ajuste de sus expectativas. Aquí los protagonistas son los ocho hombres y las dos mujeres policías entrevistados/as. A lo largo de este capítulo sus voces nos ayudarán a desvelar el proceso de inmersión en la subcultura, veremos cómo sus percepciones van transformándose hasta configurar su identidad profesional.

El capítulo se estructura en ocho apartados que presentan los elementos constituyentes del proceso de “metamorfosis” que supone el paso al mundo real de la policía, “donde el policía comienza a vivir las discrepancias entre lo predicado en la academia y lo practicado en la corporación policial” (Suárez de Garay, 2003, p. 145). En los primeros seis apartados abordaremos los siguientes temas: el “reality shock” de las primeras experiencias de trabajo, donde los/las policías ponen a prueba sus expectativas y sus saberes; el rol de los iguales, los/las compañeros/as, fundamental para la integración en la nueva profesión; el aislamiento social que provocan las condiciones laborales adversas; los vaivenes de los deseos de progreso en la institución; la transformación de la relación con el mundo exterior que reafirma la división “us/them”, y la relación con los poderosos, la institución policial y sus mandos. Finalmente, en los dos últimos apartados, analizaremos las discrepancias entre lo esperado y lo encontrado, el ajuste de expectativas, y las estrategias de adaptación que afloran. Para tratar el ajuste de expectativas, además de los datos etnográficos, incluimos también resultados de los datos recogidos por encuesta. En concreto las trayectorias de evolución de las expectativas profesionales de la muestra formada por las cohortes 1 y 2⁷⁶.

⁷⁶ Estos resultados amplían el conocimiento sobre la dinámica de cambio de las expectativas de los/las participantes. Además, aportan elementos de comprensión del proceso de socialización de los/las nuevos policías en relación al ajuste de expectativas de la sub-muestra.

Demos la palabra a los/las nuevos/as policías.

7.1 Reality shock: la llegada al terreno

En esta etapa del proceso de socialización, lo que Hughes llamó “reality shock” (1958), aparecen las primeras experiencias amargas con los ciudadanos que acercarán a los/las nuevos/as policías a sus compañeros/as de profesión hasta convertirlos/las en nuevos miembros del grupo (Westley, 1970).

El descubrimiento de que “la gente”, la ciudadanía en general, no aprecia a la policía, se expresa con cierta amargura:

Básicamente sólo te admiran los niños pequeños y la gente mayor, es la percepción que yo tengo. Quizás antes ya se sabía esto, nunca ha estado bien vista la policía, pero ahora que trabajo de policía pues lo veo, que sólo le gustamos a los niños pequeños y a la gente mayor...[en la calle] las personas mayores te dan conversación, los niños igual, pero el resto de gente es más reticente. (1-HE7)

Al empezar a trabajar los/las nuevos/as policías deben aceptar que gran parte de la ciudadanía no los admira, que no valora su trabajo. Y esto es contrario a lo que esperaban puesto que, como hemos visto en el capítulo 5, la motivación principal para convertirse en policía es ayudar a la gente. Por ello les resulta muy difícil sobrellevar que la ciudadanía no valore su labor.

Así, uno de los motivos que alejarán a los/las policías de la ciudadanía, es el sentimiento creciente de que “la gente no reconoce nuestro trabajo” (1-ME5). Algunos/as participantes admiten que ya lo sabían porque se lo habían contado otros/as policías conocidos o familiares, pero aun así lo descubren cuando están trabajando, es una de las experiencias que más determina la configuración de su identidad ocupacional⁷⁷.

Para algunos/as, las primeras experiencias evidencian las carencias de la formación básica que han recibido. Por ejemplo, durante la formación no han

⁷⁷ La compleja relación ciudadano-policía se describe con más detalle en el apartado 6.5.

realizado ninguna práctica en el lugar de trabajo. De hecho, el paso a la realidad empieza al día siguiente de terminar el curso, cuando vuelven a la escuela de policía a recoger su arma reglamentaria ya como policías en prácticas, momento en que surgen los temores ante la incertidumbre de lo que se encontrarán: “mañana vamos a trabajar y no sabemos qué tenemos que hacer” (2-HE3). Expresan la inseguridad que les genera no conocer en la práctica la labor de la policía.

Algunos participantes se muestran desorientados por la falta de herramientas y acompañamiento en los primeros días de prácticas donde todo es nuevo y desconocido:

Nosotros salimos de la Escuela y no sabemos nada. Esto ya lo saben, que no sabemos nada. Ya saben que nos meten en un coche y es la primera vez que vemos un coche, porque a mí el único que me habían enseñado era uno de hacía tiempo. Y los cuadros de la luz, etc. son diferentes. Ya lo saben [los que deciden la formación] y no les importa. Ya saben que si cogen dos personas que salen de la escuela y las ponen en un coche patrulla no saben hacer nada. (1-HE1)

La experiencia de desamparo inicial despierta las críticas hacia la formación recibida. Cuatro años más tarde, durante la segunda entrevista, el mismo entrevistado todavía recuerda el shock inicial “Me acuerdo de que sales [de la Escuela] y no sabes nada, vas perdido. Te ponen en la puerta y piensas ¿ahora qué hago aquí?” (2-HE1). El shock inicial sigue vivo en su memoria.

Otros vivirán experiencias impactantes que les introducirán en el lado oscuro de la sociedad que pasará a formar parte de su trabajo como reconoce este participante:

Cuando estaba en prácticas...al cuarto mes, me encontré un parricida que había matado a su hija, que la había decapitado. Tuve que ir a este servicio y subir al piso [donde había ocurrido]. Siempre me alegraré de no haber visto a la niña, pero estuve tratando con este señor, lo subí a la ambulancia, le saqué toda la información y le hice las preguntas que me decían que le hiciese. Te impacta bastante y estás unos días un poco

tocado, ¿no? Pero que valoras muchas cosas. Después por ejemplo tenía una sobrina con la misma edad que esta niña que mataron y al verla me vino todo, y piensas “ostras tú, ¿cómo se puede hacer esto?”, es lo más fuerte que me ha tocado, pero bien, son cosas del trabajo. (1-HE2)

Las experiencias “desagradables” les hacen descubrir una parte de la sociedad que hasta ahora estaba oculta para ellos, descubren que hay ciertos actos y personas que desafían y contradicen las normas sociales, incumplen las leyes y generan daño a su alrededor. Y poco a poco van cambiando su visión del mundo.

Otro entrevistado expresaba un punto de vista similar:

A la policía le toca vivir los veinte peores minutos de la gente, los veinte peores minutos de la vida de las personas...Yo de hecho he vivido minutos muy malos de algunas personas, y a la vez los he vivido yo” (1-HE10).

Los policías incorporan en su día a día vivir experiencias desagradables de la vida de las personas a las que deben ayudar, detener o calmar. Estas experiencias acaban modelando también su percepción de la sociedad.

La mayoría de entrevistados/as reconocen que desde que son policías son más desconfiados:

Estás atento a cosas en que antes no me fijaba...te fías menos de lo que te fiabas antes. Ves ciertos aspectos que...antes no le dabas importancia y ahora sí que la tiene. (1-HE4)

Y ahora quizás vas desconfiando más de la gente...siempre hay que mantener las distancias, aunque sea el que te ha llamado, porque nunca se sabe. (1-HE3)

No hay que creerse nunca a nadie ni dar las cosas por hechas, porque la gente te vende la moto y tienes que ser bastante listo en este sentido. (1-HE2)

Los/las policías se vuelven más observadores/as, no confían en la gente, ni siquiera en los que piden su ayuda, acaban creyendo que la mayoría les

miente. Crece en ellos/las una actitud de sospecha permanente como identifica la literatura sobre cultura policial (Reiner, 1992; Skolnick, 1975; Westley, 1970)

Según uno de los entrevistados esta desconfianza se debe a que, como policías, tienen una visión sesgada de la realidad, ven el lado oscuro:

Yo creo que te hace ver una realidad diferente...ser policía te hace estar muy en contacto con una parte de la sociedad que la gente dijéramos entre comillas "normal" no quiere ver o no ve, por el hecho de su día a día y eso te hace ver la sociedad de una manera diferente que quizás te condiciona a la hora de valorar después a las personas, no?" (2-HE8).

Por último, descubren también que la imagen que tenían del policía como el "crime fighter" o el patrullero no se ajusta a la realidad de la profesión, que hay otras funciones que los/las policías deben desempeñar, que ignoraban, y no son tan atractivas:

Tenías la imagen del policía todo el día patrullando por la calle. No sabes que hay uno en la puerta, uno siempre fijo en las celdas [centro de detenidos], y el tema de coger denuncias no sabes cómo funciona, etc...descubres que hay muchas más cosas que hace un policía que no sólo estar en la calle" (1-HE1).

De este modo, se dan cuenta de que hay tareas monótonas, administrativas o de vigilancia especialmente, muy alejadas de la acción permanente que creían que dominaba el día a día del trabajo policial o de la imagen del héroe de la sociedad que atrapaba delincuentes. Así empieza un proceso de "redefinición" de expectativas, en el cual los/as nuevos/as policías deberán adaptar sus motivaciones iniciales, a la realidad del trabajo policial, como veremos más adelante.

7.2 Los/las compañeros/as

Como observadora a lo largo de la investigación fui conociendo el vocabulario específico o argot que conforma la identidad lingüística de la subcultura policial. Uno de los usos que me sorprendieron fue el del término "compañero/a" que se utiliza como sinónimo de miembro de un cuerpo policial. De hecho, en lugar de decir que alguien es policía, se usa la expresión "es compañero/a". Se podría interpretar que evitan desvelar que alguien es policía, quizás porque no es una profesión bien aceptada por la ciudadanía o por el secretismo que envuelve a

esta profesión. Otra interpretación de este uso peculiar del término “compañero/a” sería relacionarlo con la dicotomía que hemos identificado anteriormente en esta tesis entre nosotros/ellos: “Us” (la policía) y “Them” (el resto de la ciudadanía) o el “nosotros y los otros” que conforman las “identidades y alteridades”, el “afuera y el adentro” sobre los que opera la policía (Galvani, 2016). Sobre esta lógica, “el compañero/a” es el idéntico, el de adentro, un policía como él/ella mismo/a.

La mayoría de entrevistados/as se muestran positivos respecto el trato que recibieron desde el primer momento de los/las compañeros/as de profesión que les guiaron durante los primeros doce meses de trabajo que pasaron en régimen de prácticas⁷⁸. Así lo expresaba un participante: “Desde el primer día que entré a trabajar me he sentido como uno más. Claro, se me escapan muchas cosas y todavía tengo que aprender mucho, pero el trato con los compañeros es de iguales.” (1-HE7) Se observa que se construye ya una identificación con el “nosotros”, los que son iguales. Durante las prácticas reconocen que “sobre todo con los que aprendes es con los compañeros” (2-ME5), por ello juegan un rol fundamental en esta etapa de socialización.

La relación con los compañeros/as va tejiendo la solidaridad interna (Reiner, 1992; Skolnick, 1975; Westley, 1970), “se consuelan mutuamente” (2-HE2), “se ayudan” (2-HE3), “es gente en la que se puede confiar, hay mucho compañerismo” (2-HE8), “entre nosotros...genial” (1-HE10), la buena relación se da entre agentes pero también con los mandos intermedios “puedes hablar igual con un compañero que sea agente que con un compañero que sea sargento. La relación es plana y muy, muy cordial con todos” (1-HE10). De nuevo aparece la confección de la identidad común “el nosotros” que no distingue entre rangos, son todos/as policías. Esta solidaridad interna se refuerza por la dependencia que tienen de los/las compañeros/as para desarrollar su trabajo:

⁷⁸ Recordemos que al curso de formación básica en la Escuela de Policía le siguen doce meses de prácticas en los que los/las aspirantes ya son empleados como policías, se trata de un período de un año en que están a prueba. La condición de funcionario/a se obtiene una vez superado este período.

Básicamente porque o alguien depende de ti, o tú dependes de alguien. En la calle dependes del compañero, o de la sala que te ha de enviar a hacer algo o lo que sea...yo quizás no seré ni el primero ni el último que lo piense que a veces los compañeros te dan un empujón para acabar de ir adelante; y es cierto, a veces uno solo no lo consigue. (1-HE4)

Esta dependencia aparece por la necesidad de protección ante el peligro y es un elemento fundamental en la construcción de la solidaridad interna (Chan et al., 2003). Deben confiar en el compañero/a porque a menudo su seguridad dependerá de él/ella.

Pero no todos los/las entrevistados/as son positivos con sus compañeros, dos participantes se quejan de una excesiva subordinación a los/las compañeros/as que ya son funcionarios/as durante el período de prácticas. Ambos participantes tienen más de treinta años y experiencia laboral anterior con lo cual es probable que sus propios criterios hayan colisionado con los de sus compañeros más veteranos. Lamentan que sus opiniones no se tengan en cuenta: “El año próximo...las cosas cambiarán porque seremos iguales, pero ahora de prácticas, *mandas tú porque estoy de prácticas, pero que sepas que...esto se lo comentaré al cabo*” (1-HE3). La subordinación a otros compañeros que son agentes como ellos, porque están de prácticas, no es bien recibida, lo viven como una “desigualdad”. Parece que aceptan mejor la jerarquía de los rangos. En este caso, además, se desprende de la narración que puede tratarse de una mala praxis que ha observado en sus compañeros de trabajo y de la cual va a informar a su superior inmediato. En este segundo caso parecido, las diferencias con el compañero se resolvieron con un cambio de equipo de trabajo para evitar el contacto con él:

Me encontré en una situación que quedó en nada, porque yo también quise que quedara en nada, pero sí, lo comuniqué a un cabo, y con el cabo llegamos a un punto intermedio, que no fuera más allá. El cabo le advirtió [al compañero] e hizo lo que creyó oportuno y a mí me lo dijo y a mí me pareció bien su decisión...aunque la otra persona hubiera podido quedarse con algo más serio. Son decisiones de esas que hay que ver lo que supone para todos, y no era de vida o muerte, pero era algo que me repercutía a mí estando de prácticas, entonces yo en esa situación

no lo toleré y pedí que me cambiaran de patrulla y ningún problema. (1-HE2)

Tal como vemos en este caso, cuando hay desacuerdos internos, el policía tiende a intentar resolverlos internamente, hablando primero con el jefe inmediato para buscar una solución que no destape el conflicto a un nivel superior de la organización. En este caso fue renunciar a quedarse en el mismo grupo de trabajo y cambiar de patrulla. Sin embargo, este tipo de soluciones probablemente no resuelven la mala praxis, se dirigen sólo a evitar el conflicto interno. Este mecanismo reforzará la autonomía de la subcultura puesto que, al existir un sistema interno para gestionar los conflictos, éstos no trascienden más allá.

La acumulación de años de experiencia parece facilitar que aparezcan las primeras quejas sobre algunos compañeros/as. Algunos/as entrevistados/as opinan que “no todos los compañeros son buenos policías” (2-ME6) y que son “muy mal educados” o “muy prepotentes”. Podría interpretarse que las actitudes defensivas que los/las policías adoptan con los externos también las aplican en ocasiones a los propios compañeros/as. Otro participante reconoce que hay compañeros que no responden como se espera de ellos “tu respondes y al final te cargas con más trabajo que los otros” (2-HE4), la consecuencia es que pueden acabar con un aumento en su carga de trabajo. Vemos pues que con el tiempo los/las nuevos/as policías se vuelven más críticos con sus iguales. En los primeros años la necesidad de ser aceptados diluye las diferencias con los/las compañeros. A medida que van sintiéndose más seguros/as en sus tareas, son capaces de reconocer los distintos estilos de trabajo e incluso ser críticos con los/las compañeros/as que no actúan según el modelo de trabajo policial que ellos/as creen adecuado. Esto confirma los resultados de Fielding (1988) conforme los/las aspirantes se vuelven más críticos a medida que ganan confianza en el trabajo e incluso se dan cuenta de que no todas las historias que les cuentan sus iguales son exactas.

7.2.1 Los veteranos

El término “veteranos” (raramente se utiliza en su versión femenina) pertenece también al argot policial, pero puede tener connotaciones positivas o negativas. Se refiere a los/las policías con mucha experiencia de trabajo acumulada o con más experiencia de trabajo que los/las nuevos/as policías. A veces, simplemente tener un número de identificación más alto que el propio ya merece la consideración de veterano/a aunque se lleven unos pocos años en la organización.

El relato de los/las participantes en el estudio confirma que los veteranos juegan un rol importante en el primer año de trabajo como policías, mientras se está en prácticas. Como hemos visto, este período se caracteriza por dos tipos de incertidumbres, la incertidumbre de acción – no saben qué hacer - y la de aceptación – quieren establecer buenas relaciones con los que ya son policías. Según se aprecia en los comentarios de estos participantes, la ayuda de los veteranos es a veces fundamental para combatir estas incertidumbres:

Sabían mucho...me explicaron muchas cosas, aprendí mucho y me gustó mucho. (2-HE1)

Me fijo más en los veteranos...el más veterano quizás sí que es un líder del grupo. (1-HE2)

En esa ocasión iba con...un compañero muy veterano y fue toda una garantía. (1-HE10)

Los veteranos proporcionan conocimiento, liderazgo y seguridad ante los posibles peligros. Esto coincide con el punto de vista de Westley (1970), según el cual, la repetición de lo que observan y la aceptación de las normas del nuevo grupo facilita la aceptación de los/las nuevos/as policías.

Los veteranos también deben desempeñar un rol como evaluadores de los/las nuevos/as policías durante las prácticas. Sin embargo, a pesar de que las prácticas se evalúan con apto o no apto, parece que lo fundamental para superarlas es la integración al grupo tal como explica este participante:

Bueno, los compañeros con los que ibas...eh...en teoría pues...eh... comunicaban a mando pues...lo que hacías bien, lo que hacías mal, o... tu manera de trabajar...Pero yo no me sentí nunca...evaluado. Siempre me sentí como, me hicieron sentir como uno más, como un compañero más...Sí que te daban consejos, que por otro lado me iban muy bien. Porque eran gente muy experimentada. Pero no...no me he sentido, para nada...evaluado en ningún momento desde que estoy aquí. (1-HE10)

La clave es sentirse parte del grupo, llegar a formar parte del “nosotros”, si se consigue esta integración los/las nuevos/as policías serán aceptados y no se juzgarán sus acciones.

Pero también se dan experiencias negativas con algunos veteranos durante las prácticas. Uno de los participantes relata que durante los primeros meses de trabajo vivió el período más desagradable a causa de los compañeros veteranos, sentía que no le enseñaban, sino que simplemente le daban órdenes:

El primer periodo de prácticas quizás ha sido la peor experiencia. Tienes que salir con gente que lleva muchos años... La sensación de que te enseñaran era más como "tú estás aquí y haces lo que yo digo". Y entonces al final no te ayuda, a evolucionar, si es "tú haces lo que yo digo" no te estoy enseñando, quizás te estoy ordenando...era un grupo que llevaba muchos años trabajando y a veces hay gente que no acepta que vengan los de prácticas. (2-HE2)

De nuevo, la clave del éxito recae en formar parte del “nosotros” pero en este caso a la fuerza y de manera rígida. Al tratarse de un grupo muy veterano, los de “prácticas” pueden ser una amenaza porque pueden cuestionar un sistema rígido de trabajo, como podría ocurrir en este caso.

La veteranía - el exceso de experiencia de alguna manera - también puede traer complicaciones. Como hemos visto en la cita anterior, una es la rigidez y la reticencia a cualquier cambio, a modificar la rutina incluso si es a causa de la presencia de los/las policías en prácticas. Otra de ellas es que los/las policías se acostumbran al peligro y no toman las medidas de seguridad necesarias, y

protocolarias, para protegerse. Un participante se muestra sorprendido hablando de los policías más veteranos porque “cuanto más tiempo llevan, menos seguridad parece...menos tomar las medidas de seguridad que te enseñan en la escuela, cuando llegas a la calle dicen nada de tantos formalismos, ves que dejan que las personas se acerquen más” (1-HE3). Entrán en conflicto los dos saberes, el oficial, que es el que transmite la Escuela de Policía a través de la formación y que en este ejemplo defiende el policía en prácticas, y el saber fruto de la experiencia acumulada del trabajo en el terreno. Otro participante intenta justificar que los más veteranos actúen de forma diferente, dice que los respeta muchísimo, pero “claro, vienen de otra situación, de otra época, son gente que ha vivido mucho...” (1-HE10) refiriéndose probablemente a que se incorporaron a la policía en una época donde la democracia en España y Catalunya estaba naciendo y por lo tanto tienen unos valores distintos.

Vemos pues que al incorporarse al terreno “los veteranos” tienen una gran influencia en la conformación de la identidad ocupacional de los/las nuevos/as policías en un doble sentido: pueden ser modelos para seguir o modelos de los cuales huir.

7.2.2 Las compañeras

Recordemos que las mujeres en la policía de Catalunya son una minoría numérica, en la PG-ME representan el 21,2% y en las policías locales tan solo el 12,1%⁷⁹, en nuestra muestra representan un 22,6%.

Del relato de las dos mujeres policía que hemos seguido con las entrevistas, se desprende que a las mujeres se las destina mayoritariamente a tareas que no se desarrollan en la calle. Ambas han ocupado mayormente destinos alejados de la acción, aunque en los primeros meses de prácticas sí estuvieron en tareas de patrullaje, se trata de períodos breves, inferiores a un año. Ellas mismas refieren sorprendidas que incluso hay mujeres policía que desde el primer momento se las destina a tareas de coordinación: “tengo una

⁷⁹ Según datos de 2018 de Idescat <https://www.idescat.cat/>

compañera de mi promoción que ha estado siempre desde que salió de la escuela en la sala, no ha salido nunca a la calle” (2-ME5), no estar en la calle es sinónimo de no haber aprendido el “real job”. Todo ello podría explicarse por la creencia de que hombres y mujeres no pueden desarrollar el trabajo policial de la misma forma y que ciertas funciones están asociadas a un determinado género. La misma participante sostiene que todos y todas deberían poder conocer más destinos “tendríamos que rotar más cuando salimos de la escuela...no es normal que estés cinco años en el mismo destino” (2-ME5). Reivindica más oportunidades de poder aprender todas las distintas y variadas tareas que puede hacer un policía.

Hay áreas de trabajo policial que ocupan típicamente las mujeres policía, todas se desarrollan fuera de la calle. En la policía catalana se trata de las oficinas de atención al ciudadano de las comisarías, donde se recogen las denuncias; las Salas de mando encargadas de gestionar y coordinar los recursos de seguridad ciudadana en el territorio; las oficinas de atención a la víctima y las oficinas de relaciones con la comunidad que hacen policía de proximidad. En estos destinos se concentra un gran número de mujeres policías.

En el resto de las áreas las mujeres son muy minoritarias y además están muy dispersas puesto que al ser pocas, la organización las distribuye en el territorio con el objetivo de que haya al menos una en cada grupo de seguridad ciudadana haciendo patrullaje. El resultado es que estas mujeres no tienen capacidad de hacer red porque están muy dispersas. Además, trabajan sobre todo en turnos donde hay mayoritariamente hombres y por tanto en grupos donde el hombre es el modelo de la profesión y donde la posición más fácil es adoptar el rol de género masculino (Valle, 2000).

Hay grupos que no cuentan con ninguna mujer y esto tiene consecuencias. Según un entrevistado, una de las consecuencias de que no haya mujeres en algunos grupos especializados de orden público es “que esto influye en que paremos [para identificar] más hombres que mujeres porque claro a la mujer no la vas a poder cachear...estás más limitado” (2-HE8). Una de las normas del protocolo del trabajo policial es que sólo se puede cachear a personas del

mismo sexo, por ello aunque parezca nimio, si no hay mujeres policía no se van a poder cachear mujeres del público, con lo cual a la práctica se va a descartar identificarlas también. Este mismo participante se lamenta de no contar con ninguna mujer en su grupo de trabajo “hay demasiadas pocas mujeres, si en unas furgonetas hubiera más mujeres, claro, una mujer dentro de un grupo de hombres...quizás hay temas que le gustaría tratar, pero se reserva para hablarlo con otras mujeres y...quizás si tuviera otra compañera dentro de la furgoneta...quizás vendría...se sentiría más cómoda” (2-HE8).

El hecho de que no haya mujeres provoca que no sea un destino deseado por las mujeres policía, tiene un efecto desmotivador porque deben pasar muchas horas compartiendo el espacio reducido del vehículo policial sólo con compañeros hombres, en un ambiente muy masculinizado donde se sienten extrañas, tal como relata este participante. Otro entrevistado, que trabaja en patrullas de seguridad ciudadana, también lamenta el bajo número de compañeras “en muchas situaciones con una compañera eres una patrulla mucho más completa” (1-HE10). Más allá del inconveniente de no poder cachear mujeres, las patrullas mixtas incorporan puntos de vista más diversos y competencias complementarias, como reconoce este hombre policía.

El hecho de ser minoría y de que la cultura predominante sea la cultura androcéntrica (Valle, 2000) en ocasiones también puede propiciar que las mujeres sean víctimas de acoso por parte de algún compañero hombre, como relató una de las participantes a quien le cambió la voz cuando explicaba su mala experiencia:

- N...m...bue...acoso no. Uno intentó acercarse, pero ya está, igual podría haber pasado en el trabajo como podría haber pasado fuera.
- ¿Uno de los compañeros de aquí?
- Si
- ¿Y lo pudiste resolver hablando con el jefe o...?
- Es que fue muy al principio, puede que no lo comentamos la primera vez [se refiere a la primera entrevista].
- Ah vale.
- Fue estando de prácticas y no..., bueno lo paré y se quedó así y ya está, y después fueron las mismas compañeras que se dieron cuenta que yo no tenía el mismo trato con él, y fueron ellas las que después

vinieron "¿Qué te pasa? ¿Qué te pasa? ¿Qué te pasa?" Y como ya había pasado mucho tiempo pues se quedó así. (2-ME5)

En este caso el conflicto lo solucionó la propia víctima, no se lo comunicó al jefe inmediato quizás porque también era hombre. Fueron las compañeras de trabajo las que se dieron cuenta del problema porque percibieron el cambio de comportamiento de la víctima, por ello quizás sería importante que en los equipos hubiera suficientes mujeres para que pudieran formar red. Nuevamente nos encontramos con un conflicto interno que se resolvió porque hubo un cambio de grupo de trabajo, en este caso del agresor, pero no hubo ninguna acción para evitar que se repitiera en otro entorno.

