



Revista Logos Ciencia & Tecnología

ISSN: 2145-549X

Policía Nacional de Colombia

Hernández-González, Ángel Uriel; Echeverri-Petti, Luce Marina; Cortés-Olarte, Gonzalo Andrés
Caracterización, inclusión y participación de la mujer policía en Colombia. Análisis 1994 - 2021
Revista Logos Ciencia & Tecnología, vol. 13, núm. 3, 2021, Septiembre-Diciembre, pp. 8-19
Policía Nacional de Colombia

DOI: <https://doi.org/10.7440/res64.2018.03>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=517769783002>

- [Cómo citar el artículo](#)
- [Número completo](#)
- [Más información del artículo](#)
- [Página de la revista en redalyc.org](#)



Sistema de Información Científica Redalyc
Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso
abierto

Artículo de investigación

Caracterización, inclusión y participación de la mujer policía en Colombia. Análisis 1994 - 2021

Characterization, inclusion and participation of policewomen in Colombia. Analysis 1994 - 2021

Caracterização, inclusão e participação de mulheres policiais na Colômbia. Análise 1994 - 2021

Ángel Uriel Hernández-González^{a*} | Luce Marina Echeverri-Petti^b | Gonzalo Andrés Cortés-Olarte^c

^a<https://orcid.org/0000-0002-0043-3151> Policía Nacional de Colombia, Bogotá D. C., Colombia

^b<https://orcid.org/0000-0002-9965-0972> Policía Nacional de Colombia, Bogotá D. C., Colombia

^c<https://orcid.org/0000-0002-5670-220X> Policía Nacional de Colombia, Bogotá D. C., Colombia

- Fecha de recepción: 2021-04-26
- Fecha concepto de evaluación: 2021-06-28
- Fecha de aprobación: 2021-07-30
<https://doi.org/10.22335/rlct.v13i3.1445>

Para citar este artículo / To reference this article / Para citar este artigo: Hernández-González, Á. U., Echeverri-Petti, L. M., & Cortés-Olarte, G. A. (2021). Caracterización, inclusión y participación de la mujer policía en Colombia. Análisis 1994 - 2021. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 13(3), 8-19. <https://doi.org/10.22335/rlct.v13i3.1445>

RESUMEN

Se exponen los resultados de la investigación sobre la caracterización, inclusión y participación de la mujer policía en Colombia durante los últimos 27 años, analizando los datos demográficos de 24.025 mujeres policías. Se utilizó un diseño cuantitativo-descriptivo, de tipo no experimental con corte transversal, a partir del análisis de registros administrativos institucionales que reposan en el Sistema de Información para la Administración del Talento Humano (SIATH), extraídos mediante el uso del software Oracle Discoverer, organizados a partir de variables sociodemográficas y criterios explicativos-secuenciales. Los resultados demuestran que, para la última década, la Policía Nacional ha sido pionera en el cambio de paradigmas, tanto en participación como en empoderamiento y reconocimiento profesional y social de la mujer a través de la adopción de prácticas sostenidas de inclusión y participación, venciendo imaginarios sociales y falsas limitaciones impuestas a nivel cultural en lo que al sexo-género se refiere. Este estudio es una iniciativa que aporta a la formación de las nuevas generaciones de policías, del cual se concluye que la profesión policial no es exclusivamente masculina.

Palabras clave: Equidad, igualdad, inclusión, mujer policía, paridad de género, participación.

ABSTRACT

The results of the research on the characterization, inclusion and participation of policewomen in Colombia during the last 27 years are presented, analyzing the demographic data of 24,025 police-women. A quantitative-descriptive design was used, of a non-experimental type with cross-section, from the analysis of institutional administrative records that rest in the Information System for Human Talent Administration (SIATH), extracted using the Oracle Discoverer software, organized from socio-demographic variables and explanatory-sequential criteria. The results show that, for the last decade, the National Police has been a pioneer in the change of paradigms, both in participation and in empowerment and professional and social recognition of women through the adoption of sustained practices of inclusion and participation, winning social imaginaries and false limitations imposed at the cultural level as far as sex-gender is concerned. This study is an initiative that contributes to the training of new generations of police officers, from which it is concluded that the police profession is not exclusively male.

Keywords: Equity, equality, inclusion, policewoman, gender parity, participation.

RESUMO

São apresentados os resultados da pesquisa sobre a caracterização, inclusão e participação das mulheres policiais na Colômbia durante os últimos 27 anos, analisando os dados demográficos de 24.025 mulheres policiais. Foi utilizado um desenho quantitativo-descritivo, de tipo não experimental com coorte transversal, a partir da análise dos registros administrativos institucionais que são encontrados no Sistema de Informação para Administração do Talento Humano (SIATH), extraídos através do software Oracle Discoverer, organizados a partir de variáveis sociodemográficas e critérios explicativos-sequenciais. Os resultados mostram que, na última década, a Polícia Nacional foi pioneira na mudança de paradigmas, tanto na participação quanto no empoderamento e reconhecimento profissional e social das mulheres por meio de práticas continuadas de inclusão e participação, conquistando imaginários sociais e falsas limitações impostas no nível cultural no que diz respeito ao sexo-gênero. Este estudo é uma iniciativa que contribui para a formação de novas gerações de policiais e é possível concluir a partir dele que a profissão policial não é exclusivamente masculina.

Palavras chave: Equidade, igualdade, inclusão, mulher policial, paridade de gênero, participação.

Cuando se desarrollan estudios con referencia a la mujer se tiende a enaltecer sus esfuerzos por pertenecer y participar en sociedades más justas e igualitarias en cuanto a derechos y deberes. Además, se legitiman sus logros académicos y laborales, las posiciones sociales alcanzadas, los niveles de independencia económica y la autonomía en las esferas pública y privada, donde se refuerza su individualidad y libertad, altamente valoradas y reconocidas por la sociedad occidental contemporánea.

De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal, 2016), la igualdad de género y la autonomía de las mujeres son temas que hacen parte de la agenda de desarrollo sostenible de las naciones a 2030. En ello se afirma que no hay incompatibilidad en las relaciones entre los sexos, puesto que solo a través de la igualdad se supera todo signo de discriminación y se

transforma el predominante sistema diferencial, así como la división sexual del trabajo (Calvache et al., 2019). En consecuencia, se da un acceso equitativo a la retribución económica y a la participación social.

Lograr un cambio cultural y romper con los paradigmas sociales y estereotipos ligados al género es, según Cook y Cusack (2009), “el primer paso para abolir toda forma de discriminación” (p. 4); es por ello que la Policía Nacional desde 1977 forma mujeres para la profesión policial. Lo anterior se da a partir de campos de formación policial, de acuerdo a su categoría, así: en la Escuela General Francisco de Paula Santander se forman mujeres en la categoría de Oficial; de la Escuela de Suboficiales y Nivel Ejecutivo Gonzalo Jiménez de Quesada egresan Suboficiales y Agentes desde 1978, y también se tiene en cuenta el Centro de Instrucción de Policía

Femenina ubicado en Bogotá, donde se continuaron los cursos para agentes desde 1984, y que años después se convirtió en la XV Estación de Policía Femenina (Diettes, 1993); en paralelo, en la ciudad de Medellín, la Escuela de Policía Carlos Holguín adelantó desde 1986 iniciativas de formación para mujeres. En la actualidad, la Policía Nacional ha abierto programas de formación femenina en todas las escuelas y centros de instrucción, siendo las más destacadas la Escuela de Patrulleros Provincia del Sumapaz Intendente Maritza Bonilla Ruiz, en Fusagasugá, y la Escuela de Policía Carlos Eugenio Restrepo, en Medellín.

Indistintamente del sexo-género, la institución brinda hoy las mismas oportunidades de desarrollo profesional, económico y social-relacional tanto a mujeres como a hombres. Dicho logro se ha dado de forma gradual y acumulativa, gracias a los aportes de las diferentes generaciones de mujeres policías.

Concebir la igualdad de género como una práctica sostenida en el tiempo plantea retos en el presente que tienen incidencia directa en el futuro. Es por ello que en este estudio se realiza una aproximación sistemática al fenómeno, evaluando el proceso de inclusión de la mujer en algunos cuerpos de policía a nivel global, regional y nacional, no sin antes recalcar que el papel de la mujer policía en el mundo no está sujeto a las mismas condiciones sociales, culturales, históricas y religiosas, lo que diferencia las dinámicas incluyentes implementadas en cada cuerpo de policía.

Inclusión de la mujer a diferentes instituciones policiales a nivel global

El trabajo de las mujeres policías ha dejado de transmitirse a partir de narrativas y en los últimos años es un tema que se documenta y del cual se ha dejado registro histórico. De acuerdo con Zepeda (2014) y Arcila (2019), es solo hasta 1950 que la mayoría de países integra mujeres a las instituciones policiales. En sus inicios, estas se dedicaron a actividades consideradas “de menor importancia”, tales como el cuidado de menores, la protección ambiental, o la vigilancia en parques, cinemas y lugares destinados a la recreación familiar.

Uno de los primeros países en vincular mujeres a la Policía fue Estados Unidos, en el año de 1845. De acuerdo con Arteaga (2000), estas primeras mujeres fueron llamadas “matronas”; pero solo hasta 1893 se llamaron *policías*, y en 1910 fueron denominadas *mujeres policías*.

Asimismo, Francia incluyó en 1914 “damas dactilográficas”, encargadas de tomar las huellas digitales de los presuntos delincuentes en las comandancias. En 1935 se denominaron *asistentes* y se les autorizó el uso de uniforme policial (Gallego & Montes, 2018).

España lo hizo en 1939, una vez finalizada la guerra civil, destinándolas a cumplir labores de vigilancia (Echeverri, 2017; Arco, 2021).

Presencia de mujeres en instituciones policiales de Latinoamérica

La participación de la mujer en las instituciones policiales latinoamericanas se dio a principios de los años setenta, de forma gradual y progresiva, hasta alcanzar la representación de los dos sexos en sus estructuras organizacionales.

Algunas naciones incorporaron mujeres a partir de experiencias iniciales de países vecinos, mientras que otros lo hicieron con experiencias piloto aplicadas.

En México, la mujer se incorporó a la institución policial en 1930, siendo muchas las dificultades que estas tuvieron que afrontar inicialmente, tal y como lo describe Arteaga (2000), “empezando desde los exámenes de incorporación, centrados en la fuerza física, más que en cualquier otra aptitud” (p. 75).