Las entrevistadas relatan diferencias de trato de los compañeros hombres por el hecho de ser mujeres, son pequeñas diferencias sutiles "ves esa pequeña diferencia que no debería de existir. La fotocopia la puedo hacer yo o la puede hacer él. Pero claro hay cosas que prefieres no decirlas tan abiertamente" (1-ME6). Las diferencias afectan la distribución de tareas, las administrativas tienden a asignarse más a las mujeres. Esta realidad refleja también las diferencias de género que existen en el mundo laboral, más allá de la policía (Comas d'Argemir, 1995). Además de la diferenciación de tareas también pueden incluir recibir comentarios sobre su aspecto físico como apunta una de las entrevistadas con ironía:

...hay una diferencia. No directa y no todo el mundo, pero por ejemplo hay quien prefiere conducir, que te toca con un compañero que casualmente siempre conduce, y claro son 8 horas, claro dices las 4 horas las puedo conducir yo. Y porque tú se lo dices, porque si no no sale de él. O comentarios que no tocan, por el trabajo o porque vengo a trabajar. Si soy más agraciada o menos agraciada me es igual. Porque si viene un compañero muy arreglado no le dirás nada, o te parece que es apuesto no le dirás nada. Sí que los hombres en general en cualquier trabajo, pero claro, este colectivo donde casi todo son hombres, pues es un poco ... No todo el mundo, pero lo ves de otra manera. Hay pequeños detalles que no, pero sí, está ahí. (1-ME6)

De nuevo vemos un ejemplo de la división de tareas por género, la conducción de vehículos sería un ejemplo de tarea más masculina y la actitud de la mujer puede ser simplemente aceptarlo y adaptarse o como vemos en el ejemplo revelarse y reclamar poder hacer las mismas funciones porque los dos son

igualmente policías. La entrevistada señala finalmente que trabajar en un ambiente donde “casi todo son hombres” comporta desventajas.

Otra mujer entrevistada constata también la diferencia de trato, la sobreprotección, pero la justifica porque está en prácticas, se adapta y parece aceptar este rol diferente:

Intentan protegerte un poquito más, sí, se ponen un poco por delante, en este sentido sí hay algunos que lo tienen. También porque es el principio, y entonces te cuidan, son los compañeros, se encargan de alguien que es nuevo, de prácticas, no quizá porque sea mujer, pero tienen un poco la responsabilidad que no te pase nada. (2-ME5)

Este es un ejemplo de que “los compañeros” tienen una imagen de la mujer como más débil, necesitada de protección, mientras que ellos representarían la fuerza y por ello les corresponde cuidarlas. En los resultados que hemos presentado en el capítulo anterior, veíamos que las mujeres adoptan dos posiciones distintas respecto a los roles que pueden desempeñar en la organización policial. Hay las que creen que las mujeres pueden desempeñar las mismas tareas que los hombres y las que secundan que al ser diferentes les corresponden tareas diferentes. Las dos entrevistadas parecen representar ambas posiciones, una reivindica la igualdad de tareas (conducir) la segunda justifica el trato diferenciado y en cierto modo adopta el rol de “dejarse cuidar”.

Podemos interpretar que el relato de estas mujeres policía confirma que en esta ocupación a los hombres se los valora mejor preparados para afrontar situaciones de violencia mientras que a las mujeres se las sobreprotege y se les asignan tareas complementarias lejos de la calle.

Un elemento de la ocupación que está claramente masculinizado es el uniforme y eso provoca muchos inconvenientes a las mujeres policía, como relata de forma vehemente la participante:

No hay pantalón para mujer, y el cuerpo de una mujer no es el mismo que el de un hombre, y claro... vas con bolsa... Hay gente que se lo ha arreglado, yo no me lo he arreglado...Pues ir al baño con el cinturón, que esto pesa un montón, y una de dos, o te lo sacas entero y luego te

lo vuelves a poner, que claro si vas con prisa los hombres lo tienen más fácil, o hay mujeres que no se lo quitan, que lo dejan así como abierto, pero luego para subirlo es como que cuesta muchísimo. El tener cosas para poner, hay otros uniformes que tienen más bolsillitos, y aquí está, tienes esto [señala el bolsillo de la camisa] aquí en el pecho, que no sirve de mucho; los bolsillos del lado, pero que con el cinturón cuesta poner la mano. Y entonces claro, en este sentido no es muy cómodo... Y ya no es por cómo te quede, que es verdad que a los chicos les queda muy bien, es lo de menos, pero sí que es verdad que no es útil, en este sentido. Si tienes que llevar libreta, guantes, esposas... "¿dónde lo pongo y cómo lo quito que sea fácil?". Y si tienes más cintura, pues en el cinturón te caben más cosas, pero si no tienes, pues tienes el espacio más reducido, y entonces si lo quieres llevar todo no cabe. (1-ME6)

La masculinidad del uniforme simboliza la masculinidad de la ocupación puesto que el uniforme es uno de los principales elementos que constituyen la identidad del policía. La falta de adaptación de la uniformidad a las diferencias de género parece ser un símbolo que en esta identidad hay poco lugar para las mujeres.

Hemos visto que prevalece la perspectiva de que hombres y mujeres no pueden desarrollar el trabajo policial de la misma forma y que ciertas funciones están asociadas a un determinado género. Las mujeres ocupan sobretodo destinos alejados de la acción - en despachos, puestos de coordinación o atención al público - de modo que hay áreas de trabajo que acaban siendo sobretodo para mujeres. Ser hombre o mujer determina roles distintos dentro de la organización. Hay mujeres que lo aceptan y otras que se resisten. Cuando las mujeres consiguen ocupar puestos más operativos, como patrullaje, se reproducen las diferencias de género que existen en el mundo laboral. Además, suelen ser todavía más minoritarias, con lo cual no pueden establecer relaciones de red. Hay hombres que reconocen la necesidad de mujeres en sus unidades y expresan que si hubiera más mujeres sería más fácil que se presentaran a estos destinos. Por último, uno de los símbolos de la profesión, la uniformidad, no da respuesta a las necesidades específicas de las mujeres policía, confirmando la hegemonía de los hombres.

7.2.3 Los de fuera

Las actitudes que los/las entrevistados/as muestran hacia los compañeros de origen cultural diverso son heterogéneas y van desde la aceptación o el rechazo a la ambigüedad. La mayoría no ha tenido experiencia laboral con compañeros/as “de fuera” puesto que son un grupo muy minoritario en la policía catalana. El único participante que expresa haber compartido patrulla con un policía de origen extranjero muestra una actitud ambigua. Por un lado, admite sentirse incómodo cuando el compañero habla en árabe mientras trabajan puesto que no puede entender de qué está hablando. Por otro lado, afirma por su experiencia que “son muy buena gente” (1-HE10) pero desconfía de ellos ya que añade que le cuesta creer que sean así. Su relato confirma pues que existen estereotipos negativos sobre los policías de otras culturas que se mantienen incluso cuando se tienen experiencias positivas de trabajo conjunto.

Otro participante manifiesta no tener claro si sería conveniente que hubiera policías de otras etnias. Se muestra desconfiado con la posibilidad de contratarlos para trabajar en zonas con alta presencia de población de origen inmigrante: “si en la zona donde sólo viven chinos con tiendas chinas, carteles en chino, ponemos un policía que sea chino...a lo mejor se nos empieza a escapar de las manos” (2-HE1). Sus palabras reflejan la necesidad de control sobre los policías que son diferentes, quizás simplemente porque lo desconocido genera inseguridad. En el otro extremo un entrevistado defiende la igualdad entre los/las policías independientemente de su origen:

Porque, de entrada, si son policías, han pasado lo mismo que yo. Han pasado por la misma escuela, han pasado por la misma convocatoria, oposiciones, han hecho todo igual. Entonces esto no debe afectar. Con ello, con las costumbres... con el lugar de origen de una persona, no tiene que afectar, lo que afecta mucho a la personalidad de una persona es la forma de ser de cada uno, no es que sea de un lugar o sea de otro. (2-HE3).

Este policía representaría un sector a favor de la igualdad, todos son “compañeros” puesto que han pasado el mismo proceso de socialización también forman parte del “nosotros”, también comparten identidad.

7.3 Las condiciones laborales que condicionan

Sin lugar a duda el beneficio más importante de ser policía, en cuanto a condiciones laborales, es “tener un trabajo asegurado” (1-HE7), “un trabajo estable y seguro” (1-ME6), “un trabajo de funcionario que es para toda la vida” (1-ME5). La seguridad que da un empleo fijo como empleado/a público/a es un factor que todos/as valoran muy positivamente. Pero hay algunas características laborales en la ocupación de policía que condicionan la satisfacción con el trabajo y la trayectoria laboral, especialmente la movilidad forzosa y los turnos, que comentaremos a continuación junto con otros factores. Recordemos, tal como se explica en el capítulo 5, la importancia de los factores extrínsecos o higiénicos que se relacionan con las condiciones de trabajo. Estos factores se relacionan con la evitación de malestar tanto físico como psicológico pero también son potenciales generadores de insatisfacción (Sachau, 2007, p. 380).

Un recurso que utilizan los/las policías contra la insatisfacción que conllevan algunas condiciones laborales de la profesión, es obtener la ayuda de un sindicato de policías, en nuestro estudio todos/as los/las participantes en las entrevistas están afiliados a un sindicato. Otro antídoto es la ayuda de los/las compañeros/as que va configurando la solidaridad interna que caracteriza la profesión de policía. Vamos a ver cuáles son estos factores que condicionan la satisfacción laboral de los/las policías.

7.3.1 La movilidad forzosa

La movilidad de los lugares de trabajo, a la que están sometidos los/las policías, es un aspecto que genera mucha incertidumbre y ansiedad. En nuestra muestra, sin embargo, los miembros de las Policías Locales no están afectados por la movilidad puesto que su territorio de trabajo se limita al del municipio. Los miembros de la policía de la Generalitat-Mossos d'Esquadra (PG-ME), donde pertenecen ocho de los diez entrevistados, deben concursar ⁸⁰

⁸⁰Una vez un/a aspirante a policía supera la selección y la formación es nombrado funcionario/a de carrera. Entonces debe concursar para obtener una plaza de trabajo en propiedad. Las administraciones públicas en España y Catalunya utilizan los concursos como sistemas de

obligatoriamente, primero para obtener una plaza provisional, y después consecutivamente hasta obtener una plaza en propiedad⁸¹. Cada concurso provoca una crisis en los/las nuevos/as policías ya que se les pueden asignar plazas en cualquier lugar del territorio catalán. Un hecho que ciertamente influye es que por edad los/las nuevos/as policías están en el momento de crear una familia y esto condiciona sus aspiraciones, sobretodo por la movilidad que implica cualquier promoción horizontal o vertical. En los relatos de los/las policías hay una presencia constante de esta preocupación, tanto en la primera entrevista como en la segunda. Uno de los entrevistados lo define como un sentimiento de “desamparo”, a pesar de tener una plaza en propiedad provisional dice “no me siento propietario, desamparado más bien” (1-HE2). Porque si bien es cierto que tiene el trabajo asegurado, por eso es propietario, no tiene el destino asegurado y eso le genera inseguridad y el sentimiento de estar en manos de la institución que organiza los concursos, su cuerpo de policía, una organización que no lo “ampara”.

Este mismo participante critica el sistema de concurso que existe en la PG-ME para asignar plazas calificándolo de “barbaridad” y acusándolo de provocar “dramas” humanos tal como refleja su relato:

Se tendría que valorar el lugar donde vives...que no fuera estas barbaridades que se hacen...eso te supone un agravio con la familia que se reside familiarmente...tiene muchas consecuencias, yo creo que esto son tonterías lo que nos hacen. Yo creo que el sistema que hay es el peor... se podría hacer mejor...se debería buscar algo, no sé qué, para que no hubiera estos dramas, que hubiera más conciliación digamos...porque hay dramas. Hay gente que tiene que coger maletas

provisión de puestos de trabajo de funcionarios/as. El punto de partida es la publicación de las plazas a cubrir y los requisitos necesarios para acceder al puesto, los méritos que se valorarán y cómo computarán. Las vacantes serán otorgadas a los/las funcionarios/as que consigan mayor puntuación. Los/las funcionarios/as deberán participar en los concursos hasta que obtengan una plaza en propiedad definitiva. Asimismo existen concursos de traslado, para cambiar de destino, concursos de promoción, para ascender verticalmente o concursos específicos para entrar en alguna especialidad.

⁸¹ Las dos cohortes que incluye la muestra de esta tesis han sufrido las consecuencias de la crisis económica y los recortes en los Servicios públicos de manera especial puesto que fueron reclutados en plena depresión económica en los años 2010 y 2011. La crisis ha comportado que no se hayan incorporado nuevas promociones de policías en la PG-ME desde 2011 hasta el año 2019, con lo cual han tenido muy pocas opciones durante años de conseguir una plaza en propiedad. Es posible que la gran preocupación por la movilidad que se desprende de sus relatos se deba en parte al contexto socio-económico en que se ha desarrollado el estudio longitudinal de las dos cohortes.

durante toda una semana e irse a una pensión o jugarte la vida en la carretera. Después de 12 horas [de trabajo] coger un coche y conducir una hora u hora y cuarto o, gente que yo he visto, hora y $\frac{3}{4}$ de carretera, sabes? Y no tienen más remedio, porque bueno, se tienen que quedar con los niños y hay dramas. Dentro del cuerpo [de policía] hay dramas y no se tiene la atención que se merece. (2-HE2)

Este policía expresa su malestar psicológico “por lo que nos hacen”, es una insatisfacción que proviene de la actuación de la organización, por la manera en que gestiona la concesión de destinos. Los problemas de movilidad afectan sobretodo a las familias de los/las policías, implican pasar menos tiempo con ellas, quizás no poder vivir con la familia. Pero también afectan la condición física de los policías, comportan un incremento del gasto económico, la pérdida de poder adquisitivo, largos desplazamientos hasta el lugar de trabajo, pérdida de horas para la vida personal, reducción de las horas de sueño, etc.

Uno de los recursos que se utilizan para reducir los efectos negativos de la movilidad es compartir coche o compartir vivienda, exclusivamente entre policías compañeros/as de trabajo, que en su argot son denominados *coches* y *pisos patera*⁸² y que son un reflejo de la solidaridad interna que se crea por la necesidad de protección ante las adversidades de la profesión.

Un entrevistado, que ocupa un lugar de trabajo administrativo poco atractivo, ironiza con la ventaja de que al menos es una solución al problema de la movilidad forzosa “sin tener ninguna plaza, si no quieres concursar, tu sabes que aquí te quedarás, si están contentos contigo, puedes jubilarte aquí” (2-HE3). Esta es la solución que se repite en varios/as de los/las entrevistados/as, aceptar trabajos monótonos, lejos del ideal del “crime fighter”, pero sin el peligro de la movilidad forzosa.

⁸² Originalmente el término *coches patera* designa vehículos utilizados por grupos de inmigrantes para acceder clandestinamente a un país. Los *pisos patera* son pisos pequeños donde viven muchísimos habitantes, las personas con pocos recursos económicos o los inmigrantes los utilizan como solución para acceder a una vivienda. Ambos términos denotan situaciones de mucha precariedad.

7.3.2 Los turnos

La policía es una agencia que está abierta las 24 horas del día y los 365 días del año. Esto requiere que los/las policías trabajen en horarios nocturnos, en festivos y en fines de semana. Cada cuerpo policial lo resuelve de manera distinta, pero en general todos funcionan con turnos de mañana, tarde o noche⁸³. En Catalunya en algunas policías locales estos turnos son fijos, en otras y en la PG-ME son rotatorios por semanas. Los/las policías que tienen turnos rotatorios manifiestan que preferirían tener turnos fijos: “estaría muy bien que aquí pasara como en la policía local, un turno fijo, porque entonces la gente se acostumbra a ese turno, a los horarios de alimentación, a las horas de sueño” (2-HE4). Los cambios fisiológicos que comportan la adaptación a los distintos horarios de trabajo son otro motivo de insatisfacción.

La única ventaja de los turnos rotatorios es que intercalan semanas de fiesta y semanas de trabajo: “me gustan [los turnos rotatorios] por las semanas de fiesta porque...puedes hacer muchas cosas, tienes mucho tiempo libre” (2-HE3). Esas semanas libres permiten disponer de mucho tiempo para hacer todo tipo de actividades, son la compensación al desgaste fisiológico que exigen las semanas que trabajan en distintos turnos. La gran desventaja, como veremos, es que hay grandes cambios de ritmo para el cuerpo que son difíciles de asimilar:

- Yo prefiero plegar a las 6 de la tarde todos los días y tener todos los fines de semana libres. Así estabilizas sueño, alimento, y todo un poco, porque llega un punto ... un día que comes a las 12, un día que comes a las 5 ... y llevas un descuadre de horas, que quieras o no agota.
- *¿Y cuesta acostumbrarse a los turnos?*
- Ya te acostumbras, pero hay épocas que cuesta más, sobre todo de noche, hasta el jueves o miércoles no te acostumbras. Yo el primer día no duermo, y me voy a dormir por la noche, pero claro, duermo muchas horas, y entonces el día siguiente ya me cuesta dormir, y me vuelvo a descuadrar. Es un poco complicado, pero al final te acabas acostumbrando. Hasta que no coges la semana de tardes o mañanas no te vuelves a acostumbrar, y luego vuelves a perderlo con la de noches, es agotador. (1-HE4)

⁸³ Los horarios de los turnos suelen ser: el de mañana de 6.30 a 14.30h, el de tardes de 14.30 a 22.30h y el de noche de 22.30 a 6.30h. Los fines de semana son más intensivos en general.

El trabajo por turnos agota físicamente y es otro factor de insatisfacción. Ya en la primera entrevista, algunos participantes manifestaban que les costaba adaptarse al cambio de horario que implican los turnos y en la segunda entrevista la situación no ha mejorado: “esto me sigue costando, es complicado, te pasas media semana medio tonto” (2-HE3); “física y personalmente las noches no me gustan, porque las noches son un trasiego” (1-HE7). La adaptación fisiológica no mejora con los años. Una participante desearía que los turnos no se cambiaran tan a menudo, sino que se trabajara más tiempo con el mismo horario: “que los turnos de trabajo sean como más largos, que tengas por ejemplo un mes de noches, un mes de mañanas...y no cambiar cada semana...te desestabiliza un poco” (2-ME5). Algunas policías han adoptado como solución que los cambios de turno sean más distanciados, para dar tiempo al cuerpo a acostumbrarse, tal como propone la entrevistada.

Se da la paradoja de que los turnos de noche físicamente son los que provocan más desgaste, pero son los preferidos de algunos entrevistados. El motivo es que el patrullaje es más divertido de noche: “porque hay menos labores administrativas y cuando sale un servicio normalmente es que realmente ha pasado algo” (1-HE8). En cambio, las noches en los puestos de vigilancia son las más difíciles de sobrellevar: “estás quieto y no hay actividad, pues es peor por el cansancio y el aburrimiento” (1-ME6). Según el destino es más interesante hacer el esfuerzo que supone adaptarse al turno de noche. Este punto de vista es compartido por varios entrevistados que prefieren patrullar por la noche porque es cuando hay más oportunidades de intervenir atrapando delincuentes, hay más “acción”.

Otro gran inconveniente de los turnos es que los continuos cambios de horario o el trabajar de noche o de fin de semana aíslan socialmente porque hay menos oportunidades de contacto con amigos o familia: “no puedes quedar porque no siempre puedes coincidir con las otras personas” (1-HE7) y esto hace que se debilite la relación:

a nivel de amigos es verdad que te distancias un poco por tema del horario, simplemente y parece mentira pero es así, el horario hace que ... que te vayas distanciando un poquito de los amigos, aunque los

conservas igual pero claro, ellos hacen muchas más cosas porque quedan mucho más a menudo y tu estás trabajando. (2-HE8)

La inestabilidad de los horarios y el trabajar en festivos fomenta que hagan vida social con otros policías. Los turnos también pueden ser un problema cuando los dos integrantes de la pareja son policías, puesto que es difícil que hagan los mismos turnos: “el problema es que mi pareja, los horarios que ella hace, tienen una rotación diferente...coincidimos [de fiesta] una semana de cada cinco” (2-HE8). Este entrevistado expresa lo complejo que es compaginar sus horarios de trabajo con la vida familiar y es posible que este factor pueda interferir en sus relaciones afectivas.

La división del trabajo en turnos significa que en algunos turnos trabajan jornadas muy largas, en ocasiones de doce horas, y que compartan todo este tiempo con uno/a o varios/as compañeros/as en un espacio reducido, un coche patrulla, un puesto de vigilancia, etc. Una de las participantes lo califica como estar en un “Gran Hermano” (2-ME6) por la excesiva exposición que viven a los compañeros/as.

Hemos visto que los turnos son elementos que vertebran el trabajo policial y que aíslan socialmente a los/las policías. Muestra de ello es que cuando le preguntamos a uno de los participantes cuántas horas trabajaba por semana su respuesta fue: “no lo he pensado nunca, con el sistema de turnos es difícil decirlo” (1-HE2). Sus experiencias muestran la inestabilidad de sus horarios de trabajo, en realidad no tiene un horario de trabajo, tiene muchos, tantos como tipos de turnos que se alternan. Es claramente una condición “que condiciona”.

7.3.3 Conciliación de la vida laboral y familiar

Los problemas de conciliación aparecen ya en la etapa de aspirante, durante la formación básica, como comenta esta mujer policía, y generan una situación de desventaja para obtener una buena plaza en los concursos internos, puesto que influyen en la nota final del curso:

- Sí, trabajando, con el niño y estudiando. Él tenía un año y pico cuando decidí opositar, y cuando entré en la escuela [de policía] tenía tres.
- *¿Y era fácil, estudiar y tener un niño?*
- No, porque llegas a casa y él te reclama. Te influye. Te influye en la nota, y la nota te influye en el destino ... No pude estudiar tanto en la época de exámenes; entre semana era imposible. (1-ME5)

El cuidado de los hijos pequeños (o dependientes) es difícil de compaginar con la dedicación horaria que exige el Curso de Formación Básica. La nota final sin embargo determina la posición que se ocupa en el concurso para conseguir un destino con lo cual es un factor discriminador.

Para facilitar la conciliación, uno de los aspectos que los/las policías con familiares dependientes más valoran de un destino, es la estabilidad en el horario: “que sepas la hora en que entras y la hora en que sales” (2-HE4) y conocerlo con mucha antelación, pues facilita mucho la conciliación entre trabajo y vida familiar. Por ejemplo, para algunos destinos se entregan las programaciones del horario laboral para un año entero, se trata típicamente de los destinos que hemos visto que ocupan mayoritariamente las mujeres.

El horario es uno de los condicionantes para escoger qué tipo de destino escogerán, tal como expresa este participante con cargas familiares: “si me moviera sería más por horario, porque se tratará de un horario de lunes a viernes sin noches” (2-HE4). Los horarios que permiten pasar las noches y los fines de semana con la familia son los que más facilitan la conciliación. Las mujeres con hijos pequeños se llevan la peor parte en los problemas de conciliación, una de las participantes lo llama “desigualdad doméstica”, comenta: “lo he hablado con mi marido y es complicado...por más que te guste el trabajo ha de ser un equilibrio con la familia” (2-ME6). La participante sugiere que la prioridad es cuidar a la familia quizás porque es el rol que socialmente se espera de las mujeres (Valle, 2000).

Las tareas de investigación, por ejemplo, son poco atractivas para la conciliación: “el problema es que aquí [en investigación], de un día para otro, puedes estar dos días sin aparecer por casa” (2-HE1). Las investigaciones en

curso pueden requerir disponibilidad total durante unos días, sin estar programado en el horario laboral, con lo cual obliga al policía a desatender totalmente su vida familiar con los inconvenientes evidentes que comporta para la conciliación.

Para los/as participantes conciliar implica renunciar a las aspiraciones sobre el tipo de trabajo que les gustaría realizar como comenta esta participante: “si tengo dos niños...busco un servicio de vigilancia y ya tendré tiempo de salir a la calle y vas trampeando como puedes” (2-ME6). El resultado es que deben reajustar sus expectativas y en ocasiones puede generar frustración.

7.3.4 El sueldo

La remuneración económica no parece ser una condición laboral que preocupe a participantes, la mayoría se muestra satisfecho/a con el sueldo que recibe. Pero un aspecto que sí aparece recurrentemente en las entrevistas, son las diferencias de sueldo entre especialidades de trabajo que, para algunos/as participantes, no son adecuadas. El argumento que se esgrime es el siguiente: “yo pagaría más al que está en la calle que no tiene una especialidad. Nosotros tenemos una especialidad y cobramos más que el que está en la calle, pero nosotros no nos jugamos la vida...creo que el trabajo de la calle está poco valorado” (2-HE4). Las especialidades requieren normalmente un conocimiento específico y pasar por un proceso de aprendizaje y esto se remunera con un incremento del sueldo. Pero algunas especialidades, como policía científica o tareas de gestión, se hacen en lugares seguros y lejos del contacto con el público o la exposición de la calle.

Una perspectiva muy extendida entre los/las policías es que el trabajo “más importante” es el de los/las agentes de seguridad ciudadana, el/la patrullero/a. Y este es el que comporta más peligro por la exposición constante que supone trabajar en la calle: “a accidentes, peleas, maltratos, armas, toxicómanos, uf...” (2-ME6). El trabajo de patrullero/a es una tarea difícil puesto que se exponen a muchas situaciones peligrosas. Además, es uno de los puestos considerados clave por los/las policías. Sin embargo, recibe el nivel más bajo de sueldo en la organización. La mayoría de agentes piensan que por ser un puesto importante

y complejo debería estar mejor remunerado y por ello, que el sueldo sea bajo, es un motivo de insatisfacción laboral.

7.3.5 Los sindicatos

El sindicato ofrece a los/las policías una protección laboral más allá de la que les proporciona su organización. La mayoría de policías escogen a qué sindicato⁸⁴ van a pertenecer cuando aún son aspirantes en el Curso de Formación Básica de policía: “siempre es mejor estar en un sindicato. Me apunté cuando estaba en la escuela” (1-HE2). Durante la formación los sindicatos visitan regularmente la Escuela para animar a los aspirantes a afiliarse y la mayoría lo hace. Probablemente porque muchos de los formadores del Curso son policías y transmiten la necesidad de protegerse contra los peligros de la profesión y la desconfianza hacia la organización.