Uruguay, por su parte, vinculó mujeres a sus filas a partir de 1931, mediante la resolución del presidente Terra, quien dispuso que la Jefatura de Montevideo incorporara seis guardias civiles mujeres. En 1943 se creó el Cuerpo de Policía Femenino de Vigilancia y Seguridad de la Cárcel de Policía (Ministerio del Interior de Uruguay, 2015), aunque estas tan solo se incorporaron como oficiales en 1971 (Red de Seguridad y Defensa de América Latina, 2009).

Por otro lado, en Chile desde 1939 se cuenta con investigadoras policiales. En 1962 se incorporó la mujer al servicio de orden y seguridad de carabineros, con la primera promoción de la brigada femenina, quienes pasaron luego a ser oficiales. Actualmente, ellas son incorporadas en la actividad, con condiciones iguales a las de los hombres, inclusive en el alto mando.

En Perú se formaron investigadoras policiales desde 1955, pudiendo acceder a la Guardia Civil en 1977 y a la Guardia Republicana Peruana en 1984 (Red de Seguridad y Defensa de América Latina, 2009).

En Bolivia, el ingreso de mujeres se dio en 1973, con dedicación exclusiva a prevención del delito. Igualmente, Ecuador las recibió hasta 1977; Argentina en 1978, como personal de apoyo al servicio policivo; Paraguay en 1990; El Salvador en 1993 y Guatemala en 1997 (Red de Seguridad y Defensa de América Latina, 2009).

Inclusión de la mujer policía a nivel nacional

La Policía de Colombia se ha distinguido por ser la primera institución de la Fuerza Pública nacional en incorporar mujeres en la prestación del servicio (Diettes, 1993; Aparicio, 2018; Echeverri, 2017; Cortés et al., 2020). En ese sentido, la historia de la mujer en la Policía Nacional de Colombia se divide en tres lapsos de tiempo, así:

Momento 1: El ingreso de la mujer en la institución data de 1953 en el gobierno del General Rojas Pinilla, periodo en el cual son ascendidas 47 mujeres, de las cuales hacía parte su hija María Eugenia Rojas Correa, con el grado Teniente Honorario, y sobre quien recayó la responsabilidad de liderarlas (Diettes, 1993). Según García (2017), las primeras mujeres policías recibieron inducción y preparación básica para los propósitos buscados en los objetivos sociales de la institución, que para ese momento se centraban en actividades enfocadas en la infancia y adulto mayor.

Según Aparicio (2018), para los años sesenta y setenta la Policía Nacional era totalmente masculina. Para 1977 se llamó a curso de Oficial a doce mujeres tituladas en carreras liberales, para desempeñarse en cuerpo administrativo, con el propósito de aportar a la institución desde sus campos de formación, quienes adelantaron estudios policiales en la Escuela de Cadetes de Policía General Francisco de Paula Santander.

Respecto de las oficiales profesionales administrativas, se destaca la inclusión de mujeres formadas en distintas disciplinas, las cuales se graduaron, después de aprobar un curso de tres meses, diez de ellas en el grado de Teniente y dos en el grado de Subteniente, en razón a que no habían finalizado su carrera liberal para la fecha de ascenso, siendo asignadas a las diferentes unidades que requirieron sus servicios de acuerdo con su profesión (Diettes, 1993).

Por su parte, la Escuela de Suboficiales y Nivel Ejecutivo Gonzalo Jiménez de Quesada hizo su primera incorporación de Agentes mujeres en 1978 y de Suboficiales en 1979, lo que se considera el inicio del cuerpo de policía femenino.

Momento 2: Se centró en la articulación de labores administrativas con actividades operativas. A inicios de 1980 se vincularon catorce mujeres Oficiales destinadas a la especialidad de vigilancia; en 1981 se graduaron siete de estas como Subtenientes; a este grupo pertenece la Mayor General (RA) Luz Marina Bustos Castañeda, primera mujer en alcanzar uno de los grados más altos de la oficialidad y el segundo cargo más importante, como Subdirectora de la Policía Nacional.

Cerrando la década de los ochenta ascienden las primeras 12 Sargento Segundo y se gradúan 62 mujeres en la especialidad de Granadero, momento en el cual se materializa la incursión generalizada del sexo femenino a todo nivel institucional, destacando que para 1992, entre otras especialidades, las mujeres ingresan al servicio aeronáutico y en 1993 se gradúa la primera mujer piloto (Echeverri, 2017).

Finalizando la primera década del 2000, y en atención a necesidades del servicio, se creó el primer Escuadrón Móvil Antidisturbios femenino. En 2017 se reglamenta que la mujer podrá prestar el servicio militar de manera voluntaria. La institución policial decide realizar la primera incorporación de mujeres al servicio militar en el año 2019, lo que muestra un nuevo cambio en la ideología policial con efectos a nivel social.