Uno de los participantes resume muy bien qué pueden obtener de la afiliación a un sindicato: “Me ofrece la posibilidad de cursos y, en el caso de que me pase algo que necesite un abogado por algún motivo, teóricamente me lo cubre. También en el caso de que me expedienten me cubre el sueldo en algunas situaciones y luego hacen lo que hace un sindicato, o lo que tendría que hacer, que es luchar por las condiciones frente a la administración” (1-HE1). Así vemos que el interés principal para afiliarse es obtener seguridad, una “segunda piel” (Bick, 1964) que les proteja de los peligros que conlleva la profesión, como comenta este entrevistado: “más que una cuota de un sindicato parece que esté pagando un seguro porque es la función que más

⁸⁴ Existe una gran diversidad de sindicatos de policía en Catalunya, recogemos a continuación los más relevantes: El SPC (Sindicato de Policías de Catalunya) que agrupa a miembros de policías locales y de la PG-ME vinculado a CCOO-Comisiones Obreras de Catalunya; el SPL-CME (Sindicato de Policías Locales y Cuerpo de Mossos d'Esquadra) que agrupa a miembros de estos dos cuerpos; el CAT (Colectivo Autónomo de Trabajadores – Mossos d'Esquadra) que agrupa a miembros de la PG-ME; el SAP-PL (Sindicato Autónomo de Policías Locales) que agrupa a miembros de policías locales; el SEIME que agrupa a la escala intermedia de la PG-ME; el SICME que agrupa a las escalas ejecutiva y superior de la PG-ME; el SME (Sindicato de los Mossos d'Esquadra) que agrupa a miembros de la PG-ME y tiene una sección para policías locales; el SPL-UGT (Sindicato de la Policía Local de la UGT-Unión General de Trabajadores) que agrupa a policías locales; el SAPOL (Sindicato de Agentes de Policía Local) que agrupa los miembros de la Guardia Urbana de Barcelona; el USPAC (Unión Sindical de la Policía Autonómica de Catalunya) que agrupa a miembros de la PG-ME; el SEGCAT (Sindicato nacional de Seguridad de Catalunya) que agrupa trabajadores de la seguridad y emergencias de Catalunya.

valor” (1-HE1). Frente al peligro inherente al ejercicio de la profesión y la falta de colaboración de la ciudadanía, o la desinhibición de la organización, los sindicatos actúan como un “seguro” simbólico. Por ello, suelen tener un rol importante en las negociaciones con la administración para conseguir mejoras en las condiciones laborales de sus afiliados/as.

7.4 Progresar en vertical y en horizontal

En la policía de Catalunya para ascender verticalmente, por ejemplo, de agente a cabo o a sargento, es necesario hacer una oposición interna, una formación en la Escuela de Policía que dura unos meses y estar dispuesto/a a ocupar una nueva plaza en cualquier lugar del territorio catalán. Sin embargo, este nuevo destino sólo se conocerá una vez superada la formación, es decir, cuando deciden opositar no saben qué destinos habrá disponibles si superan el proceso de promoción. Este sistema provoca que el riesgo a ser trasladado a un destino muy alejado del lugar de residencia familiar sea un freno importante para los/las que tienen familia e hijos, es una limitación. La movilidad forzosa que sigue a cada ascenso desalienta a la mayoría de participantes como afirma esta policía: “si no tuviera el niño te diría que sí, pero él va por delante” (1-ME5).

Los/las policías entrevistados/as se dividen en partes iguales en cuanto a su interés por promocionar, cinco quieren promocionar y cinco o renuncian o lo ven muy difícil, como se puede ver en la Tabla 19. Destaca que no hay cambios en sus posiciones entre las dos entrevistas, excepto en las dos mujeres policía. En la primera entrevista, una de ellas tenía dudas sobre si intentaría promocionar verticalmente y con el tiempo lo ha descartado completamente. La otra en cambio tenía dudas al principio y más tarde, en la segunda entrevista, ve una posibilidad de ascender al rango más bajo, el de cabo.

Tabla 19. Evolución del deseo de promocionar verticalmente entre las dos entrevistas

	1ª entrevista	2ª entrevista
Desean promocionar	Tiene claro que quiere promocionar en el futuro	Cuando acumule más experiencia se presentará a cabo o a sargento
	Quiere promocionar verticalmente	---
	Sí que se plantea promocionar	Quiere ser cabo o sargento, no aspira a rangos más altos
	Quiere ascender	Quiere ser cabo o sargento, más rango no por la familia
	Se presentará a la próxima promoción para ascender a cabo	---
Lo ven difícil o renuncian	Lo ve difícil, limitación por la familia	Quizás intentará ser cabo si tiene opciones al destino que quiere, más rango no
	Lo descarta	Quiere ser agente, cree que a partir de subinspector ya no son policías
	Prioriza la familia a promocionar, cree que es demasiado mayor	No promocionará por la movilidad que conlleva y por edad, prioriza la familia
	Limitado por la familia y la movilidad que conlleva	No promocionará por la movilidad, prioriza la familia
	Limitación por tener un hijo pequeño, se lo pensará	Ni se lo plantea por la movilidad, prioriza la familia

De los que renuncian a promocionar la mayoría lo justifican por priorizar a la familia ya que promocionar significaría: “anteponer tu trabajo a tu vida familiar...pues no. No creo que deba hipotecar toda mi vida familiar por tener un cargo superior” (2-ME6). Tal como está organizado el sistema, el acceso a un rango superior exige que, para cada grado, se expongan a un destino que les obligue a separarse de sus familias y es un precio que no todos/as están dispuestos/as a pagar. Mientras que uno de los policías entrevistados declara, simplemente, que se siente bien en el rol de agente. Además, cree que los mandos no son “verdaderos policías” porque trabajan alejados del terreno, del “real job”, en su mundo de despachos y más cerca de los políticos que de los/las compañeros/as, perspectiva bastante extendida entre los/las integrantes de nuestra muestra. Esta perspectiva confirma los resultados de otros estudios sobre cultura policial que muestran que los mandos se consideran excesivamente burocratizados (Monjardet, 2005), son meros gestores (Reiner, 1992), totalmente alejados del trabajo de la calle, viven en otra realidad, la de sus despachos y no pueden entender las necesidades del trabajo operativo (Regoli et al., 1990).

Otra resistencia para promocionar en vertical es la idea de que significaría dejar la calle: “estar todo el día delante del ordenador planificando no sé qué, pues no sé si me gustaría” (1-HE3). La imagen que se tiene de los mandos es que su función principal es gestionar realizando tareas de despacho, administrativas, justamente situados en las antípodas del ideal del policía, el “crime fighter”. Otro aspecto que aparece en las entrevistas es que en la práctica la promoción vertical es más fácil para los hombres, tal como admite uno de los hombres policía: “yo creo que [promocionar] es más fácil para los hombres. En las cúpulas y los mandos...hay muy pocas mujeres” (2-HE7). La imagen de los mandos es masculina. En las policías catalanas el porcentaje de mujeres va disminuyendo cuanto más alto es el rango y eso provoca que no existan modelos que animen a las otras mujeres policía a intentar ascender.

En las segundas entrevistas se observa que los/as entrevistados se han acomodado en sus plazas de trabajo. Aunque estos destinos no cumplan con las expectativas iniciales, la movilidad que implica cualquier tipo de promoción es un freno importante. Una entrevistada afirma que “cuando estás cerca de casa y en un lugar muy cómodo hacer un cambio voluntario como que cuesta” (2-ME5). Con los años algunos/as nuevos/as policías han llegado a destinos cómodos: poca exposición al peligro, horarios estables, trabajo con poca dificultad. Los/las que tienen cargas familiares, difícilmente van a renunciar a todas estas ventajas en aras a promocionar vertical u horizontalmente.

Otra diferencia que se observa en las segundas entrevistas es que parece que la decisión de promocionar es más madura y realista, que se toma desde la experiencia. Tres de los entrevistados coinciden en decir que se requiere de una buena base de conocimiento y de experiencia para convertirse en un mando, uno de ellos expresa: “prefiero sentir que he estado el suficiente tiempo en la escala básica o de agente como para tener conocimientos y después pues ya promocionar” (2-HE8). Otro policía apunta que deberían de exigirse unos años mínimos de experiencia para poder ascender, sugiere ocho años. Este punto de vista es compartido por gran parte de los/las policías, para ser un buen jefe hay que tener larga experiencia en “puestos operativos”, en trabajo de calle:

si has pasado por la calle, si has ido subiendo, entonces sabes las necesidades que uno de abajo tiene. Esta es mi opinión, creo que la comparten el 95% del cuerpo” (1-HE4)

El/La jefe/a que no cumpla este requisito va a ser cuestionado/a por sus subordinados/as.

La promoción horizontal a puestos de trabajo de más acción, como los grupos especializados de orden público, tiene el gran inconveniente de que son puestos que no tienen ni horario ni calendario fijos. De los diez entrevistados sólo uno ha accedido a este tipo de grupo: “no tenemos horario ni calendario, nos pueden hacer los cambios que quieran con un mínimo de antelación de veinticuatro horas. De un día para otro nos pueden decir que vamos a un lugar distinto de trabajo u a otro horario” (2-HE8) y esto complica la conciliación familiar. La mayoría de los grupos operativos especializados van a tener este régimen horario. El resultado es una selección natural, sólo van a acceder los/las que no tengan cargas familiares, o si las tienen, los/las que tengan familias o parejas que acepten y puedan asumir más cargas, que generalmente, van a ser los hombres.

En ocasiones la promoción horizontal la promueve la propia organización de policía que busca titulados/as universitarios/as entre los/las nuevos/as policías para unidades especializadas, como uno de los entrevistados:

- *Este cambio de destino ¿lo has pedido tú?*
- Bueno, técnicamente me llamaron ellos, pero yo quería igualmente venir aquí, sí sí. Porque tenía estudios y llamaron a toda la gente que ...
- *Ah, porque tienes la licenciatura ah claro. Porque tienes una licenciatura con algo relacionado con economía, y les eres útil, claro.*
- Sí, estaban buscando gente licenciada en derecho y economía.
- *Ah vale, ah muy bien, ¿no?*
- Sí, yo quería venir aquí. Sí, sí. Había dos unidades de investigación que quería saber qué hacían, o probar, algún día ... Y una era esta y la otra era la unidad de al lado que era blanqueo de capitales. (2-HE1)

Es habitual que los/las titulados/as universitarios/as accedan con más facilidad a puestos especializados. Para la organización es un ahorro considerable, en lugar de formar a su personal para las tareas que lo requieren, buscan entre los

nuevos/as policías, agentes que se hayan formado por su propia cuenta y los reclutan para estos grupos. La otra cara de la moneda de esta práctica es que será muy difícil que agentes sin formación universitaria puedan acceder a estos puestos, de manera que acaban siendo núcleos diferenciados del resto del cuerpo.

7.5 ¿Es temor o es respeto? Las relaciones policía-ciudadano/a

Durante el proceso de socialización en el trabajo policial las relaciones entre la policía y la ciudadanía sufrirán una gran transformación como veremos a continuación.

7.5.1 El respeto hacia la policía

En el apartado “Reality shock: la llegada al terreno” hemos visto que parte del “reality shock” ocurre al descubrir que la ciudadanía no aprecia a la policía. Como explica un entrevistado sobre la reacción de la gente ante su trabajo: “admirar pocos me he encontrado, respetar sí...diría que sí que hay” (1-HE10). De las primeras entrevistas se desprende que los/las entrevistados/as, al iniciar su trabajo como policías, descubren que los ciudadanos no valoran el trabajo de la policía ni sienten admiración por el servicio que ofrecen. En las segundas entrevistas se ha consolidado una visión pesimista de la ciudadanía, lo sintetiza el relato de este policía: “la mayoría es no colaborar y siempre la culpa es de la policía” (2-HE7). La ciudadanía no acepta la autoridad de la policía y cuestiona su legitimidad para actuar. Como también apuntaba Greene (2010), acaba distanciada del ciudadano por la falta de respeto que le muestra y por el mandato imposible de ser reconocida como representante de la ley.

Esta falta de respeto complica el trabajo de la policía porque: “cuando no hay respeto el trabajo es más difícil...tienes que ganarte este respeto” (1-HE4) y también tiene un efecto desmotivador: “en la calle tu a veces haces un esfuerzo por la gente, un esfuerzo de intentar comprender, pero a veces la gente se cierra en lo suyo, en su idea y no razonan. Entonces el trabajo se te hace mucho más complicado” (2-HE4). Sus relatos reflejan que la policía debe imponer su autoridad, “*ganarse ese respeto*”, lo cual multiplica la dificultad de hacer cumplir las leyes o resolver conflictos y genera frustración.

La falta de respeto lleva incluso a que su presencia sea cuestionada en plena calle:

- Me he encontrado, que pasa la gente y me dice "¿qué hace usted aquí?", otras, estamos a nivel cuatro [de alerta terrorista] y...solo de protección.

- *¿Ah sí? La gente os pregunta ¿que hacéis vigilando en la calle?*

- Sí, o estás en un punto fijo, en un punto estático y te dicen "es que no me gusta que esté aquí porque tengo que pasar tres veces para ir a buscar a mi hija al colegio y está la policía aquí". Es que este país quiere seguridad, pero sin que la policía se vea. Es muy complejo. (2-HE7)

La policía utiliza su imagen y su presencia para prevenir delitos, para disuadir a posibles infractores. Sin embargo, su presencia despierta recelos en algunos ciudadanos. Podría explicarse porque su presencia le recuerda al ciudadano la posibilidad de ser sancionado, o tal vez le sugiere que puede estar en peligro. En resumen, incluso cuando no actúa, la policía puede generar el rechazo del público, sólo por la visión de los uniformes.

Otro elemento que se confirma en las entrevistas es que los/las policías están convencidos de que las actitudes desafiantes del ciudadano hacia la policía han crecido en los últimos años:

La sensación esta es que va a más y cada vez que tú haces algo te están mirando con una lupa. Y por el hecho de meter una denuncia a un señor que ha saltado un semáforo, o eres racista o eres no sé qué. Porque yo me he visto en una situación de ver un señor que ha cogido un móvil, le ha robado a una mujer. Y como era de color, era afroamericano, o afro... africano, bueno de origen africano. Lo has cogido, has recuperado el teléfono, se lo has dado a la mujer. La gente se te ha echado encima a ti. A nosotros, a mí me ha pasado esto... "Racistas, racistas", tuvimos que salir corriendo...se ha complicado mucho el trabajo, y parece, bueno, que seamos siempre los malos de la película, esta es la sensación. (1-HE10)

Este caso refleja la creencia de los/las policías de que la sociedad cada vez muestra una mayor desconfianza hacia su trabajo y que deben trabajar envueltos en la hostilidad del mundo externo, pasan de ser los "héroes" a ser los "malos de la película".

7.5.2 La desconfianza hacia la ciudadanía

Los/las policías entrevistados/as expresan su pesar porque a veces son cuestionados/as cuando actúan en el espacio público, como expresa este entrevistado:

“me he encontrado que estaba deteniendo a una persona, y el ciudadano que pasaba por la calle, de buenas a primeras, acaba de llegar y dice *déjalo en paz!* y puede que no sabe que tal vez, muy drástico, eh, pero quizás ha matado a alguien. De primeras *uy, la policía tiene la culpa*” (1-HE7).

Este tipo de incidentes consolidan la desconfianza de la policía hacia un público que no sólo no le reconoce su labor, sino que tampoco le reconoce su autoridad y se la cuestiona públicamente. Adoptan lo que Muir (1977) llamó la estrategia “minimax”, se trata de minimizar al máximo el riesgo en su trabajo, al acercarse a los ciudadanos prefieren ser desconfiados a pecar de incautos. La desconfianza hacia el público también es resultado de su actitud frente a la policía, tal como explica otro agente que cree que los ciudadanos ven a la policía como “un circo”:

Nos da una sensación, cuando lo hablamos entre nosotros, que somos como un circo. ¡Llega el circo todos lo ven, “ah! ¡Que divertido! ¡Oh! Que malos han sido, lo han hecho muy bien, muy mal ”y ya está, y luego continúan su camino, se olvidan de lo que ha pasado y ya está. (2-HE8)

Las palabras de este entrevistado sugieren que la opinión del ciudadano es banal y por ello no hay que tomarla en serio. La policía tiene que acostumbrarse a trabajar bajo la mirada del ciudadano que juzga sus actuaciones. Con los años se acostumbran a trabajar en el espacio público siempre observados y parece que intentan quitarle importancia.

Con el tiempo, la percepción de la falta de respeto por parte del ciudadano puede tener un efecto en el trato que les dispensa la policía. El trato se endurece, quizás para exigirles, de algún modo, el respeto que como profesionales de la seguridad creen merecer:

Entonces intentas, al menos yo intento, pues ser respetuoso con las personas y eso, pero claro que te quieran imponer cosas o no te dejen hablar o que te hablen mal... pues claro, esto sí se debe cortar porque claro, no estás ni hablando mal ni estás chillando a esa persona. Si no llega un punto que acabas los dos gritando y tampoco nos entenderemos, ¿no? Intentas cortarlo de la manera... lo más rápido que puedas para controlar la situación y ya está. (2-HE3)

Nosotros tenemos que tener respeto con las personas que detenemos, pero ellos también a nosotros, al fin y al cabo...nosotros estamos trabajando y vamos a dar un servicio que es la seguridad, no? (2-HE8)

Con la acumulación de experiencia, vemos que los/las entrevistados/as tienden a exigir el respeto en las interacciones con la ciudadanía, su autoridad debe reconocerse para poder hacer su trabajo y si es necesario hay que imponerla. Este resultado confirma lo que hemos visto en el capítulo seis, que la desconfianza de la policía hacia la ciudadanía sigue una trayectoria ascendente durante la formación en la Escuela y continúa creciendo en los primeros años de experiencia laboral. El relato de los/las entrevistados/as lo confirma, creen que la ciudadanía piensa que “la culpa la tienen siempre los que van de azul” (1-HE10).

Sin embargo, un aspecto que hay que considerar, es que las trayectorias de cambio que hemos presentado en el capítulo seis, indican que el pesimismo hacia la ciudadanía deja de aumentar a los seis años y medio de trabajo, seguramente puede explicarse por la acumulación de experiencia. Parece que los/las policías se vuelven más realistas y tras la decepción inicial, recuperan cierto optimismo sobre la valoración que la ciudadanía hace de su trabajo, como reflejan las palabras de este agente:

Yo creo que la gran mayoría [de ciudadanos] nos valora, pero que no hacen ruido y hay una minoría que no nos valora, pero hace mucho ruido, entonces una aplasta la otra, pero yo creo que...una valoración global, yo creo que la gente nos valora bien. Quizás desconocen un poco las tareas que hacemos...eso es lo que deberíamos mejorar, dar a conocer mejor las tareas que hacemos, y cómo lo hacemos y el por qué, para que la gente tenga, pueda...comprender no? (2-HE8)

Con el tiempo la decepción por el rechazo de la ciudadanía se modera y se relativiza, y se externaliza la culpa: el ciudadano tiene una imagen equivocada de la policía, sugiriendo otro culpable, los medios de comunicación.

7.5.3 Un mundo de buenos y malos

Los/las policías creen representar la "thin blue line" que separa el orden del caos en la sociedad (Skolnick & Fyfe, 1993, p. 56). Del relato de los/las entrevistados/as se desprende que dividen a la ciudadanía entre ciudadanos respetables y ciudadanos no respetables (van Maanen, 1978). En su visión del mundo la sociedad está formada por "buenos y malos" como reflejan estos entrevistados:

Igual que hay personas buenas, también hay personas que no son buenas y entonces hay que controlar que todo el mundo pueda vivir libremente con todos sus derechos que marca la Constitución española...hay que controlar y considero que esta es la labor de la policía. (1-HE8)

Hay gente peligrosa, tiene que haber policía para velar por todos, no sólo para la gente que tiene problemas, sino para la gente que es mala. (1-HE2)

Vemos pues que la labor de la policía, según algunos entrevistados, es defender a los ciudadanos "buenos" y ayudar "a los que tienen problemas". De nuevo aparece el marcado sentido de misión de la policía. Aunque vale la pena destacar, de las palabras de estos participantes, que no se trata de ayudar a los "buenos" per se, sino de controlar que las normas, la Constitución, se cumplan, e impedir que los "malos" restrinjan la libertad y los derechos del resto de ciudadanos/as. Estas palabras destilan el prototipo del policía como el agente de la autoridad que representa a la ley de los "buenos", como dice otro policía: "la ley no la hacemos nosotros, pero nosotros intentamos hacerla cumplir" (2-HE4). Aunque los policías no elijan las leyes que van a hacer cumplir, sí que se adhieren a ellas y acaban asociándolas con los "buenos". A menudo el/la policía acaba identificándose con las normas que tiene que aplicar, ya que si no creyera en el sistema legal que tiene que defender tendría conflictos cognitivos (Skolnick, 1975). El/la policía acomoda la información nueva, las normas que debe aplicar, dentro de sus esquemas mentales previos y sus preconcepciones sobre las normas. Así consigue que no haya un desajuste evitando que se genere un desequilibrio en su estructura cognitiva.

Pero no todos los policías comparten la visión de que el mundo es dicotómico. Uno de ellos reflexionaba: “hay momentos en que sabes que te has equivocado, pero eres tú o es él, porque ni unos son tan buenos ni los otros son tan malos” (1-HE4) reconociendo que la realidad es más compleja. Como policías deben adoptar la postura del representante de la ley, porque es el mandato profesional, aunque vemos que en algunos casos este mandato puede no corresponderse con las propias convicciones apareciendo entonces conflictos cognitivos.

Para la policía los ciudadanos también se clasifican en dos extremos según el nivel de respeto (o de hostilidad) que les muestran: “Hay la gente que respeta y que tiene a la policía como quien los protege, y luego está la gente que piensa que la policía son los que ponen multas o los que pegamos a la gente, bueno, hay estos dos extremos” (2-HE2). Destacan dos tipos de actitudes hacia la policía, el respeto que se asocia a la ayuda que ofrecen, y la hostilidad que se asocia al control que ejercen. Entre los que son hostiles se incluye a los delincuentes y a los reivindicativos, como comenta esta entrevistada: “el público que está más acostumbrado a tener diferencias [con la policía]...a ser más reivindicativo de actos y cosas así, cuando nos ve es como una hostilidad” (2-ME6). Por lo tanto, se incluyen a los que infringen la ley o quebrantan el orden público.

7.5.4 ¿Quién respeta a la policía?

Según su relato, el respeto hacia la policía también varía en función de la clase social a la que pertenezca el ciudadano. Las clases bajas y los inmigrantes son más respetuosos. Las clases altas menos. Las experiencias de falta de respeto de las clases altas hacia los/las entrevistados/as, incluyen amenazas de utilizar sus influencias en su contra o exigencias de obediencia porque ellos “les pagan el sueldo”, como relata este policía:

A un inmigrante le dices "no, mire usted, debe ir al juzgado directamente" y pone una denuncia allí en el penal, o sino... usted, abogado y procurador y tal y esto vale un dinero y si no quiere... pues se va al colegio de abogados, pide asistencia gratuita...y te hacen caso... al otro [de clase alta] no le digas eso, porque no. "Yo vengo a poner una

denuncia y vengo a poner una denuncia. Y punto, y tú me la coges porque yo te pago el sueldo. Esto así...muchas personas me han dicho que "me pagan el sueldo". (2-HE1)

Entre otros aspectos, el respeto hacia la policía depende pues, según los/las entrevistados/as, de la clase social del ciudadano. En este sentido las respuestas de los/las entrevistados/as reflejan que prefieren trabajar con ciudadanos de las clases bajas e inmigrantes porque muestran mayor respeto a la autoridad de la policía, probablemente por temor a las consecuencias de no respetarlos. Las clases altas no reconocen la autoridad de la policía cuando va contra sus intereses, entonces pueden recurrir a sus influencias en lugares de poder, pueden acceder a un asesor legal y repetir "el sueldo te lo pago yo", invocando la sumisión de los/las policías a sus intereses.

El respeto también dependerá de las experiencias que la ciudadanía haya tenido con la policía, si ha tenido buenas experiencias respetará más a la policía, si ha tenido, o conoce, malas experiencias, cuestionará la autoridad de la policía tal como reflejan las palabras de esta entrevistada:

Yo creo que depende de lo que hayan necesitado. Si has tenido un problema en la carretera y la policía ha venido a ayudarte, pues dirás "ostras, que bien que me han ayudado y estoy contento". Si el único trato que has tenido es que te han puesto una multa o a alguien de tu entorno, o algún día el policía no lo trató como la persona quería, pues tienen mala opinión... Es aquel trabajo en que nadie te quiere, porque cuando te ven dicen "uy, la policía!" Pero cuando tienen un problema, es a quien llaman. (1-ME5)

El sentimiento ambivalente entre policía-ciudadano se podría explicar por el doble rol de la policía, que incluye tanto ayudar como hacer cumplir las leyes. Es una tarea complicada porque deben jugar este doble rol con sus conciudadanos, como reconoce este entrevistado: "no nos engañemos, hay mucha gente reticente con la policía y hay gente muy agradecida también...No tendremos contentos a todos. Para tener a una persona contenta quizás hagas descontenta a otra" (1-HE2). La ayuda genera aprecio, pero el castigo despierta desprecio. Como la policía por mandato debe cumplir con ambas funciones, lo más realista parece que es aceptar que la ciudadanía nunca estará completamente contenta con la policía.

En las trayectorias de los/las entrevistados/as se observa que, poco a poco, van asimilando que no siempre van a tener el reconocimiento de la ciudadanía. Pero cuando lo obtienen se sienten muy recompensados: “Lo que me gusta, bueno, a veces te encuentras con gente y los ayudas y te lo agradecen...aunque cuesta encontrarlo” (2-HE7). Es algo que pasa poco, pero sigue siendo algo muy esperado. Esto confirmaría el deseo de los policías de ser reconocidos por la sociedad a la que sirven.

7.5.5 Yo te ayudo, ¿tu me ayudas?

La colaboración de la ciudadanía también es indispensable para poder realizar su trabajo. En este sentido los/las policías reconocen lo positivo de esta colaboración como se explica en esta cita:

A veces gracias a ellos te das cuenta de que aquel siempre viene aquí y va por los alrededores y se lleva carteras, y entonces hablando con los comerciantes, que son los que más ven y los que están cerca de la calle, ves otras cosas que tú no te fijarías, que tú quizás no te darías cuenta, o tardarías más. Ellos que están todo el día allí lo ven, los que cogieron...y te dan la matrícula... es una ayuda, tanto para ti y tú a ellos les das la seguridad de que te has preocupado por ellos, que te interesa qué necesidades tienen, que estás para ellos. (1-HE4)

Según este policía, la ayuda policía-ciudadano a menudo es recíproca: la policía protege al ciudadano y este colabora proporcionando información, actuando en cierto modo como informantes sobre el terreno. Otro policía confirma esta relación de reciprocidad y describe que existen ciudadanos que colaboran con las intervenciones de la policía, que intentan ayudar si observan un delito: “hay gente que reacciona positivamente, ayuda e intenta intervenir” (2-HE4). La ciudadanía son los “ojos” que ven todo lo que ocurre en la calle, se podría describir como una relación simbiótica donde ambos obtienen beneficios, el ciudadano aporta información y la policía seguridad, protección. Como parte de esta colaboración los/las policías entablan relación con la ciudadanía. Un policía local entrevistado, explica que en su trabajo conoce: “gente que vale mucho la pena... [de los cuales] incluso aprendo cosas, es entretenido e interesante” pero también admite entre risas que hay otros que no merece la pena conocer (1-HE10). Sus palabras reflejan, una vez más, la visión del

ciudadano estructurada en la división entre ciudadanos respetables y no respetables.

En resumen, el trabajo del policía se desarrolla principalmente en la esfera pública y en relación con la ciudadanía. Es una relación complicada por generar sentimientos ambivalentes en el ciudadano, una mezcla de temor por la fuerza que pueden usar en su contra y de respeto porque también pueden necesitar su protección:

Vas de uniforme, eres policía y que, bueno, como policía tienes responsabilidades, llevas un arma, tienes que estar pendiente de todo lo que pasa, porque si pasa cualquier cosa la gente querrá que actúes en consecuencia, la gente te puede reclamar, bueno. Tienes muchas herramientas que te da la ley digamos, ¿no? El uso de la fuerza o lo que sea, entonces por eso estás en el punto de mira. Y la gente pues es lógico que te observe. (2-HE1)

El público observa atentamente al policía porque como autoridad tiene privilegios de los cuales también puede abusar. Por lo tanto, hay un doble control, el que ejerce el policía sobre el ciudadano que se aleja de la ley y el orden, pero también el del ciudadano sobre la policía, porque aunque sean una autoridad, también deben responder de sus acciones en una sociedad democrática. Esto influirá en la configuración de la identidad profesional, en la construcción del “nosotros” frente al “ellos”.

7.6 Una organización con mandos

Para referirse a la organización para la cual trabajan, los/las entrevistados/as utilizan dos expresiones “el cuerpo”, refiriéndose al cuerpo de policía o “la casa”, una apropiación del término “casa” con una connotación diversa. Ambos términos pueden considerarse marcadores lingüísticos⁸⁵ y reflejan características identitarias. La aparición de estos marcadores en el discurso de los/las entrevistados/as indica el nivel de absorción de la cultura policial. Hemos analizado el uso de estos dos marcadores en las primeras y en las

⁸⁵ La identidad emerge en el discurso a través del lenguaje y se puede ilustrar mediante marcadores lingüísticos que son indicadores de una identidad. El análisis del habla nos descubre cómo se posicionan los marcadores y estos señalan dimensiones de la identidad de sus parlantes (Bolognesi, 2013; Bucholtz & Hall, 2005).

segundas entrevistas realizadas. En las primeras únicamente dos, de los diez entrevistados/as, utilizan la expresión “la casa” para referirse a su organización y sólo en una ocasión cada uno. Mientras que “el cuerpo” lo utilizan cuatro participantes y con una frecuencia de una a dos veces. En las segundas entrevistas, el marcador “la casa” es utilizado por nueve de los participantes y en una frecuencia superior que llega a las nueve ocasiones. El marcador cuerpo también es utilizado por siete participantes y algunos de ellos con una alta frecuencia, de ocho a once veces. Por lo tanto, vemos que la relación con la organización que los emplea está más presente en el discurso cuanto mayor es la experiencia de trabajo. Cuantos más años de trabajo llevan, más importancia adquiere el rol de la organización, ya que hemos visto que en el inicio los/las policías están muy centrados en la “misión” de su trabajo.

El marcador “la casa” indica el descontento con la organización y en las entrevistas se usa para referirse casi siempre a factores extrínsecos o higiénicos de insatisfacción. Por ejemplo, se usa para referirse a la falta de implicación de “la casa”, o a las carencias de “la casa”, y da una imagen de un ente despersonalizado con el cual no existe vinculación, que no se preocupa lo suficiente por sus miembros. también se usa irónicamente puesto que creen que la organización debería protegerlos y en la práctica no lo hace. Esto se correspondería con una de las características de la cultura policial, el pesimismo hacia los mandos y la organización por no comprender las necesidades de sus miembros ni protegerlos (Regoli et al., 1990). El marcador “cuerpo” por otro lado, se usa cuando existe una mayor identificación con la organización y prevalece el sentimiento de formar parte de ella, por lo tanto, indica una mayor integración en la misma y sus valores. Para referirse a los mandos, los/las participantes también utilizan otras expresiones como “los de arriba”, refiriéndose a que están encima de ellos en la jerarquía piramidal de la organización, o “los que tienen muchas rayas”, con relación a las insignias que llevan en las charreteras con más rayas cuanto más alto sea el rango⁸⁶.

⁸⁶ Se pueden consultar las imágenes de las charreteras que corresponden a los distintos rangos de la PG-ME en https://ca.wikipedia.org/wiki/Graus_dels_Mossos_d%27Esquadra

Entre la primera y la segunda entrevista, se observa un cambio en la opinión que los/las participantes expresan sobre sus mandos. En la segunda aparece una visión más crítica, tanto de los jefes como de la organización. En la primera entrevista se describe la relación con los mandos como positiva y poco jerárquica. Además, se identifican buenos jefes tal como reflejan estos participantes:

Hay buen rollo, porque es una comisaría donde se está muy bien y en la que puedes hablar con los mandos; no hay distanciamiento entre mandos y agentes; son cercanos”. (1-HE8)

Nuestros cabos, y luego aquí en la sala, los jefes de turno regionales rotan y son subinspectores. Pero aquí el ambiente es como muy relajado...en la escuela era más jerárquico todo, pero aquí hacen broma... Yo los que me he encontrado son muy amables.”(1-ME5)

Puede venir un sargento que dé muchas normas y cumplir; o puede venir un sargento que escuche a los agentes y decida él, con la opinión de los demás, y no las cumplirá igual. Son estilos de liderazgo. Yo creo que más bien he tenido sargentos de este estilo. Dan órdenes porque te han de dar, porque es su trabajo. Pero siempre intentan escuchar un poco el grupo, para ver qué hacer.” (1-HE1)

Parece que en los primeros años de trabajo, los/las policías se incorporan a la profesión con la expectativa de encontrarse una fuerte jerarquía, como la que se mantiene durante la formación básica en la Escuela. Sin embargo, se sorprenden positivamente por el buen trato de sus superiores directos, generalmente cabos y sargentos.

El nivel más bajo de la jerarquía policial es el cabo. Según un entrevistado los cabos hacen el mismo trabajo que ellos, los agentes, pero “mandan”:

El otro cabo está en la calle, y simplemente es un cabo. Hace lo mismo que yo, lo que cambia es que él es cabo. Y que si da una orden se debe cumplir. Si pasa algo en la calle y tú estás con él, tú tienes que hacer lo que diga el cabo, de alguna manera, ¿no? Es el que manda.” (1-HE1).

Aunque haga el mismo trabajo que los cabos, este participante sí que reconoce que en su trabajo está supeditado a sus órdenes, por lo tanto, hay un nivel de sumisión aceptado, le reconoce la autoridad. Otro entrevistado expresa que en realidad la única función de los cabos es “transmitir órdenes” (1-HE10),

implicando que son sólo una pieza del engranaje de la organización, que no son los que toman las decisiones. Los cabos no son una pieza con poder dentro de la organización, sino la última pieza de la cadena de mando, como indica este participante: “su sueldo no varía tanto, no sé si son 100 euros más. Yo creo que el cabo es un poco *tierra de nadie*, es un enlace entre *el de arriba* y el agente”. Por lo tanto, el cabo no se engloba en los que realmente mandan, *los de arriba*, los que tienen el poder.

Cuando llevan más años trabajando, los relatos de los/las entrevistados/as reflejan un descontento creciente con los jefes y con la organización de la que se van sintiendo más desvinculados. Para un entrevistado “el cuerpo mira más hacia un tema político y hacia la sociedad que por los propios agentes que trabajan para ellos” (2-HE7). La creencia compartida por muchos es que los mandos quieren tener contentos a los políticos y a los ciudadanos y no apoyan a los agentes. Esta ausencia de apoyo no era lo que esperaban:

que la ciudadanía no nos apoye, lo puedo entender más o menos, lógico porque estamos para hacer cumplir las leyes, somos más represores, yo eso lo entiendo, pero lo que no entenderé nunca es que la propia institución no nos ayude.” (2-HE7)

Se sienten abandonados por su propia organización para la cual trabajan, a la que acusan también de no defenderlos:

Creo que a veces se ha buscado más el interés de la organización que del propio agente. O se criminaliza antes a los agentes cuando en realidad lo que deberían hacer es dar la cara por los agentes. Que nosotros somos los que damos la cara por la organización.” (2-HE4)

Los agentes son los representantes de la administración en la calle, son la cara visible de la organización, los que literalmente dan la cara y cuando hay conflictos, bajo su perspectiva la organización no los defiende, por ello se sienten abandonados. También son críticos con las exigencias que reciben desde la organización:

es que realmente, se exige algo a los compañeros, pero al mismo tiempo tampoco se les dan herramientas y ... claro, es como los médicos, son cosas importantes porque no todos los días tienes una operación de

vida o muerte, pero cuando la tienes, lo tienes que solucionar, no?” (1-HE10)

Este punto de vista es compartido por la mayoría de participantes, creen que no tienen la formación necesaria para afrontar situaciones críticas, por ejemplo de gran violencia, o que no tienen los recursos materiales necesarios para desarrollar su trabajo. Por ejemplo, un entrevistado expresó el descontento con la uniformidad que les proporcionan. La organización policial, en concreto la PG-ME que da servicio al conjunto del territorio de Catalunya, “no diferencia entre zonas cálidas y zonas frías”, el equipamiento es el mismo indistintamente para los que trabajan en alta montaña o en el litoral del sur. La consecuencia es que los que trabajan en zonas frías “tienen que llevar ropa suya para ponérsela debajo”, siempre que no sea visible, cosa que resulta complicado si llevas “la camisa y los pantalones de pinzas” de seguridad ciudadana (2-HE8).

Este sería un ejemplo más de que bajo su perspectiva la organización no los protege, no entiende sus necesidades y esto genera un pesimismo también hacia su organización. La solución será de nuevo la solidaridad interna, la ayuda de los compañeros.

7.7 Ajuste de expectativas: el desencanto

En los apartados anteriores, hemos identificado tres elementos que los/las entrevistados/as no esperaban encontrar cuando decidieron convertirse en policías, y que generan desencanto por la profesión y moldean la identidad profesional. Se trata, por un lado, de la hostilidad del público, del que hemos visto que acaban desconfiando porque no valoran su trabajo ni respetan su autoridad. Esta creencia alimenta la fuerte identificación con un “nosotros” frente al “ellos”, lo externo, y contribuyendo el aislamiento social.

Por otro lado, en la categoría “ellos”, también hemos visto que se puede incluir a la organización y a sus mandos, que son criticados porque ni los protegen ni defienden sus intereses, propiciando la solidaridad interna. Por último, también hemos visto un conjunto de condiciones laborales que “condicionan” su

satisfacción negativamente, como la movilidad forzosa o el trabajar por turnos rotatorios. A continuación, trataremos del desencanto relacionado con el contenido de su trabajo, porque no cumple con sus expectativas.

7.7.1 El “real job” no es atrapar delincuentes

Los/las nuevos/as policías llegan a la profesión con grandes expectativas de estar activos, de no aburrirse, de vivir situaciones emocionantes, de pisar la calle. El desencanto surge al no encontrar lo que se imaginaban: “cuando me hice policía quería estar en la calle, quería ser policía de la calle y aquí estoy en un despacho” (2-HE4). El entrevistado descubre que muchas de las tareas que realiza un policía ocurren en un “despacho”, el espacio que se contrapone a “la calle”. Este proceso es muy común en otras profesiones relacionadas con la vida y la muerte, como médicos, militares o sacerdotes, los/las aspirantes llegan con la perspectiva de que ingresarán en la mejor profesión posible y de que podrán ayudar a la gente. En la práctica les resultará difícil mantener vivos sus ideales (Becker, Geer, Hughes, & Strauss, 2002).

Para la policía, el “real job” es atrapar delincuentes que va acompañado de la acción y las emociones fuertes. Algunos entrevistados apuntan que la tarea de atrapar delincuentes, en la práctica, no se corresponde a esta expectativa:

Bueno, a lo mejor sí que puede haber acción, pero yo en el tiempo que llevo...tampoco he vivido una situación emocionante, estuvimos persiguiendo una persona, y tampoco es nada fuera de lo común...Cuando estaba en [destino], nada, se fue por un campo y había muchos matorrales por medio, era difícil de ver, pero tampoco era una situación peligrosa ni de riesgo. No sé, con mi experiencia, rara vez podrás hacer persecuciones, porque pones en peligro más gente que a quien quieres atrapar, quiero decir que tampoco es la tele, la realidad es otra.” (1-HE4)

Perseguir la delincuencia está bien, pero es una cosa muy complicada, y más con el uniforme que se te reconoce a la legua...haces controles...o prevención, más que perseguir el delincuente” (2-HE3)

Podías estar un día y prácticamente no ir a ningún servicio. Estabas vigilando en coche y no encontrabas nada.” (1-HE1)

Me lo imaginaba diferente...salen en las noticias normalmente como una cosa como mucho más activa, mucho más reactiva” (2-HE3)

La imagen social, en parte determinada por la imagen que en la ficción o en los medios se construye del trabajo de la policía (Chan et al., 2003), no se corresponde con el día a día del trabajo policial que puede resultar monótono y vacío de acción.

Para un entrevistado hay una diferencia entre *ser* policía y *hacer de* policía: “es el ... deseo ser policía, ¿no? Pero lo que me gusta es estar en la calle y hacer de policía.” (2-HE3) Ser policía es una cosa, lo han conseguido, pero no ha conseguido “hacer de” policía, trabajar en el “real job”, en la calle.

7.7.2 Del anhelo de acción al cómo matar las horas

Con el paso del tiempo algunos/as de los/las nuevos/as policías van renunciando a los ideales que les llevaron a ingresar en la policía. Veamos cómo les ha ido al grupo cuya evolución hemos seguido con las entrevistas: uno no consiguió superar la formación básica; cuatro mantienen las expectativas iniciales y cinco han renunciado a cumplir sus expectativas iniciales y se conforman con puestos alejados de la calle y la acción. Entre los que mantienen sus expectativas, dos son los más exitosos puesto que han llegado a ocupar los puestos de trabajo especializado que deseaban. El tercero, se mantiene como patrullero en la calle y el cuarto se ha resignado al “tránsito” por un puesto “desagradable” como peaje para volver al “real job”. Si hacemos una proyección de estas cifras, podríamos interpretar que un 60% no ha alcanzado sus expectativas iniciales, un 30% sí lo ha conseguido y un 10% estaría en un impasse con esperanzas de mejorar en el futuro.

Un entrevistado apunta que: “después de cinco años de policía ya te olvidas a veces un poco de cómo veías tu la policía”, la imagen que tenían de la policía queda atrás y la experiencia va tejiendo una nueva perspectiva sobre la

profesión. Por ejemplo, algunos/as ocupan destinos que han escogido únicamente para evitar alejarse de sus familias:

El servicio es este, es un poco triste pero bueno, se tiene que hacer [un puesto de vigilancia estático], alguien lo tiene que cubrir, entonces para mi, si estoy cerca de casa pues ningún problema, se hace” (1-HE2)

La resignación por un destino que no entraba en sus expectativas es evidente, pero prefiere la monotonía del puesto al malestar que le causaría la separación de su familia y las consecuencias para ellos.

Para otro entrevistado, la custodia de detenidos es una tarea que no había imaginado que le tocaría hacer y que le resulta muy dura:

Y es duro, claro, eres policía porque te gusta estar en la calle y trabajar, y allá [en la custodia de detenidos] no, allá siempre lo mismo claro. No hay nada que te motive, es ir allí, hacerlo bien y ya está” (2-HE7)

El anhelo de acción es una idea que se repite en sus relatos. Sin embargo, mantienen el compromiso con la profesión y con su responsabilidad, a pesar de ser un trabajo que no los motiva siguen afirmando la necesidad de “hacerlo bien”. Tratar con detenidos es una de las tareas que más rechazo genera entre los policías porque resulta “desagradable”.

“- No, custodia [de detenidos] no es un lugar fijo, es ... te obligan a ir, vamos pasando, casi todos los de las últimas promociones, pero no es un destino fijo.

- *¿No es un destino fijo?*

- No, porque sería inviable.

- *¿Por qué sería inviable?*

- Porque se pondrían todos de baja. Por la presión que tenemos allí. Es muy desagradable.

- *¿El trato con los detenidos?*

- El trato no, el trato de ellos hacia nosotros, no puedes dejarlos solos, siempre es lo mismo, lo mismo.” (2-HE7)

La tarea de custodia se califica de estresante y de motivo de baja laboral, una de las estrategias que utilizan los/las policías para hacer frente a la dureza de la profesión. El relato refleja una vez más la dualidad entre “ellos”, los detenidos, y “nosotros”, el colectivo de policías. Este rasgo identitario emerge

como contrapunto de las situaciones más desagradables, donde el sentido de pertenencia al grupo se reafirma por contraposición al “ellos”, los causantes del malestar, según este entrevistado.

Otro policía se lamenta por tener que realizar tareas a las que no encuentra sentido como “vigilar las barreras del parking” o “vigilar puertas” (2-HE1), un trabajo que no estaba en su imaginario de la profesión. También se extraña de recibir órdenes a las que no encuentra sentido pero que debe obedecer:

Te pones aquí, en plan pocas órdenes y concisas. Tu aquí y de aquí no te mueves, vas hasta aquí y vuelves y aquí se acaban las órdenes. (2-HE1)

El entrevistado echa en falta que les proporcionen la información sobre por qué se requiere esa vigilancia. Parece que los/las agentes son el último eslabón de la cadena y que se espera de ellos simplemente que obedezcan siempre y no cuestionen las órdenes que reciben. Un participante pone en duda que algunas labores que les encomiendan sean propias de la profesión de policía: “haces más bien de vigilante de seguridad que no de policía...y después vuelvo a mi módulo y venga, a matar las horas allí y que no venga nadie...leyendo, haciendo consultas a internet, no nos queda más remedio” (2-HE2). Con el paso de los años, algunos han renunciado a sus expectativas de hacer de “verdadero” policía y se resignan simplemente a obtener un sueldo y a intentar distraerse para que el trabajo no sea tan tedioso.

El aburrimiento o la monotonía aparecen como algo recurrente y no deseado. Como este entrevistado, que algunas noches es el único ocupante en la planta del edificio de oficinas donde trabaja “sí, es muy aburrido...vas haciendo” porque “es un trabajo muy monótono, la mayoría de días es muy monótono” (2-HE4). La experiencia del trabajo dista mucho de sus expectativas de tener un empleo lleno de acción y emociones, la monotonía se impone. Otro entrevistado, cuyo destino es trabajar en un despacho, recuerda con nostalgia una noche en que faltaban efectivos de seguridad ciudadana en la zona donde se ubica su oficina y les hicieron salir a patrullar en coche “salir de aquí del despacho un rato...claro también te gusta un poco de acción” (2-HE3). El

anhelo de acción se convierte en la expresión de su deseo de conseguir cumplir sus expectativas profesionales.

7.7.3 Trayectorias de evolución de sus expectativas

En este apartado utilizaremos resultados de la muestra por encuesta, para analizar la evolución de las expectativas sobre la profesión, en las cuatro fases del estudio longitudinal. Para medir las trayectorias de cambio en las expectativas sobre la profesión de los participantes, se han utilizado trece variables del estudio cuantitativo, que se repiten en las cuatro fases del estudio bajo la pregunta de investigación: “Intente imaginarse cómo será su vida dentro de diez años y valore el grado de probabilidad de que se produzcan las siguientes situaciones”. La respuesta en escala de Likert valoraba de 1 a 5 la probabilidad de que se cumplieran las siguientes expectativas, siendo (1) nada probable y (5) muy probable:

- Estaré agotado, trabajaré demasiado
- Tendré responsabilidades de mando
- El trabajo será una parte importante de mi vida
- Pasaré mucho tiempo con la familia e hijos/as
- Me habré seguido formando
- Estaré en buena forma física
- Haré tareas de seguridad ciudadana
- Haré tareas de investigación
- Trabajaré en el ámbito de la prevención
- Trabajaré en el ámbito de la información y el análisis
- Trabajaré en el ámbito de la administración y la gestión del cuerpo
- Trabajaré en una unidad de operaciones especiales, como el Grupo Especial de Intervención
- Ya no trabajaré en la policía

A continuación, presentamos los resultados para cada una de las variables⁸⁷.

⁸⁷ Para analizar los datos relacionados con esta pregunta de investigación, hemos utilizado modelos lineales generalizados (GLM) en SPSS (West, Welch, Galecki, Welch, & Galecki, 2014). En GLM los datos longitudinales con mediciones repetidas tienen un nivel, las mediciones repetidas entre sujetos. En este nivel, las trayectorias de desarrollo se describen utilizando el intercepto, la pertenencia al grupo (género) y las mediciones repetidas (*repeated measurements*). El intercepto describe el valor al inicio (*baseline*) del grupo de hombres; el valor de la variable de grupo género representa la diferencia entre los hombres y las mujeres al inicio

Estaré agotado, trabajaré demasiado

Al inicio de la formación básica en la Escuela de Policía, los/las aspirantes no se imaginaban que en el futuro trabajarían demasiado o estarían agotados/das (intercepto = 2,09, $p < .0001$), y los hombres menos todavía en comparación con las mujeres (género = $-.129$, $p < .01$). Sin embargo, durante los años de práctica profesional, la percepción de trabajar demasiado o estar agotado/da, aumenta (mediciones realizadas = 0,088, $p < .0001$) y más en las mujeres que en los hombres (género* mediciones realizadas = $-.038$, $p < .01$), como se observa en la Figura 21. Por ello podemos concluir que el riesgo de estar agotado sigue una trayectoria ascendente, desde que se inicia el trabajo de policía hasta los seis años y medio de experiencia laboral, y que este riesgo crece más en las mujeres que en los hombres, aunque se mantiene en valores moderados.

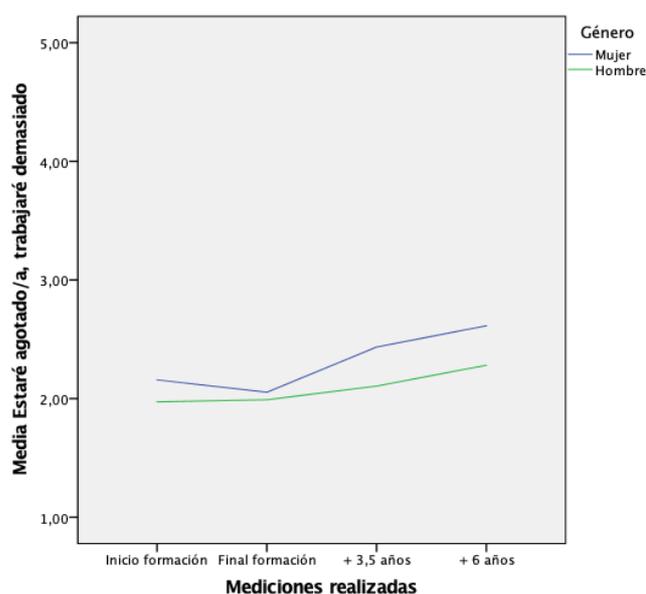


Figura 21. Evolución de la expectativa de estar agotado/trabajar demasiado para hombres y mujeres policía en las cohortes 1 y 2.

Tendré responsabilidades de mando

Cuando empezaban la formación, tanto los hombres como las mujeres policías tenían buenas esperanzas de poder tener responsabilidades de mando en un

(*baseline*). La variable de tiempo indica la tasa de cambio promedio durante las tres mediciones de seguimiento y estima la forma de la trayectoria de desarrollo. Los términos de interacción entre el tiempo y la variable de grupo género, estiman la diferencia entre los hombres y las mujeres policías con respecto a la tasa de cambio durante las mediciones de seguimiento.

periodo de 10 años (intercepto = 3,82, $p < ,0001$) y no había diferencias entre los hombres y las mujeres (género = $-,068$, $p > ,05$). A partir de que empiezan a trabajar, las expectativas de poder tener responsabilidades de mando disminuyen significativamente, especialmente en las mujeres (mediciones realizadas = $-0,198$, $p < ,0001$; mediciones realizadas*género = $,043$, $p < ,05$), tal como se observa en la Figura 22. Por ello podemos concluir, que tanto hombres como mujeres, acceden a la profesión con expectativas poco realistas sobre las opciones de poder promocionar, que disminuyen al incorporarse a la profesión y después se van ajustando a sus posibilidades. Este cambio de expectativas afecta más a las mujeres, resultado que confirmaría la creencia de que es más difícil promocionar para las mujeres que para los hombres.

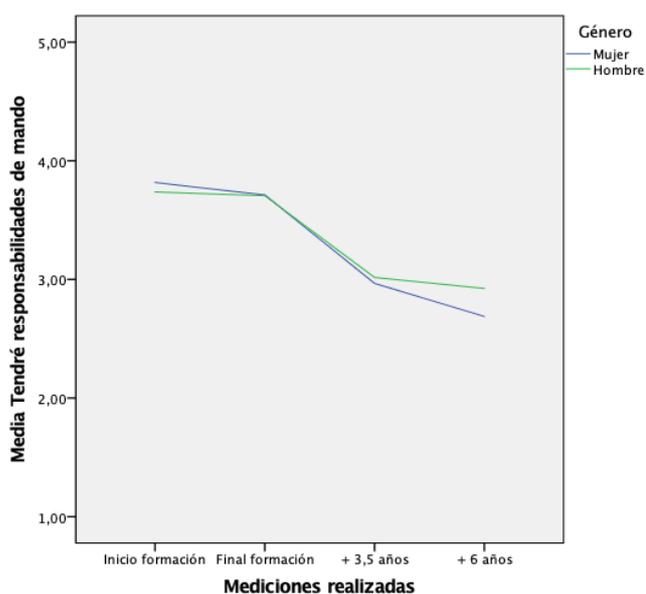


Figura 22. Evolución de la expectativa de llegar a tener responsabilidades de mando para hombres y mujeres policía en las cohortes 1 y 2.