Momento 3: Se proyecta una mujer policía profesional, con capacidad de liderazgo, formada no solo para los entornos administrativos u operativos, sino de manera integral, quien a partir del conocimiento hace uso de la ciencia, la tecnología y la innovación para generar valor y competitividad en seguridad pública. En cuanto al perfil de las mujeres que optan por dedicarse a la profesión policial y en alineación con el Modelo de Transformación Institucional a 2030, estas deben desarrollar competencias centradas en aprender la forma de ser, saber y hacer de un policía, en contexto. Es así como la versatilidad estratégica, el trabajo anticipativo y el procesamiento inteligente del riesgo son, según Cortés et al. (2020), las competencias indispensables del policía del futuro. Finalmente es pertinente indicar que no solo la formación y la destinación de la mujer deben ser materia de continua actualización, puesto que los procesos de convocatoria y selección de aspirantes enmarcan el perfil requerido para alcanzar las metas fijadas a 2030.

Metodología

Enfoque y tipo de estudio

Se utilizó un diseño de tipo no experimental-transversal, con enfoque cuantitativo y alcance descriptivo, detallado por Hernández et al. (2010), y se analizó la estadística de incorporación y participación de mujeres en la institución desde enero de 1994 a julio de 2021.

Población objeto

El estudio se centró en el análisis de registros administrativos de 24.025 mujeres policías, distribuidas en las categorías de Oficial, Suboficial, Nivel Ejecutivo, Agentes y Auxiliares de Policía.

Procedimiento

Los datos fueron tomados del Sistema de Información para la Administración del Talento Humano (SIATH), a través del software Oracle Discoverer, el cual posibilitó la extracción de los mismos a partir de consultas específicas, y posteriormente se realizó el análisis mediante la organización de variables sociodemográficas y la ordenación de criterios explicativo-secuenciales.

Resultados

En la tabla 1 se presentan las características sociodemográficas, correspondientes a las 24.025 mujeres policías.

Tabla 1
Sociodemografía de la mujer policía

Sociodemografía		
Característica	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Sexo		
Hombre	144.783	86 %
Mujer	24.025	14 %
Distribución de la mujer policía		
Alta Dirección	232	1 %
Administrativas	705	3 %
Operativas	1.953	8 %
Regionales, Metropolitanas, Departamentos	17.093	71 %
Escuelas	4.042	17 %
Edad		
17 a 25 años	11.249	46 %
26 a 30 años	5.965	24 %

Sociodemografía		
Característica	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Edad		
31 a 35 años	4.575	19 %
36 a 40 años	1.708	7 %
41 a 45 años	297	1 %
46 a 58 años	231	1 %
Estado Civil		
Soltera	20.551	85 %
Casada	1.968	8 %
Unión libre	1.354	5 %
Separada	143	0.5 %
Viuda	9	0.03 %
Grado		
Brigadier General	2	0.01 %
Coronel	29	0.12 %
Teniente Coronel	74	0.31 %
Mayor	222	0.92 %
Capitán	477	1.99 %
Teniente	400	1.66 %
Subteniente	449	1.87 %
Sargento Mayor	17	0.07 %
Comisario	40	0.17 %
Subcomisario	57	0.24 %
Intendente Jefe	94	0.39 %
Intendente	504	2.10 %
Subintendente	1.406	5.85 %
Patrullero	10.910	45.41 %
Agente	4	0.02 %
Cadete	187	0.78 %
Alférez	65	0.27 %
Estudiante	3.284	13.67 %
Auxiliar de Policía	5.804	24.16 %
Número de hijos		
Con hijos	6.202	26 %
Sin hijos	17.823	74 %

Nota: Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano Policía Nacional (OBTAAH-PONAL). Datos al corte de julio de 2021.

En las últimas décadas las mujeres en Colombia se han incorporado a la Policía Nacional de manera paulatina, accediendo a nuevos espacios laborales, un logro que es fruto del esfuerzo de diferentes generaciones de mujeres, quienes con su trabajo, dedicación y disciplina han vencido los estereotipos de género que impedían la igualdad en el proceso de selección e incorporación, así como la segregación a ciertas ocupaciones de la profesión policial.

En cuanto a la distribución de la mujer policía en los diferentes niveles de gestión, se logra evidenciar una presencia robusta en cada uno de ellos, siendo el nivel operativo, en especial en regiones, departamentos y metropolitanas de policía, el que reporta el mayor número de mujeres dedicadas a la actividad policial, al hacer presencia en todo el territorio nacional.

Respecto a la edad de las uniformadas, se destaca que el 70% tienen entre 17 y 30 años, lo cual se debe principalmente a la eliminación de cuotas de incorporación por género, que ha permitido un mayor número de aspirantes, además de una selección basada en competencias, que suprime de base toda forma de discriminación y amplía las oportunidades laborales para las mismas.

Por último, se encuentra la participación por grados, resaltando que existe representatividad femenina en to-

dos y cada uno de los mismos, observándose una mayor cantidad de mujeres en los grados iniciales de cada categoría: en el caso de las Oficiales, su mayor representatividad está en las Oficiales Subalternas, que representan el 5.5% de las uniformadas, mientras que para el nivel ejecutivo son las Patrulleras y Subintendentes quienes representan el 51.2% del total de la población de mujeres.

Por otra parte, al hacer un análisis de las características sociofamiliares actuales de las uniformadas es válido indicar que, de la población total de mujeres, el 74% no registra hijos en el sistema, y el 26% tienen entre uno y dos hijos, manteniendo la tendencia social contemporánea en cuanto a natalidad y salud reproductiva, donde se demuestra que el número de hijos por hogar disminuye (DANE, 2020).