El trabajo será una parte importante de mi vida

Al inicio de la formación, tanto los hombres como las mujeres policías tenían grandes expectativas de que el trabajo sería una parte muy importante de sus vidas (intercepto = 4,46, $p < ,0001$; género = $-.041$, $p > ,05$). Después de la formación, y durante los primeros años de trabajo como policías, estas expectativas disminuyen significativamente (mediciones realizadas = $-0,180$, $p < ,0001$), más para las mujeres que para los hombres (mediciones realizadas*género = $,035$, $p < ,05$), tal como se puede ver en la Figura 23. Estos resultados confirmarían que los aspirantes a policía acceden a la

profesión con grandes expectativas sobre su profesión. Sin embargo, el contacto con la realidad del trabajo policial comporta una rebaja de éstas, siendo las mujeres las que más deben reajustar su visión de la profesión.

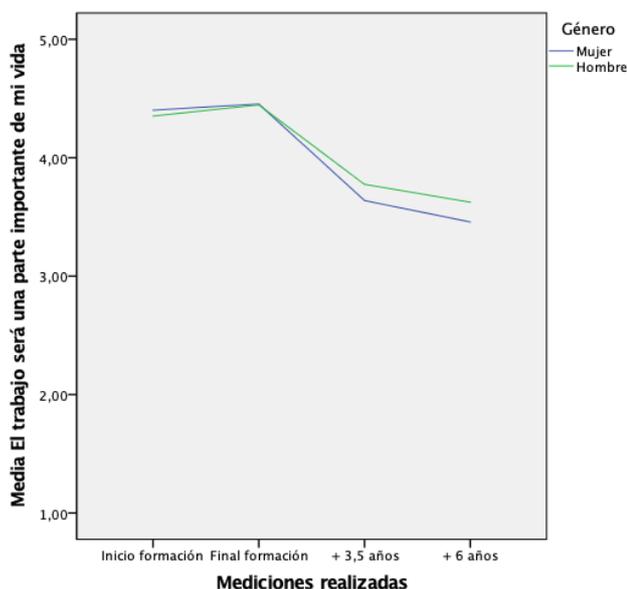


Figura 23. Evolución de la expectativa de que el trabajo de policía será una parte importante de sus vidas para hombres y mujeres policía en las cohortes 1 y 2.

Pasaré mucho tiempo con la familia e hijos/as

Al inicio de la formación, tanto las mujeres como los hombres policías esperaban poder pasar mucho tiempo con la familia e hijos (intercepto = 3,75, $p < ,0001$). Los hombres tenían una expectativa mayor en comparación con las mujeres (género = 0,129, $p < ,0001$). Durante los siguientes seis años, estas expectativas no se modificaron para ningún género (mediciones realizadas = - ,002, $p > ,05$; mediciones realizadas*género = ,003, $p > ,05$), como se observa en la Figura 24. Podemos interpretar, que el trabajo de policía no parece interferir en la expectativa de poder dedicarle tiempo a la familia. Esto nos permite triangular con los resultados de las entrevistas, en los que hemos visto que sólo uno de los/las entrevistados prioriza su carrera profesional sobre la vida familiar.

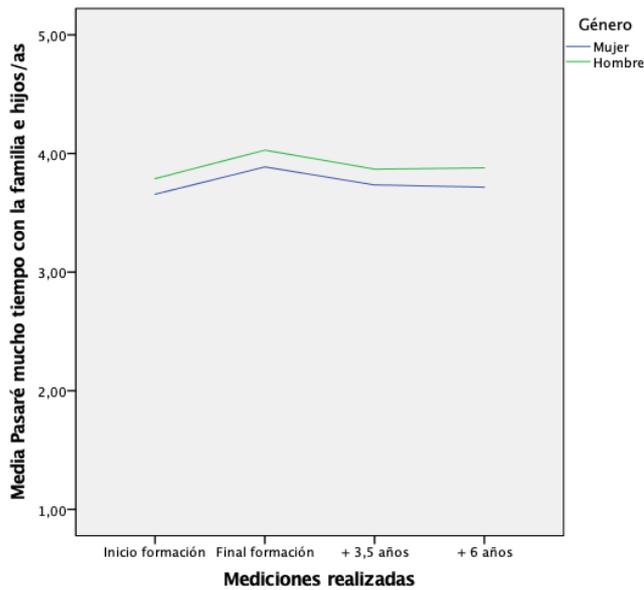


Figura 24. Evolución de la expectativa de pasar mucho tiempo con la familia e hijos/as para hombres y mujeres policía en las cohortes 1 y 2.

Me habré seguido formando

La intención de los policías al inicio de la formación era claramente seguir formándose durante la carrera policial (intercepto = 4,77, $p < .0001$), aunque las mujeres policías tenían más claro este propósito de continuar formándose (género = -,152, $p < ,0001$). En los seis años siguientes el propósito de seguir formándose disminuye (mediciones realizadas = -,131, $p < ,0001$) para todos, pero esta disminución es mayor para las mujeres policías que para los hombres (mediciones realizadas*género = ,0,027, $p < ,05$), aunque se mantiene en valores altos, tal como se muestra en la Figura 25. Se puede interpretar que, a la práctica, el trabajo policial no facilita compaginar trabajo con formación, aunque también que la organización ofrece pocas oportunidades para formarse, coincidiendo con el resultado de las entrevistas. Sin embargo, la perspectiva de que la formación es necesaria se mantiene en valores altos quizás como antídoto al peligro inherente a la profesión.

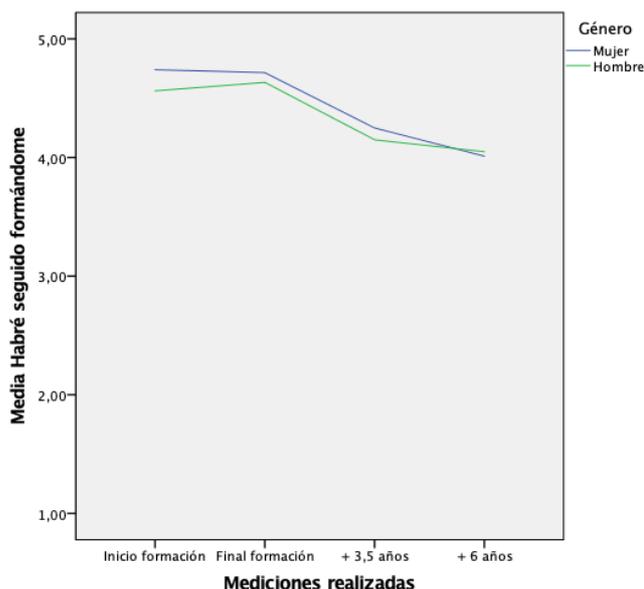


Figura 25. Evolución de la expectativa de seguir formándose a lo largo de su carrera para hombres y mujeres policía en las cohortes 1 y 2.

Estaré en buena forma física

Cuando empezaban la formación, los/las policías esperaban poder mantener una buena forma física (intercepto = 4,34, $p < .0001$), los hombres más en comparación con las mujeres (género = ,102, $p < ,01$). Durante la carrera profesional, la expectativa de mantenerse en forma disminuye, un cambio que es muy similar tanto para hombres como para mujeres (mediciones realizadas = -,044, $p < ,0001$; mediciones realizadas*género = -,005, $p > ,05$), tal como se ve en la Figura 26. La imagen social de la policía incluye estar en buena forma física, esto aparece en las elevadas expectativas iniciales de los/las policías, así como el hecho de que es un valor más propio del género masculino. El descenso de esta expectativa se debe también a la diversificación en el tipo de tareas que acaban realizando los/as policías, y el hecho de que muchas de ellas no tienen un componente físico, y por lo tanto no exigen estar en forma. Este resultado refuerza los resultados de la etnografía.

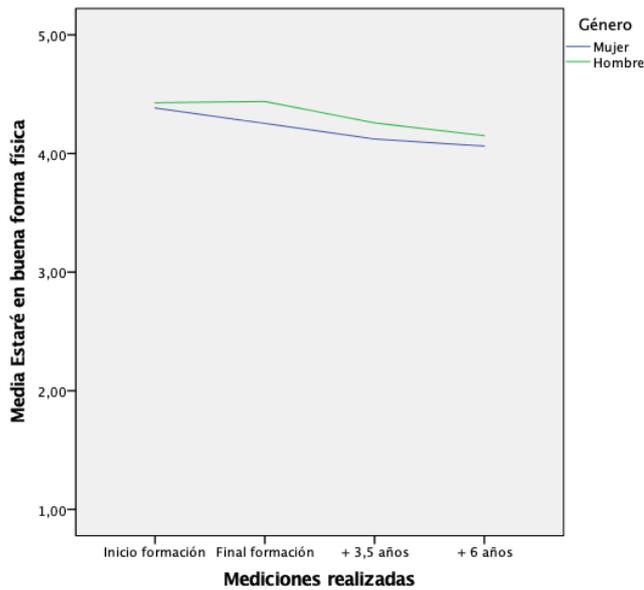


Figura 26. Evolución de la expectativa de mantenerse en buena forma física a lo largo de su carrera para hombres y mujeres policía en las cohortes 1 y 2.

Haré tareas de seguridad ciudadana

Cuando iniciaban la formación los/las policías tenían bastante clara la expectativa de realizar tareas de seguridad ciudadana (intercepto = 3,76, $p < .0001$), y no había diferencias entre las mujeres y los hombres (género = ,031, $p > .05$). Con el tiempo esta expectativa se reduce. El cambio a lo largo del tiempo es el mismo para hombres y mujeres policías (mediciones realizadas = -,063, $p < ,0001$; mediciones realizadas*género = -,025, $p > ,05$), como se observa en la Figura 27. Podemos concluir que las mujeres mantienen las mismas expectativas que los hombres de trabajar ejerciendo tareas de seguridad ciudadana, contra lo que suele estimarse. Las mujeres mantienen el deseo de poder trabajar en la calle a pesar de que en la práctica, como hemos visto, algunas tareas policiales alejadas de la calle son realizadas mayoritariamente por mujeres.

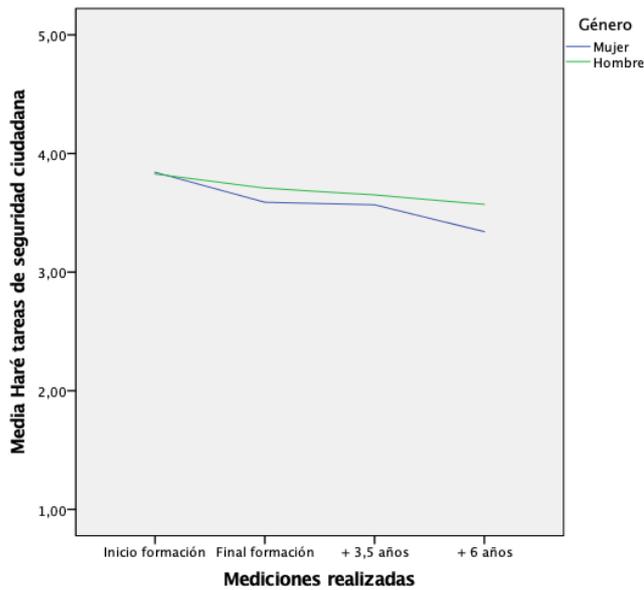


Figura 27. Evolución de la expectativa de hacer tareas de seguridad ciudadana para hombres y mujeres policía en las cohortes 1 y 2.

Haré tareas de investigación

Los/las policías tienen expectativas moderadas de poder hacer tareas de investigación durante su carrera policial (intercepto = 3,61, $p < .0001$). En comparación con los hombres, son sobre todo las mujeres las que tienen esta expectativa inicialmente (género = $-.323$, $p < .0001$). Pero para ambos géneros la esperanza de poder realizar tareas de investigación disminuye significativamente a lo largo del tiempo (mediciones realizadas = $-.14$, $p < .0001$; mediciones realizadas*género = $.015$, $p > .05$), como se puede ver en la Figura 28. Al llegar al terreno los/las policías ajustan sus expectativas en cuanto a las posibles labores que pueden ejercer, y aunque trabajar en investigación forma parte de la imagen social de esta profesión, descubren que en la práctica representa una pequeña parte de los destinos posibles. Es de destacar que las mujeres siempre mantienen expectativas de trabajar en investigación más altas que los hombres, contra lo que suele estimarse puesto que la imagen social predominante del policía que investiga, del detective, es la de un hombre.

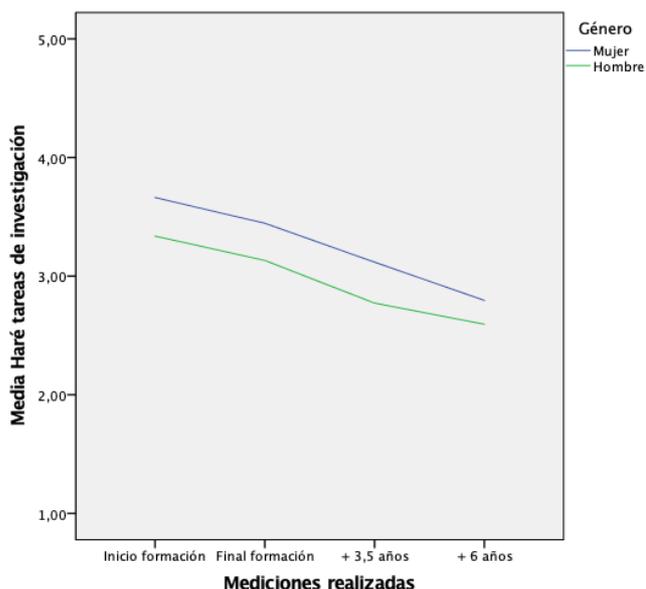


Figura 28. Evolución de la expectativa de hacer tareas de investigación para hombres y mujeres policía en las cohortes 1 y 2.

Trabajar en el ámbito de la prevención

Al inicio de la formación policial, los hombres policías tienen, en comparación con las mujeres, más expectativas de trabajar en el ámbito de la prevención (intercepto = 3,20, $p < .0001$; género = ,105, $p < .05$). Después de la formación estas expectativas bajan en ambos géneros sin que haya diferencias entre los dos grupos (mediciones realizadas = -,08, $p < ,0001$; mediciones realizadas*género = ,025, $p > ,05$), como refleja la Figura 29. Se podría explicar que los hombres mantengan mayores expectativas de trabajar en este ámbito, si interpretamos que tienen expectativas de trabajar en la prevención de delitos, tarea que se corresponde con la imagen del “crime fighter” que es la imagen social de la profesión de policía dominada por los hombres (Chan et al., 2003). Este resultado triangula con los resultados de las entrevistas donde hemos visto que los hombres policías son los que ocupan mayoritariamente los destinos en la calle y de mayor acción.

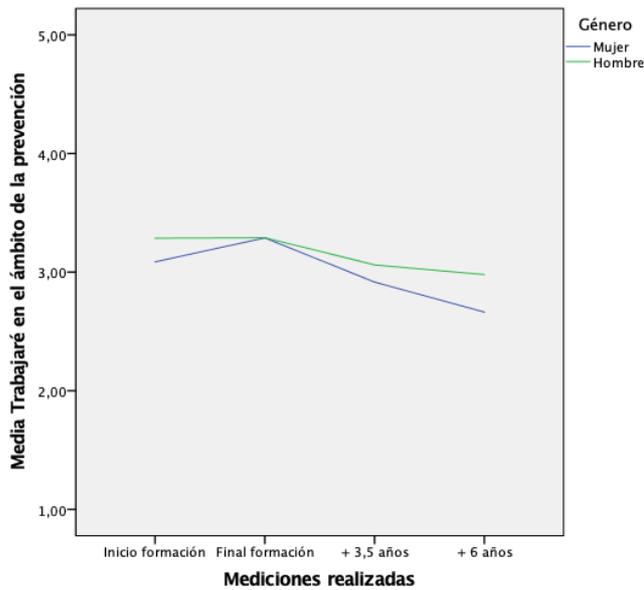


Figura 29. Evolución de la expectativa de hacer tareas de prevención para hombres y mujeres policía en las cohortes 1 y 2.

Trabajaré en el ámbito de la información y el análisis

Al inicio de la formación policial, la expectativa de trabajar en el ámbito de la información y el análisis no es muy elevada entre los futuros policías (intercepto = 2,68, $p < .0001$; género = ,011, $p > .05$). Durante la carrera policial de ambos grupos esta expectativa disminuye todavía más (mediciones realizadas = -,07, $p < ,0001$; mediciones realizadas*género = -,016, $p > ,05$), tal como se ve en la Figura 30. Esta baja expectativa de dedicarse al análisis se podría explicar porque que se trata de una tarea muy especializada y en este sentido las expectativas son más realistas inicialmente puesto que son moderadas, aunque todavía se ajustan más al llegar al terreno cuando vemos que la idea de poder trabajar en información y análisis va disminuyendo progresivamente.

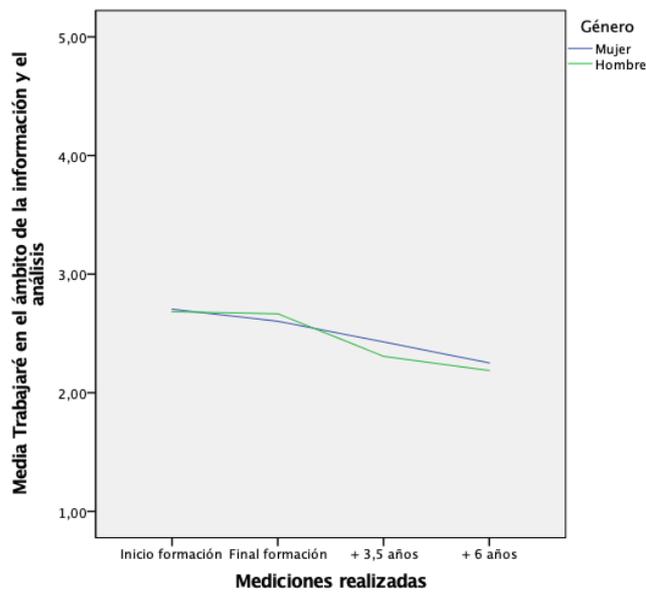


Figura 30. Evolución de la expectativa de hacer tareas de información y análisis para hombres y mujeres policía en las cohortes 1 y 2.

Trabajaré en el ámbito de la administración y la gestión del cuerpo

Comparado con el resto de las tareas que hemos analizado, los/las policías tienen menos expectativas de trabajar en el ámbito de la administración y la gestión del cuerpo (intercepto = 2,45, $p < .0001$). Aunque las expectativas de las mujeres son más altas que las de los hombres (género = -,136, $p < .01$). Se observa que ya desde el inicio de la formación, la motivación para el trabajo administrativo y de gestión disminuye de forma continuada en ambos grupos (mediciones realizadas = -,05, $p < ,0001$; mediciones realizadas*género = -,012, $p > ,05$), como muestra la Figura 31. Las bajas expectativas se explicarían porque trabajar en un despacho es la cara opuesta a trabajar en la calle, que es la imagen predominante del trabajo policial. Por otro lado, el hecho de que las mujeres tengan expectativas más altas de realizar este tipo de trabajo se explicaría porque en la división de roles por género este tipo de trabajo se considera más propio de las mujeres.

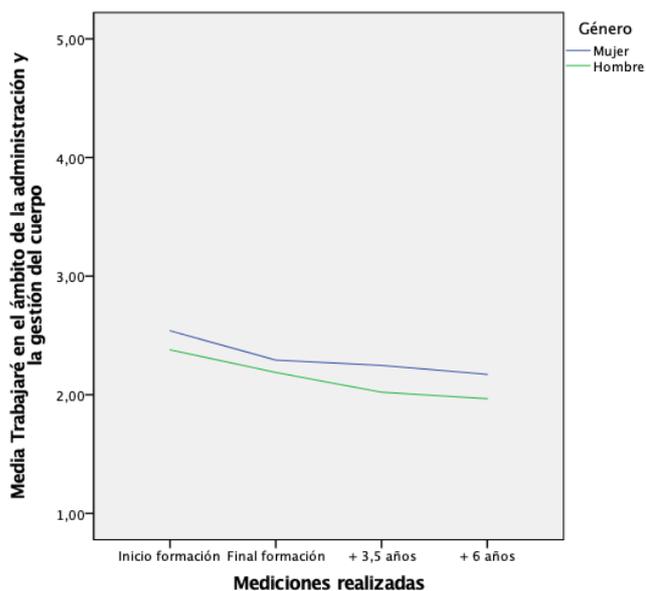


Figura 31. Evolución de la expectativa de hacer tareas de administración y gestión del cuerpo para hombres y mujeres policía en las cohortes 1 y 2.

Trabajaré en una unidad de operaciones especiales, como el Grupo Especial de intervención

Al principio de la formación, las expectativas que tienen los/las policías de poder trabajar en una unidad de operaciones especiales, como el Grupo Especial de intervención, son bajas (intercepto = 2,39, $p < .0001$), aunque los hombres tienen mayores expectativas que las mujeres (género = ,242, $p < .0001$). Además, desde el inicio, las expectativas de trabajar en este tipo de unidad disminuyen simultáneamente en ambos grupos de forma significativa (mediciones realizadas = -,11, $p < ,0001$; mediciones realizadas*género = ,006, $p > ,05$), tal como refleja la Figura 32. La expectativa de llegar a trabajar en una unidad de operaciones especiales es poco realista, aunque está bien valorada porque representa algunos de los valores asociados a la profesión (acción, emociones fuertes, valentía). La disminución de expectativas se explicaría por el ajuste que genera la experiencia de trabajo en la profesión.

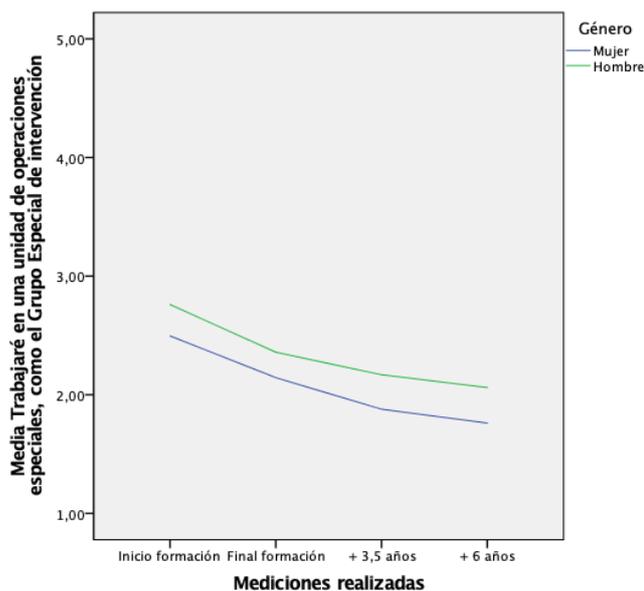


Figura 32. Evolución de la expectativa de trabajar en una unidad de operaciones especiales para hombres y mujeres policía en las cohortes 1 y 2.

Ya no trabajaré en la policía

La expectativa abandonar el trabajo en la policía es muy baja desde el principio de la formación, tanto en hombres como en mujeres (intercepto = 1,06, $p < .0001$; género = ,02, $p > .05$). Después de la formación inicial, la idea de abandonar la policía aumenta, pero no hay diferencias entre hombre y mujeres (mediciones realizadas = -,06, $p < ,0001$; mediciones realizadas*género = -,02, $p > ,05$), tal como se refleja en la Figura 33. El incremento de la expectativa de cambiar de profesión se inicia con el contacto con la realidad del trabajo policial y crece en paralelo a los años de experiencia. Este cambio se explicaría porque, tal como hemos visto en nuestros resultados, el desajuste entre lo que se esperaba hacer y lo que acaban desempeñando los/las policías, genera desencanto. Seguramente en parte se deba a la existencia de una imagen social de la profesión que no se corresponde con lo que ocurre en el terreno.

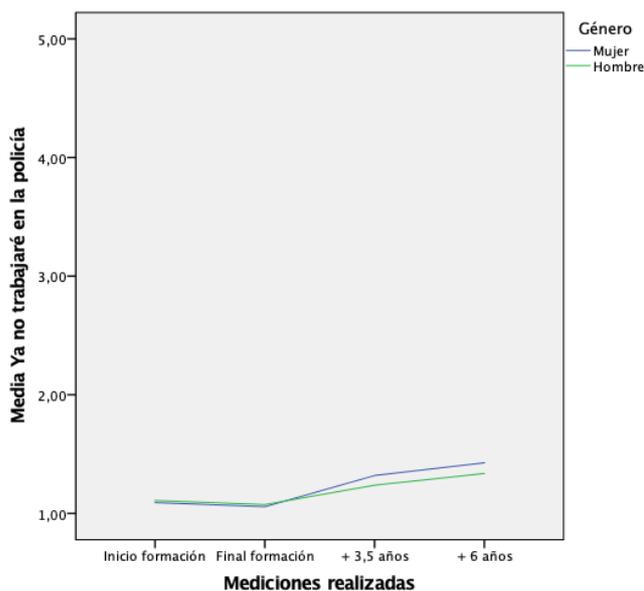


Figura 33. Evolución de la expectativa de no trabajar en la policía para hombres y mujeres policía en las cohortes 1 y 2.

7.8 Estrategias para sobrevivir

En este capítulo hemos identificado las características del desarrollo del proceso de socialización en los primeros años de ejercicio de la profesión de policía. Los resultados han mostrado las dificultades de los/las nuevos/as policías para adaptarse a una profesión que, en muchos casos, no era lo que se esperaban. Uno de los elementos más influyentes, alrededor del cual se construye la identidad ocupacional del policía, es lo difícil que resulta que se reconozca su autoridad. Este hecho fomenta la desconfianza hacia todo lo externo, especialmente hacia la ciudadanía. El resultado es el aislamiento social que consolida la separación entre el “nosotros” y el “ellos”.