Tabla 2

Crecimiento poblacional vs cantidad de policías, 1994-2021

Años	No. de habitantes Colombia			No. de Policías		
	Población	Mujeres	%	Población	Mujeres	%
1994	36.863.000	18.177.879	49.31	92.159	3.165	3.43
1995	37.490.000	18.525.387	49.41	89.866	3.506	3.90
1996	38.100.000	18.869.052	49.53	92.101	3.815	4.14
1997	38.600.000	19.208.736	49.76	100.729	4.263	4.23
1998	39.200.000	19.544.198	49.86	100.409	4.552	4.53
1999	39.700.000	19.875.544	50.06	99.028	4.642	4.69
2000	40.296.000	20.202.658	50.14	88.230	4.506	5.11
2001	40.814.000	20.525.349	50.29	95.959	4.496	4.69
2002	41.329.000	20.842.746	50.43	104.279	4.561	4.37
2003	41.849.000	21.153.274	50.55	111.273	4.622	4.15
2004	42.368.000	21.455.009	50.64	117.412	4.530	3.86
2005	42.889.000	21.746.639	50.70	123.235	5.005	4.06
2006	43.406.000	22.029.131	50.75	134.478	5.123	3.81
2007	43.927.000	22.303.332	50.77	131.053	5.248	4.00
2008	44.451.000	22.567.928	50.77	141.361	5.618	3.97
2009	44.979.000	22.821.214	50.74	147.711	6.557	4.44
2010	45.510.000	23.063.041	50.68	154.803	7.460	4.82
2011	46.045.000	23.288.625	50.58	159.380	8.937	5.61
2012	46.582.000	23.500.706	50.45	160.843	9.731	6.05
2013	47.121.000	23.715.462	50.33	173.618	10.166	5.86
2014	47.662.000	23.954.672	50.26	176.405	11.306	6.41
2015	48.203.000	24.231.886	50.27	179.231	13.162	7.34
2016	48.748.000	24.556.894	50.38	175.210	13.461	7.68
2017	49.292.000	24.919.763	50.56	175.620	13.849	7.89
2018	49.834.000	25.290.276	50.75	170.761	14.665	8.59
2019	50.374.000	25.626.250	50.80	164.019	15.326	9.34
2020	50.883.000	25.800.000	50.70	158.400	15.388	9.71
2021	50.374.000	26.115.379	51.84	168.808	24.025	14.23
Tasa de crecimiento (1994-2021)	36,65 %	44 %		83,17 %	659,08 %	

Nota: Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano Policía Nacional (OBTAH-PONAL).

Participación de la mujer en la Policía Nacional de Colombia, desde enero de 1994 a julio de 2021

La incorporación de mujeres a la Policía Nacional se analizó desde 1994 a 2021, considerando los momentos socio-políticos que vivió el país durante este lapso de tiempo. A inicios de los años noventa, bajo el mandato de Cesar Gaviria Trujillo, la política de seguridad se centraba en hacer frente al narcotráfico, dando continuidad a la anterior política de gobierno del presidente Barco; es en este periodo donde se apoya la creación de una nueva Constitución Política, se impulsa la apertura económica y se fortalecen las Fuerzas Militares y de Policía (Leal, 2002), situación que se ve reflejada en la inclusión y participación femenina en la institución policial.

Tal como se muestra en la tabla 2, a inicios de los noventa la participación de la mujer fue incipiente, en comparación con el número de hombres, quienes para la fecha representaban el 96.5 % de la población policial.

Posteriormente, en el gobierno de Ernesto Samper Pizano (1994-1998) se lanzó el Plan de Seguridad Ciudadana, a través del cual se buscaba garantizar al máximo la tranquilidad de los habitantes, llevando el servicio de policía al ciudadano, dando prioridad a la seguridad de la mujer (Rivas, 2005). Para este momento, la tasa de crecimiento de mujeres en la institución era del 4.53 % respecto a los hombres, lo que indica que durante este periodo presidencial la representatividad femenina aumento un 1.1 %.

De 1998 a 2002, Andrés Pastrana Arango ejerció la presidencia, periodo durante el cual se firmó el Plan Colombia, que fortalecía las Fuerzas Militares y de Policía con el propósito de contrarrestar el crecimiento del narcotráfico, con el apoyo de Estados Unidos, y se intentó negociar fallidamente la paz con las FARC (Arteta & González, 2014).

En este contexto, es importante resaltar que durante este gobierno se priorizó la incorporación de personal masculino, teniendo en cuenta la situación de orden público que se vivió a nivel nacional y aunando a ello el estereotipo de superioridad masculina para enfrentarla, presente a nivel social.

Luego, en el mandato de Álvaro Uribe Vélez (2002-2010) se estableció la Política de Seguridad Democrática. Este gobierno se caracterizó por la lucha incansable y sin tregua contra las FARC, desconociendo el conflicto interno al darle la connotación de terrorismo, lo cual transformó el equilibrio operacional en favor de las Fuerzas Milita-

res y de Policía, a través de la adquisición de nuevas capacidades y la profesionalización de la Fuerza Pública (Echeverri, 2019), situación que nuevamente favoreció la inclusión de la mujer a la institución. Es en este periodo que se materializó la participación de la mujer en los diferentes grupos operativos, tales como el Escuadrón Femenino de Enlace Operacional Rural (EFEOR), el Grupo de Operaciones Especiales Antisecuestro y Antiextorsión o el Escuadrón Móvil Antidisturbios (ESMAD), entre otros. De igual manera, y en apropiación de la multiculturalidad nacional, se incorporaron las primeras veinte mujeres de la etnia wayúu.

Es de anotar que aquella década cerraba con un parte de personal de 154.803 uniformados, de los cuales 147.343 eran hombres y 7.460 mujeres, lo que se traduce en una participación femenina para la época del 5 %, frente al 95 % de participación masculina.

Durante 2010-2018, el presidente Juan Manuel Santos Calderón reconoció el conflicto armado interno y con su política de seguridad y defensa combatió la delincuencia común y las bandas criminales BACRIM (Vargas, 2011), transformando la actitud de las Fuerzas Militares y de Policía hacia este nuevo frente de batalla, tras negociar la paz con la FARC. Es en este momento donde el porcentaje de participación femenina en la Policía Nacional se duplicó, pasando del 4.82 % en 2010 al 8.59 % en 2018, con un crecimiento del 3.77 % en aquellos ocho años de gobierno.

Desde 2018 a la fecha, el presidente Iván Duque Márquez ha enfocado sus esfuerzos en materia de seguridad, en lo que él denomina Política de Defensa y Seguridad para la Legalidad, el Emprendimiento y la Equidad, centrándose desde un enfoque multidimensional en fortalecer la legitimidad estatal y el régimen democrático, el respeto por los derechos humanos y la construcción de legalidad (MINDEFENSA, 2019), lineamientos que potencializan la incorporación femenina, a tal punto que hoy se cuenta con una participación femenina de 24.025 uniformadas.

De esta manera, durante el periodo en análisis (1994-2021) se evidencia una tasa de crecimiento del 659.08 % en la representación de la mujer en la institución, llegando a ser el 14.23 % del total de la población uniformada. Lo anterior pone en evidencia que las uniformadas, además de su inclusión, han logrado total participación, proyectándose al 2030 hacia la materialización de la paridad de género, puesto que las brechas existentes en cuanto a igualdad y equidad han sido cerradas.

En un análisis comparativo con las Fuerzas Militares (Ejército, Armada y Fuerza Aérea), se evidencia que, para finales del 2017, última fecha de la cual se dispone información consolidada de carácter público, la representatividad de la mujer era del 5.8% en las tres fuerzas respecto a los hombres, mientras que, para la Policía Nacional, en el mismo año, las uniformadas representaban el 7.8% de la población policial, como se evidencia en la tabla 3.

Tabla 3
Representación femenina en la Fuerza Pública a corte de 2017

Categoría	Fuerza Pública			
	Ejército	Armada	Fuerza Aérea	Policía
Oficiales	781	475	666	1.421
Suboficiales/Nivel Ejecutivo	685	320	427	11.633

Nota: ESMIC (2020).

Niveles de formación académica

De las 24.025 mujeres que integran la institución, 8.566 (35.6%) son bachilleres, 11.485 (47.8%) cuentan con una formación técnica, 1.177 (4.8%) son tecnólogas, 1.816 (7.5%) tienen pregrado, 1.122 (4.6%) especialización, 156 (0.6%) maestría, y 3 (0.01%) doctorado.

Se observa que el 65% de las mujeres que integran la Policía Nacional, además de su formación policial, han cursado carreras liberales en los diferentes niveles académicos, lo que a nivel policial es una ventaja, en razón a que las actividades misionales no solo demandan preparación física y psicológica, sino también conocimientos en diferentes áreas del saber, tales como: manejo de tecnologías de la información y las comunicaciones, derechos humanos o inteligencia relacional, entre otras, requiriendo a las uniformadas, además de disposición, un nivel específico del *saber-hacer* propio de la profesión policial.

En la actualidad, las competencias requeridas para ser policía, además de las exigibles a todo profesional (tales como adaptabilidad, relaciones interpersonales, comunicación asertiva, condición física, trabajo en equipo, entre otras), se enfocan en aquellas que aportan a la seguridad pública, desde la creatividad y la innovación, la versatilidad estratégica en diferentes áreas del conocimiento, la capacidad para desempeñarse en diversas funciones (polivalencia), el procesamiento inteligente del riesgo, la preservación de los recursos ambientales y naturales, la promoción de los objetivos de desarrollo

sostenible (ODS) o la mediación y solución de conflictos (Cortés et al., 2020). Todo esto hace de la educación policial una formación integral, que permite a sus discentes adaptarse a los nuevos conocimientos en ciencia policial, para posteriormente articularlos en su actuar en el servicio.

Edad de la mujer policía y su aproximación generacional

En la tabla 4, se agrupa el número de mujeres, por rango de edades, con el fin de determinar la generación correspondiente al grupo etario al que pertenecen.

Tabla 4
Taxonomía generacional de las mujeres policías

Rango de edad	Número de mujeres	Generación a la que pertenece
17 a 25 años	11.249 (47%)	Centennials
26 a 30 años	5.965 (25%)	Millennials
31 a 35 años	4.575 (19%)	
36 a 40 años	1.708 (7%)	
41 a 45 años	297 (1%)	Generación X
46 a 58 años	231 (1%)	Baby Boomer

Nota: Díaz-Sarmiento et al. (2017), ajustado a la Policía Nacional.