Como parte del proceso de socialización, los/las policías también aprenden a utilizar estrategias para superar la hostilidad del entorno en el que trabajan, el aislamiento y las situaciones de peligro que deben enfrentar. A continuación, vamos a revisar cómo se construyen estas estrategias.

7.8.1 Formar parte de una familia

Muchos/as entrevistados/as explican que, además de compartir las horas de trabajo, también realizan actividades sociales con sus compañeros/as de trabajo, que acaban siendo a menudo sus amigos/as: “Son mis compañeros y

muchos de ellos son amigos, muy amigos. Estoy muy cómoda con ellos” (2-ME5). La relación laboral se transforma también en relación de amistad.

El hecho de que compartan horarios lo facilita, como dicen estos participantes:

En las semanas de fiesta si podemos, quedamos y vamos a tomar un café o vamos a subir una montaña o a hacer cosas, son más amigos. (2-HE3)

A parte de lo que es el trabajo, quedas mucho después del trabajo, intentas tener contacto. Por ejemplo, nuestro grupo queda mucho con los de seguridad ciudadana. (2-ME5)

A menudo los/las policías no tienen libre el fin de semana, pero en cambio, si hacen turnos rotatorios, disponen de semanas de fiesta, que para el resto de ciudadanos son laborables. Lo más sencillo es compartirlas con compañeros/as de trabajo. O también es habitual que un grupo de trabajo busque la amistad con otro grupo porque coinciden en el territorio y tienen horarios similares. Este mismo punto de vista es compartido por este agente: “Es que con algunos sí que nos planteamos quedar en las vacaciones porque coincidimos” (1-HE4). Se naturaliza el hecho de realizar la vida social con otros policías porque es más sencillo por horario y calendario laboral. Todo ello promueve la vida social con otros policías que acaban formando una familia como comenta esta entrevistada: los compañeros “son la base, son quien te escucha, quien te apoya...todo”(2-ME5). Esto coincide con la visión de los/las policías como un clan (Skolnick, 1975) porque desarrollan sentimientos de pertenencia al grupo similares a los de una gran familia.

7.8.2 Trabajar en equipo

El trabajo de policía “es un trabajo de equipo” (2-HE4), colaborativo, como también apuntaba Skolnick (1975). Los/las policías trabajan en parejas cuando patrullan, llamadas “binomios”, o en grupos o unidades en el resto de las tareas, nunca desarrollan su tarea individualmente. Ya hemos visto en el apartado dos de este capítulo, que predominan las buenas experiencias en las relaciones internas como apunta este entrevistado: “hay compañerismo, nos ayudamos, aprendemos los unos de los otros” (2-HE1) y en la calle su seguridad depende

del compañero/a. En situaciones de peligro donde hay que tomar una decisión rápida en pocos segundos es muy importante: “el trabajo del grupo” (2-HE8), es importante que todos los compañeros/as debatan sobre la mejor solución a tomar, aunque luego el responsable sea quien la tome.

Un entrevistado considera que el trabajo en grupo es el resultado de tener que trabajar en un entorno hostil: “Ya que desde fuera no recibimos ninguna ayuda, cuando salimos ocho horas o doce, eres tu y tu compañero, mi vida depende de él y la suya depende de mí” (2-HE7). Cuando realizan tareas de seguridad ciudadana, comparten largas jornadas de trabajo con su pareja de patrullaje y sólo pueden contar con su ayuda, porque su experiencia les muestra que la ciudadanía no va a estar de su parte. Según esta policía es indispensable contar con un buen grupo de trabajo:

Para mí es indispensable la gente, un buen grupo. Es lo más importante. Puedes estar en un destino mucho mejor, pero si la gente no es la más adecuada, los compañeros de trabajo, que es con quien pasas las horas ... Lo digo por experiencia, conozco compañeras que están en un lugar que no están muy bien, y entonces se les hace cuesta arriba, van con toda la ilusión, pero tienen problemas. Estar en un grupo contenta, para mí es primordial, antes que el lugar de destino. (1-ME5)

Al tratarse de un trabajo colaborativo, el rol del equipo es fundamental y aunque el destino, como dice esta entrevistada, sea complicado o peligroso, poder contar con buenos compañeros/as compensa las dificultades que el trabajo mismo conlleva.

En algunos destinos, como en los equipos de orden público, el trabajo colaborativo del grupo es imprescindible como explica este policía:

Es de vital importancia [el equipo] cuando tienes una actuación, nosotros estamos organizados para que trabajemos todos conjuntamente y cada uno tiene tareas diferentes y se complementa uno y otro, entonces para que salga todo bien, cada uno tiene que hacer su tarea y es muy importante que cada uno la conozca y la haga, claro. (2-HE8)

El trabajo en equipo es “vital” porque el trabajo de policía es un trabajo colectivo y sólo si el equipo funciona, que implica que cada uno asuma su parte de trabajo, la estrategia funcionará. Un entrevistado expresó incluso que

confiar en los/las compañeros/as es una característica propia de la profesión: “es de policía tener un compañero en el que puedas confiar, es muy importante” (2-HE2). Es la estrategia básica de supervivencia.

7.9 La absorción de la cultura

El paso de aspirante a agente de policía implica un conjunto de cambios en las actitudes y valores de los/as nuevos/as policías que transforman su identidad. Tanto la imagen social de la profesión, que les empuja a presentarse como candidatos/as, como la formación inicial que reciben en la escuela, reafirman el anhelo de acción, de dedicarse al “real job”, a atrapar delincuentes. Y a servir al ciudadano/a. Sin embargo, la realidad les muestra otra imagen de la profesión que los/las desilusiona. Descubren que hay muchas maneras de hacer de policía, no sólo el trabajo en la calle, también hay que vigilar puertas, custodiar detenidos o realizar trabajos administrativos.

Los cambios que comporta el ejercicio de la profesión influyen en sus perspectivas, en sus actitudes y en el lenguaje que utilizan. Es un proceso de cambio que va más allá de lo estrictamente profesional (Monjardet, 2010). Para prevenir los peligros de la profesión se vuelven más desconfiados/as y observadores/as, se instalan en la sospecha permanente, su percepción de la realidad se transforma. Al experimentar que la ciudadanía ni los admira ni reconoce su trabajo, las actitudes hacia “ellos”, los de afuera, los que no son policías, cambian radicalmente. Crece la desconfianza hacia todo lo externo, se sienten cuestionados y el trato con la ciudadanía se endurece para exigir respeto e imponer su autoridad. Adoptan el lenguaje de los/as policías.

Empiezan a crecer algunas actitudes que se derivan típicamente del ejercicio de la profesión: el pesimismo, el anhelo de hacer tareas que impliquen acción, la desconfianza hacia la organización y sus mandos, que les empuja a buscar “el seguro simbólico” del sindicato, crece la desconfianza hacia todo lo externo, también los ciudadanos (Chan et al., 2003; Monjardet, 1994; Reiner, 1992). Su visión del mundo cambia porque entran en contacto con el lado oscuro de la sociedad. Porque comparten los momentos más desagradables de la vida de

las personas. Con el tiempo, van disminuyendo sus expectativas sobre la importancia que tiene el trabajo de policía en sus vidas. La alegría inicial por haber conseguido un trabajo estable deja paso a la insatisfacción por las difíciles condiciones de trabajo – los turnos rotatorios, la movilidad forzosa, las situaciones desagradables que les toca vivir, el abandono de su organización que les exige mucho pero no les da las herramientas que necesitan.

Esta desilusión afecta más a las mujeres que a los hombres policías. Ellas mantienen altas sus expectativas de poder trabajar en seguridad ciudadana, de poder promocionar, de poder ser investigadoras. Pero la realidad es que muchas acaban ocupando destinos de gestión, de atención al público o de vigilancia, en parte para poder conciliar la vida laboral y la familiar, pero también porque asumen que hay una distribución de roles por género, la acción encaja más con los hombres.

Los compañeros/as se convierten en una parte esencial del trabajo. Tienen un rol positivo importante en la iniciación a la profesión “te hacen sentir como uno más”. Su ayuda y apoyo reconforta y con ellos/as entablan relaciones de amistad más allá del trabajo, la solidaridad entre iguales se va tejiendo. El trabajo en equipo de forma colaborativa es “vital”, confiar en los/las compañeros/as de quien dependen, también.

Ser policía es una identidad, es más que un trabajo. Tal como diferenciaba un entrevistado, he conseguido “ser” policía, pero no “hacer” de policía. Aunque muchos no consigan trabajar en el “real job”, mantienen la identidad ocupacional del policía que se apoya en un fuerte sentido de misión, en su deseo de ayudar a la ciudadanía. Es lo que ha motivado que se incorporaran a la profesión, y este deseo de ayudar, de marcar una diferencia, se mantiene alto a pesar de todo, y más en las mujeres. Su otro gran apoyo es el sentido de pertenencia al grupo, a la familia policial.

El uniforme que visten les confiere la participación simbólica en esta identidad colectiva, estamos para servir a la sociedad, para ayudar a los que tienen problemas...y controlar a los “malos”. Da lo mismo si a la práctica no ejercen

estas tareas, pertenecen al grupo, al “nosotros”. Porque ya no son un ciudadano como el resto, se han separado de “ellos”, llevan otro estilo de vida, el aislamiento social y la solidaridad interna los une. Y es difícil dar marcha atrás, porque perderían una parte de su identidad, “son” policías.

“Si estoy de paisano y veo cualquier incidente de inseguridad puedo ir allí y decir “Eh! Escucha, que **soy** policía, ¿qué pasa aquí?” (2-ME6)

Capítulo 8. Conclusiones

Primera

Reflexiones finales para no concluir

Como se ha expuesto y argumentado a lo largo de esta tesis, el desarrollo de la presente investigación supone el primer estudio longitudinal que se realiza en el sur de Europa, en el ámbito de la policía, que incluye varias cohortes en seguimiento, durante un período de siete años y medio y una muestra de más de 2000 individuos. Se trata pues de un estudio de gran relevancia y complejidad, tanto por su excepcional aproximación longitudinal, como por su magnitud en cuanto a la muestra y por su original triangulación de datos que incorporan una profunda etnografía con un extenso análisis cuantitativo. Por ello, esta tesis representa un estudio único en su campo que no sólo despliega unos datos empíricos originales, profundos y reveladores sobre el mundo de la policía, sino que además evidencia el proceso transformador de las personas que deciden incorporarse a la policía, desde su inicio hasta su plena integración, cuando llevan ya más de seis años incorporados⁸⁸. Como ha puesto de manifiesto la investigación, dicho proceso es complejo y trascendental, y resulta contingente a múltiples determinantes que se delimitan a través de tres etapas de socialización: la selección, la formación inicial y la entrada al terreno durante los primeros años de ejercicio de la profesión.

Esta compleja aproximación metodológica nos ha permitido conocer los cambios identitarios que comporta convertirse en policía, un proceso de cambio que va más allá de lo estrictamente profesional. La socialización en la profesión

⁸⁸ En concreto, como se ha explicado en detalle a lo largo de los distintos capítulos de la tesis, hemos recogido datos cuantitativos por encuesta de dos cohortes de aspirantes y nuevos/as policías, incluyendo por primera vez tanto a la Policía de la Generalitat-Mossos d'Esquadra como a las policías locales de Catalunya (N = 2170). Y lo hemos hecho desde el año 2010 hasta 2019 en cuatro momentos: al inicio y al final de la formación, y cuando llevaban tres años y medio y seis años y medio de trabajo como policías. Hemos utilizado el análisis de clases latentes para identificar las trayectorias de desarrollo de la identidad ocupacional de los/las policías. Para profundizar en los procesos de cambio de las personas que se convierten en policías y en la variedad de sus experiencias, hemos realizado una parte cualitativa etnográfica (N = 10), también longitudinal, desarrollada en dos fases, en 2013 y en 2017.

de policía implica adoptar una nueva forma de ver el mundo. Además, una de las aportaciones importantes de esta tesis, es que ha descubierto la existencia de importantes diferencias de género entre los/las nuevos/as policías tales como que las mujeres presentan un mayor nivel de vocación de servicio e inician su carrera con un sentido de misión más elevado que los hombres, aunque les acaba afectando más el pesimismo hacia el sistema legal. En definitiva, esta tesis ha expuesto que hay diferencias de género en el desarrollo de la identidad ocupacional de los/las policías y que la asimilación de la subcultura no afecta a ambos géneros de la misma manera.

Debido a la gran complejidad de métodos y a la gran cantidad de datos manejados y de resultados obtenidos, este capítulo no pretende ser un resumen de la tesis, sino más bien una reflexión sobre las respuestas que hemos alcanzado. Hemos mostrado cómo es el proceso de cambio de identidad de las personas que comporta ingresar en una profesión, la de policía. Hemos medido el impacto que las distintas etapas del proceso de socialización tienen en la identidad de los/las aspirantes, así como la vinculación entre cultura profesional e identidad. Conozcamos el alcance de estas respuestas.

Segunda

La presencia de la cultura policial

Sin duda, esta tesis pone de manifiesto que el funcionamiento de la policía es incomprendible si no son tomadas en cuenta las dimensiones culturales de la profesión. La cultura ocupacional se produce y se reproduce en las interacciones diarias entre los/las profesionales, sus tareas y el público. Está condicionada por el sistema legal que la policía debe resguardar y por la organización que la cobija, “la casa”. En este marco, la identidad de los/las agentes de policía está fuertemente vinculada a la subcultura ocupacional que adoptan los/las nuevos/as policías a través de mecanismos como la formación inicial y la socialización en la ocupación.

A pesar de que la cultura policial se ha estudiado en contextos sociales, políticos, económicos y legales muy diversos los elementos centrales que la caracterizan y que identifican estos estudios son sorprendentemente similares. Estos estudios se han hecho principalmente en el mundo anglosajón y se sabe mucho menos de la cultura policial en la Europa continental donde falta investigación sobre cultura policial. Esta tesis confirma por primera vez que estos elementos centrales de la cultura policial, que ha identificado la extensa literatura sobre el tema desde los años 50, se encuentran presentes también en las policías de Catalunya. La presente tesis demuestra, en primer lugar, que la mayoría de los/las aspirantes a policía se unen a la profesión con expectativas muy altas y con grandes ideales, pero, al no poder cumplir sus expectativas en sus primeros años de trabajo, adoptan una visión pesimista del trabajo policial y de su organización, aunque mantienen el compromiso con su vocación y sus compañeros/as. En segundo lugar, destaca como los resultados exponen también que inicialmente los/las aspirantes presentan actitudes bastante prejuiciosas que aumentan con las primeras experiencias de trabajo y con el tiempo se suavizan algunas y se estabilizan otras, aunque se mantienen más prejuiciosas que en el momento del acceso a la profesión. Asimismo, el análisis demuestra como los/las nuevos/as policías se instalan en la desconfianza hacia los ciudadanos y hacia todo lo externo, aunque esta parece disminuir con los años de experiencia. Por último, una aportación particularmente relevante es como el estudio evidencia la existencia de una división del mundo social en un "Nosotros/Ellos" que va acompañado por el aislamiento y la solidaridad interna, junto con el pesimismo, especialmente hacia las normas y los procedimientos legales.

Como vemos, los resultados confirman muchas de las afirmaciones teóricas sobre las características de la cultura policial identificadas en la literatura a lo largo de las últimas décadas, y más allá de dicha corroboración teórica, también muestran con evidencias empíricas hasta qué punto estas teorías son también relevantes para entender la realidad de la policía de Catalunya.

La tesis muestra como las características particulares del trabajo policial - el ejercicio de la autoridad, la exposición al peligro, la vinculación a la ley – son la

base que genera esta cultura, puesto que se reproduce en un contexto muy diferente al de la mayoría de los estudios existentes, el catalán-español. Hemos visto la peculiar historia de los cuerpos de policía de Catalunya, muchos de ellos surgieron o se refundaron en los años ochenta paralelamente a la instauración de la democracia en España.

Tercera

Ni son todos iguales ni hacen todos lo mismo, y las mujeres tampoco!

Mediante los análisis de curvas latentes de crecimiento, hemos identificado diversas trayectorias de desarrollo de la identidad ocupacional de los/las policías. Esto nos ha permitido profundizar en el estudio de la heterogeneidad de desarrollo de esta identidad. Asimismo, a través del mapeo se ha revelado cómo se distribuyen algunas dimensiones de esta identidad identificadas por medio del análisis de factor, cuantificando por primera vez en un estudio sobre cultura policial el porcentaje por separado de hombres y de mujeres policía que se adhieren a cada una de ellas. Hemos comprobado que hombres y mujeres siguen trayectorias distintas, a veces en paralelo, pero con distinta intensidad. Pero, además, destaca la heterogeneidad de trayectorias identificadas. Este resultado confirma que existen diversas subculturas, los/las policías no son recipientes pasivos de "una" cultura policial, sino que tienen un rol activo en el proceso de aculturación.

Las distintas aproximaciones metodológicas, particularmente el análisis de factor y la triangulación con los resultados etnográficos, han permitido identificar cinco dimensiones empíricas de la cultura policial. Estas dimensiones son muy relevantes para la tesis puesto que nos han permitido medir el grado de adopción de dicha cultura y los cambios que ocurren a lo largo de los primeros años de carrera policial.

El *sentido de misión* se ha revelado como una de las características fundamentales en la construcción de la identidad policial. Este se refiere a la identificación con la profesión de policía y al sentimiento de orgullo por la

importancia de la labor que la policía realiza en la sociedad, la policía es la “thin blue line” que divide el orden del caos.

Otra dimensión con gran peso en la identidad ocupacional de los/las policías es la relacionada con el *Género – Masculinidad*. Esta dimensión indica actitudes fundamentadas en la construcción social del género Occidental, en la que la identidad de cada persona refleja la asignación de roles y expectativas de género impuestas por un sistema de valores homogéneo y binario que adjudica distintos significados y capacidades a hombres y mujeres. Estas actitudes asumen una capacidad superior en el hombre que en la mujer para desarrollar ciertas tareas, hemos comprobado que una de estas tareas es el trabajo policial.

Las otras tres dimensiones son esenciales para entender cómo se configura esta nueva identidad. Se refieren a un sentimiento de pesimismo, en algunos casos incluso cinismo, hacia el sistema legal, las leyes y hacia todo lo externo. Así, la tercera y cuarta dimensiones se relacionan con la aplicación *discrecional* de las leyes y las normas en la toma de decisiones, justificada por la búsqueda de un bien superior. Esto se debe a la perspectiva de que el sistema legal impone trabas al trabajo policial y que la autoridad de la policía está debilitada por los cambios legales que alimentan un fuerte *pesimismo hacia el sistema legal*. Por último, los/las policías anhelan el *respeto* de la sociedad, su perspectiva es que trabajan envueltos en la hostilidad del mundo externo y desconfían de la ciudadanía y de otros actores externos como los tribunales. Este elemento caracteriza la quinta dimensión identificada en esta tesis y conforma la fuerte dicotomía “nosotros”- “ellos”.

Estas cinco dimensiones nos han permitido identificar cómo son las trayectorias de cambio de los/las nuevos/vas policías y si existen grupos diversos según las variaciones de estas trayectorias.

De las trayectorias identificadas, cabe destacar que tanto hombres como mujeres policía inician su carrera con un elevado sentido de misión, más elevado en las mujeres. Posteriormente, la experiencia de trabajo tiene un

impacto negativo en el sentido de misión que decrece. No obstante, el 88% de los hombres y el 100% de las mujeres mantienen un elevado compromiso con su vocación en los primeros seis años y medio de carrera profesional. Esto indica que la motivación por servir a la ciudadanía, que originó la elección de esta ocupación, es independiente de las experiencias de trabajo que acumulen.

Sorprende constatar empíricamente que más del 50% de hombres y mujeres que acceden a la profesión de policía comparten la perspectiva de que es un trabajo de hombres. Esto demuestra que existe una imagen social predominante de la policía que se caracteriza por una visión masculinizada de la ocupación. Resulta particularmente interesante comprobar que entre los/las policías existe la convicción de que hay roles en el trabajo de policía que sólo pueden realizar los hombres. Después de la formación, esta creencia se mantiene o aumenta, mientras que, al incorporarse al trabajo, el ejercicio de la profesión contribuye a reducir esta perspectiva en el 48,19% de los hombres y el 8,26% de las mujeres policías. Es notable que exista un grupo de hombres, el 33,33%, que tienen valores poco elevados en esta dimensión. Los hemos etiquetado como *resistentes*, mientras que en las mujeres las *resistentes* representan un 47,25%. Además, es interesante constatar que los/las *resistentes* mantienen estas perspectivas a lo largo del proceso de socialización.

Es especialmente revelador comprobar que todos/as los/las policías presentan niveles altos o moderados de pesimismo hacia el sistema legal. Este pesimismo aumenta tras las primeras experiencias laborales. En el 46,75% de los hombres y el 68,62% de las mujeres, la trayectoria ascendente de actitudes pesimistas se mantiene en el tiempo, mientras que en el resto el pesimismo se estabiliza. La proporción de mujeres con valores elevados de pesimismo es mayor que la de hombres, se podría explicar porque también las mujeres tenían mayores expectativas inicialmente y por ello el desencanto podría ser mayor. La etnografía nos informa que en la base de este pesimismo se encuentra la perspectiva de que el sistema legal limita la capacidad de trabajo de la policía, la obstaculiza, e incluso trata mejor a los “delincuentes” que a los propios policías. Una de las estrategias para superar estas limitaciones es la

discrecionalidad en la aplicación de las normas. Es particularmente significativo que los resultados muestren que la discrecionalidad está presente en niveles moderados en cuatro de cada cinco policías y que no hay diferencias destacadas entre hombres y mujeres. La discrecionalidad aumenta con las primeras experiencias de trabajo, posiblemente por la aspiración de “justicia inmediata”, pero observamos también que con el tiempo se suaviza en los/las policías que presentan niveles más altos de discrecionalidad. La presencia de la discrecionalidad puede tener un impacto importante en el trabajo de la policía, puede jugar un rol en facetas como la adaptación de las normas a las circunstancias individuales, la selección de los sectores sociales sobre los que actuar o la omisión de acción.

Junto con este pesimismo sobre la efectividad e imparcialidad del sistema legal, existe un gran consenso en los/las policías entorno la falta de respeto de la ciudadanía y otros actores externos, las posturas de desconfianza hacia todo lo externo son muy unánimes. Una diferencia destacable es que la postura más extrema, la de los muy desconfiados, está más presente en los hombres policías. Esta desconfianza sigue una trayectoria ascendente en los primeros años de ejercicio de la profesión y después se estabiliza, aunque se mantiene en niveles bastante elevados.

La percepción de falta de respeto perpetúa la diferenciación entre los/las policías – “nosotros” – y la ciudadanía – “ellos” –. Esta falta de respeto se relaciona con el complejo encargo que reciben los/las policías: deben ayudar y proteger a los ciudadanos, pero a la vez tienen la potestad de castigarlos, parece una misión imposible. Sin embargo, el anhelo de los/las policías de recibir la admiración y el respeto de la ciudadanía no disminuye, impulsado tal vez por su sentido de misión que, como ya hemos visto, se mantiene vivo.

Los resultados muestran que hay coincidencias considerables entre hombres y mujeres en cuanto a la presencia de la cultura policial, aunque también hemos constatado importantes diferencias. Las dimensiones identificadas transforman la identidad de los/las policías e influyen en sus comportamientos, aunque no

de una manera estática, sino que evolucionan a lo largo de la carrera policial, tal como hemos expuesto.

Cuarta

La “metamorfosis”

El paso de aspirante a agente de policía implica un conjunto de cambios en las actitudes y valores de los/as nuevos/as policías que transforman su identidad. Tanto la imagen social de la profesión, que les motiva a presentarse como candidatos/as, como la formación inicial que reciben en la escuela, reafirman el deseo de acción, de dedicarse al “real job”, a atrapar delincuentes, y a servir al ciudadano/a. Sin embargo, el contacto con el terreno les muestra otra imagen de la profesión que no se corresponde con el día a día del trabajo policial, que puede resultar monótono y vacío de acción. Surge el desencanto y van renunciando a los ideales que los llevaron a ingresar en la policía. Empiezan un proceso de “redefinición de expectativas”, como apuntaba un entrevistado “después de cinco años de policía ya te olvidas a veces un poco de cómo veías tu la policía”. Descubren que hay muchas maneras de hacer de policía, no sólo el trabajo en la calle, también hay que vigilar puertas, custodiar detenidos o realizar trabajos administrativos. Como ha mostrado la etnografía presentada, el anhelo de acción que se repite en sus relatos es la expresión de su deseo de conseguir cumplir sus expectativas profesionales: “cuando me hice policía quería estar en la calle, quería ser policía de la calle y aquí estoy en un despacho”.

Los/las aspirantes acceden a la profesión muy motivados/as, con una elevada vocación de servicio y esperando que su trabajo comportará acción y variedad, que se encargarán de tareas interesantes. La formación inicial en la Escuela de Policía alimenta esta perspectiva y mantiene vivas sus expectativas. No existe un período de transición entre escuela y trabajo. Los/las nuevos/as policías empiezan a trabajar y aprenden cómo actuar gracias al apoyo de los veteranos. La experiencia del día a día cuestiona la imagen idealizada de la profesión. Tres elementos contribuyen a generar el desencanto: la ciudadanía no los/las

quiere, el sistema legal los/las limita y su organización no los/las protege. Para prevenir los peligros de la profesión se vuelven más desconfiados/as y observadores/as, se instalan en la sospecha permanente, su percepción de la realidad se transforma. Aprenden a dividir al público en ciudadanos respetables y no respetables, buenos y malos, pacíficos y alborotadores. Al experimentar que la ciudadanía ni los admira ni reconoce su trabajo, las actitudes hacia “ellos”, los de afuera, los que no son policías, cambian radicalmente. Crece la desconfianza hacia todo lo externo, se sienten cuestionados/as y el trato con la ciudadanía se endurece para exigir respeto e imponer su autoridad. Adoptan el lenguaje de los/as policías. Todo ello construye una nueva identidad que transforma a los/las nuevos/policías, que los distingue del resto de ciudadanos.