Al analizar las edades y su generación correspondiente, se observa que las uniformadas conforman una institución joven, mayoritariamente representada por *centennials* y *millennials*, con edades comprendidas entre los 17 y 40 años, quienes representan el 97% del total de la población femenina.

Lo anterior es una ventaja en términos misionales, a la hora de contar con pie de fuerza disponible para los requerimientos y demandas físicas exigidos por la labor policial y con la experiencia derivada del conocimiento existente en las generaciones X y de *baby boomers*, articulando de esta manera las competencias alcanzadas por las diferentes generaciones hacia la efectividad institucional.

Cargos más representativos ocupados por mujeres

Si bien la Policía Nacional está exenta de cumplir lo estipulado en la Ley 581 de 2000, también denominada Ley de Cuotas de Género en la Función Pública, en lo concerniente al artículo 2 (*Concepto de máximo nivel decisorio*) y el artículo 3 (*Concepto de otros niveles decisorios*), en la actualidad la institución ha generado espacios de inclusión y participación de la mujer, permitiendo que las mismas lleguen a ocupar cargos directivos, de jefatura y comandantes dentro de la estructura organizacional. La

tabla 5 presenta los cargos más relevantes ejercidos por mujeres como directoras y subdirectoras.

Tabla 5
Cargos directivos

Cargos	Cantidad
Directora Nacional de Escuelas	1
Directoras de Escuela de Policía	6
Subdirectoras de Escuela de Policía	5
Subdirectora de Sanidad	1
Subdirectora de Dirección de Incorporación	1
Subdirectora de Bienestar Social	1
Directoras de Centro de Conciliación	4
Total	19

Nota: Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano Policía Nacional (OBTAH-PONAL).

A medida que más mujeres llegan a grados de Oficiales Superiores, tienen mayor oportunidad de ejercer cargos directivos dentro de la estructura de la institución, demostrando así que el género no es un impedimento para la ocupación de cargos en el máximo nivel decisorio.

Por otra parte, la tabla 6 presentan los cargos más relevantes en cuanto a jefaturas liderados por mujeres policías.

Tabla 6
Jefaturas femeninas

Cargos	Cantidad
Jefe de Grupo de Talento Humano	52
Jefe de Planeación	38
Jefe de Asuntos Jurídicos	22
Jefe de Presupuesto	21
Jefe de Atención al Ciudadano	20
Jefe de Prevención y Educación Ciudadana	20
Jefe de Grupo Contratos	18
Jefe de Grupo Financiero	18
Jefe de Establecimiento Primario de Atención en Salud	17
Jefe de Grupo Incorporación	15
Jefe de Área Administrativa	13
Jefe de Esquema de Seguridad	12
Jefe de Grupo de Soporte y Apoyo Administrativo	11
Jefe Seccional de Protección y Servicios Especiales	10
Jefe de Unidad Básica de Investigación Criminal	10
Jefe de Unidad Investigativa	9
Jefe de Grupo de Contrainteligencia	8
Jefe de Grupo de Protección a Infancia y Adolescencia	6

Nota: Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano Policía Nacional (OBTAH-PONAL).

En la actualidad existen 645 mujeres que ostentan grados de jefatura, describiéndose en la tabla 6 los cargos con mayor representación que son ejercidos a nivel institucional; es pertinente en este caso indicar que, en la actualidad, el 3 % del total de la población de uniformadas ocupa este tipo de cargos.

Tabla 7
Comandantes

Mujeres con cargo de Comandante y Subcomandante	Cantidad
Comandante de Centro de Atención Inmediata (CAI)	141
Comandante de Estación de Policía	102
Comandante de Patrulla de Vigilancia	47
Subcomandante de Estación de Policía	32
Comandante de Sección Estudiantes	24
Comandante de Sección Fuerza Disponible	20
Comandante de Escuadra Fuerza Disponible	16
Comandante de Cuadrante de Tránsito y Transporte	15
Comandante de Grupo de Reacción	13
Comandante de Sección Escuadrón Móvil Antidisturbios	10
Comandante de Escuadra de Policía Fiscal y Aduanera	10
Comandante de Subestación de Policía	9
Comandante de Distrito de Policía	9
Comandante de Compañía Estudiantes	9
Comandante de Auxiliares de Policía	8
Comandante de Estación de Policía Aeropuerto	7

Nota: Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano Policía Nacional (OBTAH-PONAL).

La tabla 7 permite evidenciar que, del total de mujeres en la institución, 571 (2.3 %) ocupan cargos como Comandante, de las cuales el mayor porcentaje (24 %) se desempeñan como Comandantes de Centros de Atención Inmediata (CAI), seguido de aquellas que comandan Estaciones de Policía (17 %).

Tabla 8
Otros cargos

Otros cargos desempeñados por mujeres	Cantidad
Centinela	2.857
Integrante de Patrulla de Vigilancia	2.415
Prevención y Educación Ciudadana	1.243
Investigación Criminal	941
Integrante de Unidad de Tránsito y Transporte	477
Integrante de Fuerza Disponible	467
Gestora de Participación Ciudadana	387

Otros cargos desempeñados por mujeres	Cantidad
Recolectora de Información	329
Integrante de Grupo de Reacción	323
Reguladora de Tránsito	190
Operadora de Despacho	184
Responsable de Talento Humano	128
Administradora de Sistema de Información	122
Mujer de Protección	117
Analista Criminal	113
Auxiliar de Información	110
Analista de Comunicaciones Criminales	108
Carabinera	103
Integrante de Escuadrón Móvil Antidisturbios	99

Nota: Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano Policía Nacional (OBTAH-PONAL).