Su visión del mundo cambia porque entran en contacto con el lado oscuro de la sociedad. Porque comparten los momentos más desagradables de la vida de las personas. Con el tiempo, van disminuyendo sus expectativas sobre la importancia que tiene el trabajo de policía en sus vidas. La satisfacción inicial por haber conseguido un trabajo estable deja paso a la insatisfacción por las difíciles condiciones de trabajo – los turnos rotatorios, la movilidad forzosa, las situaciones desagradables que les toca vivir, el abandono de su organización que les exige mucho pero no les da las herramientas que necesitan. Para evitar la movilidad aceptan trabajos monótonos, lejos del ideal del “crime fighter” pero sin el peligro de la movilidad forzosa. La desconfianza hacia la organización y sus mandos les empuja a buscar “el seguro simbólico” del sindicato.

Esta desilusión afecta más a las mujeres que a los hombres policías. Ellas mantienen altas sus expectativas de poder trabajar en seguridad ciudadana, de poder promocionar, de poder ser investigadoras. Pero la realidad es que muchas acaban ocupando destinos de gestión, de atención al público o de vigilancia, en parte para poder conciliar la vida laboral y la familiar. Las mujeres que trabajan en áreas donde hay más hombres son minoría y esto impide que hagan red.

En este proceso de transformación, los/las compañeros/as se convierten en una parte esencial del trabajo. Tienen un rol positivo importante en la iniciación

a la profesión “te hacen sentir como uno más”. Su ayuda y apoyo reconforta y con ellos/as entablan relaciones de amistad más allá del trabajo, la solidaridad entre iguales se va tejiendo. El trabajo en equipo de forma colaborativa es “vital”, confiar en los/las compañeros/as de quien dependen, también. La consecuencia es que se aíslan socialmente y aparece la solidaridad interna. A pesar de todo, no obstante, su vocación se mantiene alta, así como el compromiso con su labor. Y se alegran con cada pequeña muestra de agradecimiento del público, esperan pacientes que llegue el reconocimiento y sienten que sus expectativas se cumplen cuando pueden “ayudar a la gente”.

Como han ido exponiendo los resultados de esta tesis, ser policía es una identidad, es más que un trabajo. Tal como diferenciaba un policía, he conseguido “ser” policía, pero no “hacer” de policía. Aunque muchos no consigan trabajar en el “real job”, mantienen la identidad ocupacional del policía que se apoya en un fuerte sentido de misión, en su deseo de ayudar a la ciudadanía. Es lo que ha motivado que se incorporaran a la profesión, y este deseo de ayudar, de marcar una diferencia, se mantiene alto a pesar de todo, y más en las mujeres. Su otro gran apoyo es el sentido de pertenencia al grupo, a la familia policial.

El uniforme que visten les confiere la participación simbólica en esta identidad colectiva, de “estamos para servir a la sociedad”, “para ayudar a los que tienen problemas...y controlar a *los malos*”. La importancia no recae en si en la práctica no ejercen estas tareas, sino en que pertenecen al grupo, al “nosotros”. Porque ya no son un/a ciudadano/a como el resto, se han separado de “ellos”, llevan otro estilo de vida, el aislamiento social y la solidaridad interna los une. Y es difícil dar marcha atrás, porque perderían una parte de su identidad, “son” policías.

“Si estoy de paisano y veo cualquier incidente de inseguridad puedo ir allí y decir “Eh! Escucha, que **soy** policía, ¿qué pasa aquí?”

Quinta

Miradas hacia el cambio

Al inicio de este estudio confiábamos en que los resultados tendrían una relevancia práctica directa, especialmente en el contexto catalán donde se desarrolla el estudio, aunque no únicamente, puesto que también pueden ser representativos de la realidad de la policía en otros países occidentales. Ha llegado el momento de ver algunas implicaciones prácticas.

Más teniendo en cuenta que esta investigadora desempeña su labor profesional en el Instituto de Seguridad Pública de Catalunya (ISPC). Como tal tengo la capacidad, y quizás también la necesidad, de adoptar una aproximación transformadora, siempre fundamentada en una base empírica, aunque yendo más allá de lo puramente analítico. Por ello voy a sugerir, a la luz de los resultados de esta tesis, algunas estrategias de cambio.

Los resultados muestran que los/las aspirantes a policía ya presentan algunas de las dimensiones de la cultura policial, en niveles moderados y altos, cuando llegan a la Escuela de Policía. Por ejemplo, más de la mitad llegan con la perspectiva de que es un trabajo de hombres y que la ciudadanía muestra una actitud negativa y desafiante hacia la policía. Una estrategia para seleccionar candidatos/as con otras características sería revisar los sistemas de selección actuales y atraer a personas que no compartieran los elementos conflictivos de la cultura policial.

Las expectativas iniciales de los/las aspirantes se podrían ajustar durante el período de formación inicial en la Escuela de Policía y reorientarlas hacia sus posibles destinos. Otra sugerencia importante sería crear mecanismos de acompañamiento de los/las nuevos/as policías en la transición entre escuela y trabajo, especialmente durante los dos primeros años de ejercicio de la profesión, que es cuando hemos visto en sus trayectorias de cambio de identidad que crece el pesimismo y la desilusión. Esto requeriría una mayor y mejor conexión entre estos “dos mundos”.

A través de la etnografía, hemos conocido que el trabajo de policía en el terreno son muchos trabajos. La imagen social de la profesión parece un espejismo en el cual se reflejan los/as candidatos/as. El tipo de selección y de formación fomenta esta imagen. Para evitar la frustración por no poder cumplir las expectativas iniciales que se derivan de esta imagen social, sugerimos hacer convocatorias diferenciadas dependiendo del tipo de tareas que la organización necesite cubrir. A tales efectos, guiados por el análisis llevado a cabo ordenado hacia una estrategia más próxima al entorno social, sugerimos explorar la oferta de lugares de trabajo para investigadores/as; para analistas; para orden público; para gestores-administradores; para tareas de vigilancia y custodia, y también para seguridad ciudadana de base, el trabajo de patrulla. Actualmente el único acceso que existe en Catalunya es trabajar primero en seguridad ciudadana, en patrullaje. Pero justamente nuestro estudio confirma que este es el caldo de cultivo de los elementos conflictivos de la subcultura policial, del pesimismo, la desconfianza y la prevalencia de los hombres sobre las mujeres.

Paralelamente, como apuntan los resultados, sería necesario adaptar la formación que se ofrece en la Escuela de policía al tiempo que diversificarse a fin de superar la aproximación del "one size fits all". Una sugerencia sería ofrecer una formación de base común con un componente más académico, de nivel universitario, como se está haciendo en las policías del centro y norte de Europa. Esta formación pondría las bases para educar en poder tomar decisiones fruto de la reflexión y para facilitar la adopción de puntos de vista menos influenciados por la subcultura ocupacional. Una parte de la formación podría ser común mientras que la parte operativa, donde se enseñan las técnicas y métodos del trabajo policial, respondería a las diferentes especialidades.

Sexta

Lo que queda por investigar

Todo final es un principio. Las respuestas alcanzadas abren nuevos interrogantes. Si bien este trabajo ha permitido alcanzar una profundidad de estudio en la identidad de la cultura de la policía, particularmente en Catalunya, que no se había podido conseguir anteriormente, también es cierto que las revelaciones empíricas que presentan estos resultados nos abocan también a nuevos interrogantes.

Son muchos los aspectos que ha abordado esta tesis, y muchas las dimensiones que se abren. Entre estas, una de las preguntas más evidentes que se plantea es cómo continuarán las trayectorias de cambio de estos/as policías. Serían necesarios estudios longitudinales que confirmaran las trayectorias que ha identificado por primera vez este estudio en Catalunya-España, pero también estudios que hicieran un seguimiento longitudinal a más largo plazo para ver si estas tendencias se confirman. Así mismo debería medirse si se mantiene la heterogeneidad que hemos identificado y las diferencias por género.

Otro aspecto que evidencia este trabajo es sin duda la necesidad de potenciar la antropología sobre la policía en Catalunya-España, a fin de construir un conocimiento de la policía que equilibre y reconozca nuevos puntos de vista e interpretaciones sobre el mismo. Los estudios etnográficos resultan necesarios no sólo para conocer la cotidianidad de los policías dentro y fuera del terreno, sino para comprender cómo se construyen y desarrollan los distintos roles que desempeña la policía. Este estudio ha contribuido a este campo con una etnografía longitudinal que ha permitido explicar los cambios en la identidad de las personas que se convierten en policía. Pero se trata de un campo de estudio por explorar en Catalunya-España, no hay estudios sobre cómo son las vidas de los/las investigadores, de los/las analistas, de los/las patrulleros/as. Es necesario que la mirada de la antropología entre en la policía.

Por último, dados los resultados que se han mostrado, la tesis también evidencia una necesidad de la aproximación transversal de género en los estudios sobre la policía, y más concretamente sobre el rol que ejercen las mujeres en la policía. En este estudio hemos visto que algunas mujeres aceptan ocupar roles distintos que los hombres mientras que otras reclaman poder desempeñar las mismas tareas. Queda pendiente estudiarlo con más profundidad, escuchar más voces. Este estudio tiene una muestra etnográfica limitada de mujeres, dos participantes, que, si bien corresponden al 20% de representación de mujeres en la muestra de encuesta, son pocas. Convendría profundizar en las causas que dificultan el acceso de más mujeres a la profesión de policía. En muchas organizaciones, no es el caso de Catalunya, se han hecho verdaderos esfuerzos por reclutar más mujeres y sin embargo las cifras, aunque han mejorado, no son las esperadas. Un estudio que considero aportaría nuevos elementos de comprensión sobre esta cuestión sería investigar a las mujeres que no superan los procesos de selección para saber, por ejemplo, cuáles son las barreras que más dificultan el acceso de las candidatas.

Los resultados de esta tesis han dado respuesta a todas las preguntas que nos planteábamos inicialmente. Han expuesto el impacto de la formación inicial en los/las nuevos/as policías y cuánto perduran los cambios que genera. También han mostrado qué elementos de las primeras experiencias de trabajo influyen positiva y negativamente en la identidad ocupacional. Han demostrado que la cultura policial es adoptada por los/las nuevos/as policías, aunque en distintas maneras y grados. Han confirmado, en fin, que ser policía es más que un trabajo, es una identidad.

Esperamos que estos resultados contribuyan a ampliar el conocimiento de las diferentes disciplinas que hemos abordado desde la aproximación académica. Pero no sólo eso. La investigación aplicada aspira también a mejorar el propio terreno de investigación. Confío que con el conocimiento creado podamos también devolver a los/las informantes la ayuda que nos ofrecieron desinteresadamente al confiarnos sus historias.

Bibliografía

- Alain, M., & Pruvost, G. (2011). Police: Une socialisation professionnelle par étapes. *Deviance et Societe*, 35(3), 267–280.
<https://doi.org/10.3917/ds.353.0267>
- Archbold, C. A., Hassell, K. D., & Stichman, A. J. (2010). Comparing promotion aspirations among female and male police officers. *International Journal of Police Science & Management*, 12(2), 287–303.
- Arendt, H. (2003). *Eichmann en Jerusalén. Un estudio sobre la banalidad del mal. Claves de Razón Práctica* (Vol. 190). Barcelona: Lumen. Recuperado de <http://www.lapala.cl/wp-content/uploads/2014/11/Eichmann-en-Jerusalen.-Estudios-sobre-la-banalidad-del-mal..pdf>
- Atkinson, C. (2017). Patriarchy, gender, infantilisation: A cultural account of police intelligence work in Scotland. *Australian and New Zealand Journal of Criminology*, 50(2), 234–251. <https://doi.org/10.1177/0004865815626964>
- Baay, P., Buers, C., & Dumhs, L. (2015). School2Work : A longitudinal study of the transition from vocational education and training to the labour market in the Netherlands (unpublished paper), (September).
<https://doi.org/10.13140/2.1.2511.8082>
- Ballbé Mallol, M. (1981). *El Orden público en el constitucionalismo español (1812-1936)*. Universitat de Barcelona.
- Ballbé Mallol, M. (1983). *Orden público y militarismo en la España constitucional (1812-1983)*. Madrid: Alianza.
- Banks, D., Hendrix, J., Hickman, M., & Kyckelhahn, T. (2016). National Sources of Law Enforcement Employment Data (NCJ 249681), (April), 1–16.
Recuperado de <https://www.bjs.gov/content/pub/pdf/nsleed.pdf>
- Banton, M. (1964). *The Policeman in the Community*. London: Tavistock.
- Barcelona Llop, J. (2006). *Sobre el modelo policial español y sus posibles reformas*. Madrid. Recuperado de https://www.fundacionalternativas.org/public/storage/laboratorio_documentos_archivos/xmlimport-kOEUDe.pdf
- Bayerl, P. S., Horton, K. E., Jacobs, G., Rogiest, Z., Reguli, M., Gruschinske, P., ... Elliot, K. (2014). Perspectives on the police profession: an international investigation. *Policing: An International Journal of Police Strategies &*

- Management*, 37(2), 728–745. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-11-2013-0112>
- Bayley, D. H. (1994). *Police for the Future*. New York: Oxford University Press.
- Bayley, D. H. (1999). Policing : the World Stage. En R. I. Mawby (Ed.), *Policing across the world: Issues for the Twenty-First Century* (pp. 3–12). Taylor and Francis.
- Becker, H. S. (1991). *Outsiders. Studies in the sociology of deviance*. New York: The Free Press.
- Becker, H. S., Geer, B., Hughes, E. C., & Strauss, A. L. (2002). *Boys in White: Student Culture in Medical School*. New Brunswick: Transaction Publishers.
- Bick, E. (1964). Notes on infant observation in psychoanalytic training. *International Journal of Psychoanalysis*, 45, 558–566. Recuperado de http://www.asociacionbick.org/pdf/notas_observacion_lactantes_ensenanza_psicoanalisis.pdf
- Bion, W. (1962). The psycho-analytic study of thinking. *The International Journal of Psychoanalysis*, 43, 306–310. <https://doi.org/10.1002/j.2167-4086.2013.00030.x>
- Bittner, E. (1967). The Police on Skid-Row: A Study of Peace Keeping. *American Sociological Review*, 32(5), 699–715.
- Bittner, E. (1970). *The Functions of the Police in Modern Society. A Review of Background Factors, Current Practices and Possible Role Models*. Maryland: National Institute of Mental Health Centre for Studies of Crime and Delinquency.
- Bittner, E. (2005). “Florence Nightingale in Pursuit of Willie Sutton: A Theory of the Police.” En T. Newburn (Ed.), *Policing. Key readings* (p. 150 a 172). Cullompton, Devon: Willan Publishing.
- Blumenstein, L., Fridell, L., & Jones, S. (2012). The link between traditional police sub-culture and police intimate partner violence. *Policing*, 35(1), 147–164. <https://doi.org/10.1108/13639511211215496>
- Bodelón, E. (1998). *La igualdad y el movimiento de mujeres : propuestas y metodología para el estudio del género* (No. 148). Recuperado de https://ddd.uab.cat/pub/worpaper/1998/hdl_2072_1318/ICPS148.pdf
- Bolognesi, R. (2013). *La identità linguistiche dei sardi*. Cagliari: Condaghes.

- Bosch, J., Curbet, J., & González, C. (2009). 25 Anys d'història de la policia autonòmica de Catalunya. *Nous Horitzons*, 194, 98–111.
- Bosch, J. (2018). *La nostra policia. El model de seguretat de Catalunya des de 1978 fins als atemptats de 2017 i l'1 d'octubre*. Vic: Eumo editorial.
- Brewer, M. B., & Gardner, W. (1996). Who is this “we”? Levels of collective identity and self representations. *Journal of Personality and Social Psychology*, (71), 83–93.
- Brodeur, J.-P. (2005). Police Studies Past and Present: A Reaction to the Articles Presented by Thomas Feltes, Larry T. Hoover, Peter K. Manning, and Kam Wong. *Police Quarterly*, 8(1), 44–56.
<https://doi.org/10.1177/1098611104267326>
- Brodeur, J.-P., & Monjardet, D. (2003). *Connaître la Police. Grands textes de la recherche anglo-saxonne*. Paris: Les Cahiers de la Sécurité Intérieure. IHESI. <https://doi.org/http://dx.doi.org/doi:10.1522/030146610>
- Brown, J. (2007). From Cult of Masculinity To Smart Macho: Gender Perspectives on Police Occupational Culture. En M. Marks & A.-M. Singh (Eds.), *Police Occupational Culture: New Debates and Directions* (Vol. 8, pp. 189–210). Oxford: Elsevier Ltd. [https://doi.org/10.1016/s1521-6136\(07\)08008-6](https://doi.org/10.1016/s1521-6136(07)08008-6)
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York, NY: Guilford Press.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), *Testing Structural Equation Models* (pp. 136–162). Newbury park, CA: Sage.
- Bucholtz, M., & Hall, K. (2005). Identity and interaction: A sociocultural linguistic approach. *Discourse Studies*, 7(4–5), 585–614.
<https://doi.org/10.1177/1461445605054407>
- Cain, M. E. (1973). *Society and the Policeman 's Role*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Camañes, D., Solares, J., & Vilaro, X. (1994). Los cuerpos policiales en nuestro país y su integración en un sistema de Seguridad Pública (Notas de un debate actual). *Cuadernos de Trabajo Social*, (7), 285–298.
- Campbell, E. (1999). Towards a Sociological Theory of Discretion. *International Journal of the Sociology of Law*, 27(1), 79–101.

- <https://doi.org/10.1006/ijsl.1999.0082>
- Capell, J. M. (2016). Nocions bàsiques de la Policia Local a Catalunya. En J. R. Fuentes & J. M. Capell (Eds.), *La Policia Local a Catalunya* (pp. 163–207). Diputació de Barcelona.
- Carte, G. E. (1972). *August Vollmer and the origins of Police Professionalism*. University of California at Berkeley. Recuperado de <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/Digitization/68880NCJRS.pdf>
- Cattell, R. B. (1966). The Scree test for the number of factors. *Multivariate Behavioral Research*, 1, 245–276.
https://doi.org/10.1207/s15327906mbr0102_10
- Chan, J. B. L. (1996). Changing Police Culture. *British Journal of Criminology*, 36(1), 109–134. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511518195>
- Chan, J. B. L., Devery, C., & Doran, S. (2003). *Fair Cop: Learning the Art of Policing*. University of Toronto Press.
- Cockcroft, T. (2012). *Police culture: themes and concepts*. Abingdon: Routledge.
- Cockcroft, T. (2017). Police culture: Histories, orthodoxies, and new horizons. *Policing (Oxford)*, 11(3), 229–235. <https://doi.org/10.1093/police/pax029>
- Comas d'Argemir, D. (1995). *Trabajo, género y cultura. La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres*. Barcelona: Icaria editorial.
- Connell, R. W. (2005). *Masculinities. Masculinities*. Cambridge, UK: Polity.
- Coser, L. A. (1974). *Greedy Institutions: Patterns of Undivided Commitment*. New York: Free Press.
- Courtney, M. G. R. (2013). Determining the number of factors to retain in EFA: Using the SPSS R-Menu v2.0 to make more judicious estimations. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 18(8), 1–14.
<https://doi.org/10.2147/JHL.S35483>
- Curbet, J. (1983). *Democràcia i Policia*. Barcelona: Generalitat de Catalunya.
- Curbet, J. (1987). *La Policia del Quebec, un model per a Catalunya?* Barcelona: Generalitat de Catalunya.
- Davies, A., & Thomas, R. (2003). Talking cop: Discourses of change and policing identities. *Public Administration*, 81(4), 681–699.
<https://doi.org/10.1111/j.0033-3298.2003.00367.x>
- Del Barrio, F., Bjørgo, T., Jaschke, H. G., Kwantern, C., R.I., M., & Pagon, M. (2009). *Police Science Perspectives: Towards a European Approach*.

- Frankfurt: Verlag für Polizeiwissenschaft.
- DeVellis, R. F. (2011). *Scale development: Theory and applications* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Dong, Y., & Peng, C. Y. J. (2013). Principled missing data methods for researchers. *SpringerPlus*, 2(1), 222. <https://doi.org/10.1186/2193-1801-2-222>
- Du Gay, P. (2005). *The values of bureaucracy*. (P. Du Gay, Ed.), *The Values of Bureaucracy*. Oxford: Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Esteban, M. L. (2004). Antropología encarnada. Antropología desde una misma. *Papeles Del CEIC*, 12, 1–21. https://doi.org/10.1007/978-3-319-59480-4_21
- European Social Survey. (2010). *ESS Round 5 Source Questionnaire*. London.
- Evetts, J. (2011). A new professionalism? challenges and opportunities. *Current Sociology*, 59(4), 406–422. <https://doi.org/10.1177/0011392111402585>
- Fassin, D. (2013). *Enforcing Order: An Ethnography of Urban Policing*. Cambridge and Malden: Polity Press.
- Fekjaer, S. B., & Halrynjo, S. (2012). Promotion Aspirations among Male and Female Police Students. *International Journal of Police Science & Management*, 14(1), 71–82. <https://doi.org/10.1350/ijps.2012.14.1.262>
- Fekjaer, S. B. (2014). Police students' social background, attitudes and career plans. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 37(3), 467–483. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-06-2011-0057>
- Fekjaer, S. B., Petersson, O., & Thomassen, G. (2014). From legalist to Dirty Harry: Police recruits' attitudes towards non-legalistic police practice. *European Journal of Criminology*, 11(6), 745–749.
<https://doi.org/10.1177/1477370814525935>
- Fekjaer, S. B. (2018). Old and New Methods in Police Research. *Nordisk Politiforskning*, 4(2), 104–123.
- Fielding, N. G. (1986). Evaluating the role of training in police socialization: A British example. *Journal of Community Psychology*, 14(3), 319–330.
[https://doi.org/10.1002/1520-6629\(198607\)14:3<319::AID-JCOP2290140311>3.0.CO;2-N](https://doi.org/10.1002/1520-6629(198607)14:3<319::AID-JCOP2290140311>3.0.CO;2-N)

- Fielding, N. G. (1988). *Joining forces: police training, socialization, and occupational competence*. London: Routledge.
- Fielding, N. G., & Fielding, J. (1991). Police attitudes to Crime and Punishment. Certainties and Dilemmas. *British Journal of Criminology*, 31(1), 39–53.
- Flora, D. B., & Curran, P. J. (2004). An empirical evaluation of alternative methods of estimation for confirmatory factor analysis with ordinal data. *Psychological Methods*, 9(4), 466–491.
- Freidson, E. (1986). *Professional Powers. A study of the Institutionalization of Formal Knowledge*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Freidson, E. (2001). *Professionalism. The third logic. Professionalism. The third logic*. Cambridge: Polity. [https://doi.org/10.1016/S0038-0296\(03\)00042-6](https://doi.org/10.1016/S0038-0296(03)00042-6)
- Friese, S., Soratto, J., & Pires, D. (2018). *Carrying out a computer-aided thematic content analysis with ATLAS.ti* (MMG Working Paper No. 18-02). Recuperado de <http://hdl.handle.net/21.11116/0000-0001-364E-C>
- Galvani, M. (2016). *Cómo se construye un policía. La federal desde adentro*. Buenos Aires: Siglo XXI editores.
- Generalitat de Catalunya. (2005). *Mossos d'Esquadra: història i present*. Barcelona: Departament d'Interior.
- Generalitat de Catalunya. (2019). Els Mossos d'Esquadra. Dades Obertes. Retrieved May 6, 2019, from https://mossos.gencat.cat/ca/els_mossos_desquadra/indicadors_i_qualitat/dades_obertes/
- Goffman, E. (1959). *The presentation of the self in everyday life*. New York: Anchor Books.
- Goffman, E. (1961). *Asylums: Essays on the social situation of mental patients and other inmates*. New York: Doubleday.
- Goffman, E. (1967). *Interaction ritual. Essays on face-to-face behaviour*. Garden city, New York: Anchor.
- Goldsmith, A. (1990). Taking police culture seriously: Police discretion and the limits of law. *Policing and Society*, 1, 91–114.
- Goldstein, J. (1960). Police Discretion Not to Invoke the Criminal Process: Low-Visibility Decisions in the Administration of Justice. *The Yale Law Journal*, 69(4), 543–594.

- Greene, J. R. (2010). Pioneers in police research: William A. Westley. *Police Practice & Research*, 11(5), 454–468.
<https://doi.org/10.1080/15614261003593393>
- Guillén, F. (2015). *Modelos de policía y seguridad. Tesis Doctoral*. Universitat Autònoma de Barcelona.
- Gundhus, H. O. I. (2017). Discretion as an obstacle: Police culture, change, and governance in a Norwegian context. *Policing (Oxford)*, 11(3), 258–272.
<https://doi.org/10.1093/polic/pax012>
- Hilterman, E., Vallès, L., & Miró, M. (2013). *Estudi sobre els valors i actituds en aspirants a policia a la Formació Bàsica Inicial*.
- Hilterman, E. (2017) *Going in and out of offending: Developmental aspects of risk assessment and juvenile offenders*. Tillburg University.
- Holdaway, S. (1983). *Inside the British Police: A Force at Work*. Oxford: Blackwell Publishing Ltd.
- Hooks, B. (2004). *The will to change: men, masculinity and love*. Washington: Washington Square Press.
- Horn, J. L. (1965). A rationale and test for the number of factors in factor analysis. *Psychometrika*, 30, 17–185. <https://doi.org/10.1007/BF02289447>
- Horton, K., Bayerl, P. S., & Jacobs, G. (2013). *The identity of the police forces and their legitimation in the participating countries. COMPOSITE project. Deliverable 6.1*. Rotterdam.
- Hove, K., & Vallès, L. (n.d.). Police education in seven European countries in the framework of their police systems.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55.
<https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Hughes, E. C. (1958). The study of occupations. In R. K. Merton, L. Broom, & L. Cotrell (Eds.), *Sociology Today*. New York: Basic Books.
- Idescat. (2019a). Efectivos de las policías locales. Por graduación. Catalunya. Recuperado el 6 de Mayo de 2019, de <https://www.idescat.cat/pub/?id=poloc&n=272&lang=es>
- Idescat. (2019b). Policía de la Generalitat. Mossos d'Esquadra 2018. Efectivos por sexo y graduación. Recuperado el 6 de Mayo de 2019, de

- <https://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=899&lang=es>
- Ingram, J. R., Paoline, E. A., & Terrill, W. (2013). A Multilevel framework for understanding police culture: The role of the workgroup. *Criminology*, 51(2). <https://doi.org/10.1111/1745-9125.12009>
- Institut de Seguretat Pública de Catalunya. (2011a). *Diccionari de competències clau per a la formació de l'agent dels cossos de policia de Catalunya*.
- Institut de Seguretat Pública de Catalunya. (2011b). *Informe de resultats del grup de treball del Projecte II.iii.Perfil de competències en la formació de l'agent de policia*.
- Inzunza, M. (2016). Selection practitioners' views on recruitment criteria for the profile of police officers: A comparison between two police organizations. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 45, 103–119. <https://doi.org/10.1016/j.ijlcrj.2015.12.001>
- Isern, L., & Camps, M. (2016). La formació de la policia local a l'Escola de Policia de Catalunya. En J. R. Fuentes & J. M. Capell (Eds.), *La Policia Local a Catalunya* (pp. 305–334). Barcelona: Diputació de Barcelona.
- Johannessen, S. O. (2015). Reforming the Norwegian Police. Cultural Change as a Restoration of Organizational Ideologies, Myths and Practices. *Nordisk Politiforskning*, 2(2), 167–182. Recuperado de https://www.idunn.no/nordisk_politiforskning/2015/02/reforming_the_norwegian_police_-_cultural_change_as_a_resto
- Jones, T., & Newburn, T. (1998). *Private Security and Public Policing*. Oxford: Clarendon Press.
- Jubany, O. (2003). *Constructing Truths in a Culture of Disbelief: Screening Asylum Seekers in the Uk and Spain*. University of London.
- Jubany, O. (2017). *Screening asylum in a culture of disbelief: Truths, denials and skeptical borders*. Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-40748-7>
- Kaiser, H. F. (1960). The application of electronic computers to factor analysis. *Educational and Psychological Measurement*, 20, 141–151. <https://doi.org/10.1177/001316446002000116>
- Lauritz, L. E. (2009). *Spirande polisidentiteter. En studie av polisstudenters och nya polisers professionella identitet [Identities of emerging police professionals. A study of police students and new police officers' professional identity]*

- estudio de la identidad profesional de los estudiantes de policía y los nuevos policías]. Doktorsavhandling. Umea universitet. Recuperado de <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:217380/FULLTEXT01.pdf>*
- Lipsky, M. (2010). *Street-Level Bureaucracy. Dilemmas of the Individual in Public Services* (30th Anniv). New York: Russell Sage Foundation.
- Little, T. D., Jorgensen, T. D., Lang, K. M., & Moore, E. W. G. (2014). On the joys of missing data. *Journal of Pediatric Psychology*, 39(2), 151–162.
- Loftus, B. (2009). *Police Culture in a Changing World. Police Culture in a Changing World*.
<https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199560905.001.0001>
- Loftus, B. (2010). Police occupational culture: classic themes, altered times. *Policing and Society*, 20(1), 1–20.
<https://doi.org/10.1080/10439460903281547>
- Loubet del Bayle, J. L. (1988). *Police et société*. Toulouse: Presses de l'Institut d'Études Politiques.
- Makin, D. A., Willits, D. W., Koslicki, W., Brooks, R., Dietrich, B. J., & Bailey, R. L. (2018). Contextual Determinants of Observed Negative Emotional States in Police–Community Interactions. *Criminal Justice and Behavior*, XX(X), 1–18. <https://doi.org/10.1177/0093854818796059>
- Manning, P. K. (1977). *Police Work: The Social Organization of Policing*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Manning, P. K. (1978). The police: mandate, strategies, and appearances. En P. K. Manning & J. van Maanen (Eds.), *Policing: A View from the Street* (p. 368). Santa Monica, CA: Goodyear.
- Manning, P. K. (1995). Occupational culture. En W. G. Bailey (Ed.), *The Encyclopedia of Police Science* (pp. 472–475). New York: Garland.
- Manning, P. K. (2005). The Study of Policing. *Police Quarterly*, 8(1), 23–43.
<https://doi.org/10.1177/1098611104267325>
- Manning, P. K. (2010). *Democratic policing in a changing world*. Boulder: Paradigm Publishers.
- Martín Fernández, M. (1985). *La Profesió policial a Catalunya : anàlisi psico-sociològic de la policia com a professió*. Universitat de Barcelona.
- Martín Fernández, M. (1990). *La Profesión de policía*. Madrid : Siglo XXI.

- Martínez, R., Coller, X., Palomar, J., Pérez, I., & Krotsch, L. F. (2005). *Perfil sociodemogràfic dels alumnes de l'Escola de Policia de Catalunya*.
- McDonald, J. R. (2014). Developing a peace course in police studies: how a culture of peace can enhance police legitimacy in a democratic society. *Journal of Peace Education*, 12(February).
<https://doi.org/10.1080/17400201.2014.948412>
- McNamara, J. H. (1967). Uncertainties in police work: The relevance of police recruits' background and training. En D. J. Bordua (Ed.), *The police: Six sociological essays* (pp. 163–252). New Youk: Wiley.
- Monjardet, D. (1985). Police et sociologie : questions croisées. *Déviance et Société*, 9(4), 297–311. <https://doi.org/10.3406/ds.1985.1452>
- Monjardet, D. (1994). La culture professionnelle des policiers. *Revue Française de Sociologie*, 35(3), 393–411. <https://doi.org/10.2307/3322212>
- Monjardet, D. (1997). La formació inicial i la cultura professional dels policies. *Revista Catalana de Seguretat Pública*, 13–28.
- Monjardet, D. (2005). Gibier de recherche, la police et le projet de connaître. *Criminologie*, 38(2), 13–37. <https://doi.org/10.7202/012660ar>
- Monjardet, D., & Gorgeon, C. (2002). Enquête : La socialisation professionnelle des gardiens de la paix 1992-2002. Recuperado de http://bdq.quetelet.progedo.fr/fr/Details_d_une_enquete/558
- Monjardet, D., & Gorgeon, C. (2005). La culture professionnelle des policiers, une analyse longitudinale. *Cahiers de La Sécurité*, (56), 291–304.
- Monjardet, D. (2010). *Lo que hace la policía. Sociología de la fuerza pública*. Buenos Aires: Prometeo Libros.
- Morgan, D. L. (2014). *Integrating Qualitative and Quantitative Methods: a pragmatic approach*. SAGE.
- Muir, W. K. (1977). *Police: Streetcorner Politicians*. Chicago: University of Chicago Press. <https://doi.org/10.2307/2065113>
- Muir, W. K. (2005). The paradox of dispossession: skid row at night. En T. Newburn (Ed.), *Policing. Key readings* (pp. 173–190). Willan Publishing.
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2015). *Mplus user's guide. Seventh Edition*. Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.
<https://doi.org/10.1016/j.enconman.2005.10.1016>

- Mutsaers, P. (2015). *A public anthropology of policing: Law enforcement and migrants in the Netherlands*. Tilburg University.
- Nelken, D. (2012). Comparing Criminal Justice. En R. Maguire, Mike; Morgan, Rod; Reiner (Ed.), *The Oxford Handbook of Criminology* (fifth, pp. 138–156). Oxford: Oxford University Press.
- Newburn, T. (2008). The future of Policing. En *Handbook of Policing* (pp. 824–840). <https://doi.org/10.4324/9780203118238.ch30>
- Newburn, T., & Reiner, R. (2012). Policing and the Police. En R. Maguire, Mike; Morgan, Rod; Reiner (Ed.), *The Oxford Handbook of Criminology* (fifth, pp. 806–837). Oxford: Oxford University Press.
- Nulty, D. D. (2008). The adequacy of response rates to online and paper surveys: what can be done? *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 33(3), 301–314. <https://doi.org/10.1080/02602930701293231>
- Nylund, K. L., Asparouhov, T., & Muthén, B. O. (2007). Deciding on the number of classes in latent class analysis and growth mixture modeling: A Monte Carlo simulation study. *Structural Equation Modeling*, 14(4), 535–569. <https://doi.org/10.1080/10705510701575396>
- O'Connor, B. P. (2000). SPSS and SAS programs for determining the number of components using parallel analysis and velicer's MAP test. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers : A Journal of the Psychonomic Society, Inc*, 32(3), 396–402. <https://doi.org/10.3758/BF03200807>
- Paoline, E. A. (2003). Taking stock: Toward a richer understanding of police culture. *Journal of Criminal Justice*, 31(3), 199–214. [https://doi.org/10.1016/S0047-2352\(03\)00002-3](https://doi.org/10.1016/S0047-2352(03)00002-3)
- Paoline, E. A. (2004). Shedding light on police culture: An examination of officers' occupational attitudes. *Police Quarterly*, 7(2), 205–236. <https://doi.org/10.1177/1098611103257074>
- Peterson, A., & Uhnou, S. (2012). Trials of loyalty: Ethnic minority police officers as “outsiders” within a greedy institution. *European Journal of Criminology*, 9(4), 354–369. <https://doi.org/10.1177/1477370812447266>
- Punch, M. (1978). The Policeman's Occupational Culture. *Sociologische Gids*, 25(6), 517–530. Recuperado de <https://ugp.rug.nl/sogi/article/view/20832/18304>

- Rabe-Hemp, C. (2017). *Thriving in an All-Boys Club: Female Police and Their Fight for Equality*. Maryland: Rowman & Littlefield Publishers.
- Recasens Brunet, A. (1990). *Policía y Control Social: Problemas de construcción y definición jurídica y social*. Universitat de Barcelona.
- Regoli, B., Crank, J. P., & Rivera, G. F. (1990). The construction and implementation of an alternative measure of police cynicism. *Criminal Justice and Behavior*, 17(4), 395–409.
- Reiner, R. (1992). *The politics of the police*. London: Wheatsheaf.
- Reiner, R. (2010). *The Politics of the Police*. *Policing* (Vol. 5).
<https://doi.org/10.1093/police/par007>
- Reiner, R. (2015). Revisiting the Classics: Three Seminal Founders of the Study of Policing: Michael Banton, Jerome Skolnick and Egon Bittner. *Policing and Society*. <https://doi.org/10.1080/10439463.2015.1013753>
- Reiner, R. (2017). Is police culture cultural? *Policing (Oxford)*, 11(3), 236–241.
<https://doi.org/10.1093/police/paw046>
- Rosaldo, M. Z., & Lamphere, L. (1974). *Woman, culture, and society*. Stanford : Stanford University Press.
- Rubinstein, J. (1973). *City police*. New York: Ballantine.
- Sabaté, J. (1984). La profesión policial en España: un análisis sociológico. *Papers: Revista de Sociologia*, 21, 133–152. Recuperado de <http://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/23848>
- Sabaté, J. (1995). La policía en la Universidad: El Master de estudios policiales. *Harlax: Revista Técnica Del Ertzaina*, (13–14), 243–255.
- Sachau, D. A. (2007). Resurrecting the motivation-hygiene theory: Herzberg and the positive psychology movement. *Human Resource Development Review*, 6(4), 377–393. <https://doi.org/10.1177/1534484307307546>
- Schein, E. (1968). Organizational Socialization and the Profession of Management. *Industrial Management Review*, 9, 1–15.
- Schein, E. (2017). *Organizational Culture and Leadership* (5ª edición). Hoboken, USA: Wiley.
- Schneider, C. E. (1992). Discretion and Rules: A Lawyer's View. In K. Hawkins (Ed.), *The Uses of Discretion* (pp. 47–88). Oxford: Clarendon Press.
- Sendón de León, V. (2002). *Marcar las diferencias. Discursos feministas ante un nuevo siglo*. Barcelona: Icaria editorial.

- Sijtsma, K., & van der Ark, A. (2003). Investigation and treatment of missing item scores in test and questionnaire data. *Multivariate Behavioral Research*, 38(4), 505–528.
- Silvestri, M. (2017). Police culture and gender: Revisiting the “cult of masculinity.” *Policing (Oxford)*, 11(3), 289–300.
<https://doi.org/10.1093/policing/paw052>
- Simpson, J. M. (2011). *Policing the new downtown: The costs of community for homeless persons and individuals with mental illnesses in Washington, D.C.* ProQuest Dissertations and Theses. American University. Recuperado de http://search.proquest.com/docview/896132057?accountid=14553%5Cnhttp://openurl.library.uiuc.edu/sfxlcl3?url_ver=Z39.88-2004&rft_val_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:dissertation&genre=dissertations+&+theses&sid=ProQ:ProQuest+Dissertations+&+Theses+Full+Text&atitl
- Sklansky, D. A. (2007). Seeing Blue: Police Reform, occupational culture, and cognitive Burn-in. En *Police Occupational Culture: New Debates and Directions* (pp. 19–45). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/MRR-09-2015-0216>
- Skolnick, J. H. (1975). *Justice without trial: law enforcement in democratic society* (2ª edición). New York: John Wiley & Sons.
- Skolnick, J. H., & Fyfe, J. (1993). *Above the Law: Police and the Excessive Use of Force*. New York, NY: Free Press.
- Smith, D. J., & Gray, J. (1985). *Police and people in London: the PSI report*. London.
- Stinchcombe, J. B. (1980). Beyond bureaucracy: A reconsideration of the “professional” police. *Police Studies: The International Review of Police Development*, (3), 49–60.
- Suárez de Garay, M. E. (2003). *De estómago, de cabeza y de corazón. Un acercamiento antropológico a los mundos de vida de los policías en Guadalajara, México*. Universitat Autònoma de Barcelona. Departament de Filosofia. Recuperado de <http://www.tdx.cat/handle/10803/5156>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Experimental Designs Using ANOVA*. Belmont, CA: Duxbury Press.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. En W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The Social Psychology of intergroup*

- relations* (pp. 33–47). Monterey, CA: Brooks-Cole.
- Tajfel, H. (1982). *Social identity and intergroup relations*. (H. Tajfel, Ed.), *European studies in social psychology*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Terpstra, J., & Schaap, D. (2013). Police culture, stress conditions and working styles. *European Journal of Criminology*, 10(1), 59–73.
<https://doi.org/10.1177/1477370812456343>
- Tirado, P. J. (2012). *Estudio comparativo de la formación básica de las policías europeas*. Centro de Formación del Cuerpo Nacional de Policía.
- Torrente, D. (1997). *La sociedad policial. Poder, trabajo y cultura en una organización local de policía*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Valle, T. del. (2000). *Perspectivas feministas desde la antropología social*. (T. del Valle, Ed.). Editorial Ariel
- Vallès, L., Bande, M., & Candé, M. (2013). *Women in police services in the EU: facts and figures 2012*. Recuperado de <http://www.recercat.cat/handle/2072/207935>
- Vallès, L. (2013). *L'ingrés a la Policia de Catalunya. Un estudi sobre els/les aspirants a policia de Catalunya*. Universitat de Barcelona.
- van Ewijk, A. R. (2011). *Diversity in uniform: An exploration of diversity and a comprehensive analysis of the regional police forces in Catalonia and Utrecht*. Universitat Pompeu Fabra.
- van Ginkel, J. R., & van der Ark, A. (2008). SPSS syntax for two-way imputation of missing test data. Recuperado de <http://socialsciences.leiden.edu/educationandchildstudies/childandfamilystudies/organisation/staffcfs/van-ginkel.html%0D>
- van Hulst, M. J. (2013). Storytelling at the Police Station: The Canteen Culture Revisited. *British Journal of Criminology*, 53(4), 624–642.
- van Maanen, J. (1973). Observations on the making of policemen. *Human Organizations*, (32), 407–418.
- van Maanen, J. (1975). Police Socialization: A Longitudinal Examination of Job Attitudes in an Urban Police Department. *Administrative Science Quarterly*, 20(2), 207–228. Recuperado de http://www.jstor.org/stable/2391695?seq=1#page_scan_tab_contents

- van Maanen, J. (1978). The Asshole. En P. K. Manning & J. van Maanen (Eds.), *Policing: A View from the Street* (pp. 221–238). Santa Monica, CA: Goodyear.
- Vilatarsana, A. (2015). *La necessitat de construir un sistema de policia a Catalunya*.
- Vollmer, A. (1936). *The Police and modern society*. Montclair, N.J.: Patterson Smith.
- Waddington, P. A. J. (1999). Police (Canteen) Sub-culture. An Appreciation. *British Journal of Criminology*, 39(2), 287–309.
<https://doi.org/10.1093/bjc/39.2.287>
- Weber, M. (1978). *Economy and Society. An Outline of Interpretative Sociology*. Berkeley: University of California Press. Recuperado de <https://archive.org/details/MaxWeberEconomyAndSociety>
- Weitzer, R., & Tuch, S. A. (2006). *Race and Policing in America: Conflict and Reform*. New York: Cambridge University Press. [https://doi.org/10.1017/9780521-61691-3](https://doi.org/10.1017/9780521616913)
- West, B. T., Welch, K. B., Galecki, A. T., Welch, K. B., & Galecki, A. T. (2014). *Linear Mixed Models*. New York: Chapman and Hall/CRC.
<https://doi.org/10.1201/b17198>
- Westley, W. A. (1970). *Violence and the police: a sociological study of law, custom, and morality*. Boston: MIT Press.
- White, S. (1972). A perspective on police professionalization. *Law and Society Review*, 7(1), 61–85.
- Wickrama, K., Lee, T. K., O'Neal, C. W., Lorenz, F. O., Lee, T. K., O'Neal, C. W., & Lorenz, F. O. (2016). *Higher-Order Growth Curves and Mixture Modeling with Mplus*. New York: Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781315642741>
- Winnicott, D. W. (1965). *The maturational processes and the facilitating environment: Studies in the theory of emotional development*. London: The Hogarth Press and the Institute of Psycho-Analysis. Recuperado de <http://www.pep-web.org/document.php?id=ipl.064.0001a>

Zedner, L. (2005). Policing Before and After the Police: The Historical Antecedents of Contemporary Crime Control. *British Journal of Criminology*, 46(1), 78–96. <https://doi.org/10.1093/bjc/azi043>

Anexo

GUIÓN ENTREVISTAS 2013

Recordatorio proyecto
Consentimiento para la entrevista
Idioma de la entrevista
Grabación con audio
Duración prevista

Datos Sociodemográficos

1. Confirmar la edad que tiene actualmente
2. ¿Está casado o vive en pareja?
3. ¿Tiene hijos? ¿Cuántos? ¿Qué edad tienen?
4. ¿Dónde vive?
5. ¿Desde que acabó el Curso de Formación Básica, ha seguido formándose? ¿Ha hecho algún curso? ¿Ha vuelto a la Escuela de Policía?

Recorrido desde la salida de la Escuela

6. ¿Qué puestos ha ocupado?
7. ¿Cuáles le han gustado/disgustado más?

Puesto de trabajo actual

8. ¿Qué tipo de tarea policial está haciendo actualmente? (patrullaje, investigación, prevención, información, gestión, unidad especializada)
9. ¿Hace turnos u horario de despacho?
10. ¿Cuántas horas trabaja por semana? Incluir horas extras
11. ¿Si fuera posible escoger las horas que trabaja semanalmente, trabajaría más o menos o igual?
12. ¿En su trabajo actual, lidera otros compañeros?
13. ¿Cuál es su sueldo mensual bruto? Incluir horas extras

La elección de la profesión

14. ¿Está contento de haber escogido la profesión de policía? ¿Por qué?
- Relación/Satisfacción con la profesión de policía

- Me arrepiento de haber escogido esta profesión
- Si pudiera cambiar a una profesión con un sueldo similar lo haría
- Si tuviera que escoger de nuevo una profesión, no escogería ser policía
- Quiero hacer carrera dentro de la policía
- Haría de policía aunque no me pagaran
- Me gusta tanto la profesión que no me imagino renunciando a trabajar de policía
- El trabajo de policía es una profesión ideal para hacer toda la vida

Valores profesionales

15. ¿Qué valora del trabajo de policía? ¿Por qué?
16. ¿Ha cambiado respecto de lo que valoraba cuándo se presentó a la oposición?
17. ¿Y respeto cuando estaba haciendo el Curso de Formación Básica en la Escuela de Policía?
18. ¿Qué le motivo a ser policía?

Condiciones de trabajo (Extrínsecas)

- El trabajo está asegurado
- Buenas oportunidades de promoción/de ascenso
- Ingresos altos

Utilidad (Altruista)

- Permite ayudar a los otros
- Trabajo útil a la sociedad
- Permite estar en contacto con otras personas
- Te permite ser creativo e innovador

Ventajas respecto de otros trabajos (Intrínseco)

- Horario flexible
- Permite disfrutar de mucho tiempo libre
- Es un trabajo interesante
- Te permite trabajar de forma independiente
- Trabajo que la mayoría admira y respeta
- Trabajo que me permite vivir situaciones emocionantes y de acción

Actitudes hacia los conocimientos y las habilidades necesarios para desarrollar el trabajo de policía

19. ¿Qué competencias de las que le enseñaron en el CFBP cree que le han sido útiles para el trabajo que ha hecho hasta ahora?
20. ¿Cuáles ha echado de menos?
21. O al revés, ¿qué competencias no le han servido?

Cambios en su entorno desde que es policía

- 22. ¿Le ha dicho a sus familiares o amigos que es policía?
- 23. ¿Le gusta llevar uniforme? ¿Sale de casa con uniforme?
- 24. ¿Lo tratan diferente desde que es policía? ¿Ha notado algún cambio?

Actitudes hacia el trabajo de policía

- 25. ¿Es de algún sindicato o asociación de policías?
- 26. ¿Cree que el trabajo de policía es útil a la sociedad? ¿Por qué?
- 27. Si Usted viera compañeros que no hacen las cosas como es debido, o no respetan las normas, ¿qué haría? (solucionarlo internamente, denunciarlo...)
- 28. ¿Qué es más importante prevenir delitos o castigar a los delincuentes?

GUIÓN ENTREVISTAS 2017

Recordatorio proyecto
Firma del documento de consentimiento y anonimato
Permiso para grabación con audio
Duración prevista

1. Trayectoria profesional desde mayo 2013

- ¿se han cumplido (o no) tus expectativas profesionales?
- destinos ocupados
- formación realizada
- promoción vertical
- especialización horizontal
- Explique cómo es un día de trabajo

2. Cambio de identidad

- ¿Te sientes orgulloso de ser policía? ¿Por qué?
- ¿Cómo te ha cambiado la vida ser policía?
- ¿Cómo afrontas trabajar siendo observado por la sociedad?
- ¿Es peligroso tu trabajo?

3. Nosotros / Los otros

Relación Policía-ciudadano / Ciudadano-policía

- ¿Cuál es el perfil general de las personas que atendéis? ¿Con qué tipo de ciudadano trabajáis?
- ¿En el día a día con qué tipo de ciudadanos te encuentras más o trabajas más? ¿Te encuentras con “delincuentes habituales”? ¿Te ha sorprendido encontrar algún tipo que no te esperabas?
- ¿Encuentras diferencias en el trato por sexo (hombre-mujer) o por origen (inmigrantes, extranjeros, otras culturas)?

- ¿Cómo crees que el ciudadano ve a la policía/te ve a ti como policía?
(Cómo percibe el policía que la sociedad les percibe a ellos)
- ¿Cómo es el trato con el público en tu trabajo? ¿La policía ahora tiene que tratar con un público menos obediente y más exigente?
- ¿Qué actitudes te gustan de la gente con la que tratas y cuáles no toleras?
- Explica una experiencia positiva y una negativa vivida en relación con el ciudadano

<p>4. <u>Perspectiva del rol de policía + Discrecionalidad</u> Roles: Poner orden / Castigar / Benefactor- servidor</p>

Entre mantener el orden, hacer cumplir las leyes y luchar contra la delincuencia o servir la ciudadanía:

- ¿Cuál crees que es la tarea principal del policía?
- A qué dedicas más tiempo (puede variar en función del lugar que haya ocupado), poner un porcentaje de tiempo dedicado a cada rol
- ¿Qué valora más tu organización? ¿O qué te piden más que hagas (los mandos)?
- ¿Te has encontrado en situaciones inesperadas donde tienes que decidir como reaccionar en pocos segundos? ¿Ejemplos?
- ¿Cuál crees que es realmente tu margen de decisión? ¿Qué margen de maniobra tienes en tu trabajo?
- ¿Puedes tomar tus propias decisiones sobre lo que haces o como lo haces?
- ¿Qué impacto tiene que tú puedas decidir?
- Como es imposible perseguir todas las infracciones o delitos, ¿cómo escoges los que persigues?

5. Ejercer poder y autoridad moral

¿Cómo metaboliza el policía ser la conciencia moral/ética y la censura controladora de la sociedad?

- ¿Cómo llevas poder decidir lo que se puede hacer y lo que no se puede hacer e imponerlo a los ciudadanos?
- ¿Te da un poder especial?
- ¿Crees que es necesario que alguien vigile y ponga orden a la sociedad?
- Poner el ejemplo de Suiza (caso de robo) donde no hacen falta policías porque todos los ciudadanos llevan a un policía dentro, ¿crees que llegaremos a tener un policía dentro de cada ciudadano en Cataluña?

6. Los compañeros/as

Sentimiento de solidaridad

- ¿Cómo son tus compañeros/as?
- ¿Qué importancia tienen los compañeros/as en tu trabajo?
- ¿Son también amigos?
- ¿Compañeros de otro sexo o de otra cultura/etnia, tenéis? ¿Es fácil trabajar con ellos/as? ¿Crees que tendría que haber más/menos?

Para las mujeres:

- ¿te sientes más visible por el hecho de ser mujer?
- ¿Crees que se fijan más en lo que haces los compañeros o los mandos?
- ¿Crees que tienes que demostrar tu valía más que los compañeros hombres?
- ¿Has sufrido acoso de algún tipo?
- ¿Te cuesta más hacer valer tu autoridad?
- ¿La distribución de trabajos es igualitaria?
- ¿Hacer carrera a la policía es más fácil para los hombres?

7. La organización (moralidad burocrática)

- ¿Crees que es más importante solucionar los problemas de los ciudadanos o ser eficiente en las tareas que te encomiendan?
- ¿Crees que los PNT (procedimiento normalizado de trabajo que describe cómo tienen que trabajar en cada situación) te ayudan a hacer mejor tu trabajo o son una traba que te complica todavía más el día a día?
- ¿Te sientes apoyado por tus mandos inmediatos? ¿Y por la organización?

8. Utilidad de la formación básica

- Ahora que habrá una nueva promoción del cuerpo de policía, ¿qué cambiarías y qué mantendrías en la formación básica de estos nuevos aspirantes?
- ¿Has utilizado lo que aprendiste en la escuela?
 - o Cada día
 - o Cada semana
 - o Cada mes

9. Las condiciones de trabajo

- ¿Qué harías si pudieras cambiar lo que quisieras de las condiciones de trabajo?
- ¿Cómo llevas trabajar de noches? ¿Te afecta?
- ¿Sigues siendo de un sindicato? ¿Qué beneficios aporta?