En la tabla 8 se muestran algunos cargos de responsabilidad básica, tanto a nivel administrativo como operativo, sobre quienes recae la delegación de responsabilidades específicas.

Distribución femenina por niveles de gestión

La inclusión y participación progresiva de la mujer hoy muestra que en la Policía Nacional “se observa, una clara, inequívoca y proyectada política institucional de vinculación femenina a las filas” (Echeverri, 2017, p. 26) y que estas a su vez optan, en mayor medida, por dedicarse a la misionalidad institucional (el servicio de policía).

Asimismo, quienes por formación y/o vocación desean desempeñarse a nivel administrativo y docente, pueden igualmente hacerlo al interior de la institución, en tanto que la estructura organizacional demanda el cubrimiento de estas necesidades, con el fin de crear estrategias enfocadas en la convivencia y seguridad ciudadana.

A continuación se presenta en la Tabla 9 el número de mujeres de acuerdo al nivel de gestión institucional.

Tabla 9

Distribución ocupacional de la mujer policía

Nivel Administrativo	Nivel Operativo	Nivel Docente
5.365	16.065	2.595

Nota: Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano Policía Nacional (OBTAH-PONAL).

Discusión

Los resultados de esta investigación permiten evidenciar que la participación de la mujer en la Policía Nacional de Colombia entre 1994 a 2021 se ha dado de manera gradual y progresiva, en congruencia con las políticas de promoción de igualdad de género y de empoderamiento de las mujeres en los entornos laborales definidas por la Organización de las Naciones Unidas (ONU Mujeres, 2017) y los objetivos de desarrollo sostenible planteados para el 2030 (ONU, 2015).

En algunos países de Europa, según datos publicados en 2015 por el Instituto Europeo de Género, la presencia de mujeres en los cuerpos de policía variaba del 30% al 40%; estas naciones pioneras en materia de inclusión de género son: Holanda (30.4%), Suecia (31.4%), Estonia (34.7%), Lituania (36.1%) y Letonia (37.4%). Mención especial merece Bulgaria, donde la participación femenina respecto a la masculina supera el 70% (Gallego & Montes, 2018). En América del Norte, la participación policial femenina es inferior a la de los países europeos, situándose entre el 10% y el 26% dependiendo de cada estado, mientras que, por su parte, Canadá registra un 22% (Fantz, 2020). Ahora bien, en América Latina y el Caribe el promedio de participación de mujeres en las instituciones policiales es del 13%; entre estos países sobresale Nicaragua, con un 27% de mujeres, seguido por San Cristóbal y Nieves (26%), Guyana y Jamaica (ambos con un 25%) (Peña, 2016).

Para Colombia, a corte de julio de 2021, la participación femenina corresponde al 14.23% del total de la población uniformada, observando que la misma tiene participación en todas las categorías (Oficial, Suboficial, Nivel Ejecutivo y Auxiliar de Policía), niveles (Operativo, Administrativo y Docente) y cargos, lo que demuestra que en la actualidad existe igualdad y equidad frente al empoderamiento de la mujer y su reconocimiento profesional y social, y da lugar a proyectar al 2030 la paridad de género, como eventual realidad institucional. “Cada día el número de libertades y derechos de las personas se incrementan y reclaman la presencia femenina, por resultar esencial para la observancia de estos y esas” (Arco Moreno, 2021, p. 55).

Durante esta investigación se logró caracterizar a la mujer policía colombiana, evidenciando que, al consolidarse una institución menos represiva y más cercana al ciudadano el enfoque cambió, pasando de la atención al conflicto armado a un direccionamiento más social,

ligado a la prevención del delito, el trabajo cercano con la comunidad y el respeto de las diferencias y la multiculturalidad de la nación, y que la mujer demuestra competencias para evitar la confrontación directa y la violencia: “Las mujeres policías tienen menos probabilidades de enfrentar acusaciones sostenidas de fuerza excesiva que sus colegas varones, [...] cuestan menos a las ciudades en los acuerdos de demandas civiles por tales incidentes y son objeto de menos quejas ciudadanas” (Fantz, 2020).

Para finalizar, es importante indicar que los hallazgos de esta investigación son solo una parte de la visión de inclusión y participación de la mujer en la sociedad actual, que en todo caso integra un concepto social más amplio en materia de género.

■ Referencias

- Aparicio, J. (2018). *La ideología de la Policía Nacional de Colombia en los años 60 y 70*. Policía Nacional.
- Arco Moreno, Á. L. del. (2021). El acceso de la mujer a las Policías españolas: comparativas y análisis jurídico. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 13(1), 48-63. <https://doi.org/10.22335/rlct.v13i1.1188>
- Arcila, Z. (2019). La formación del investigador social en la Universidad Nacional de Colombia (1959-1968). *Revista Colombiana de Sociología*, 42(2), 23-45.
- Arteaga, N. (2000). El trabajo de las mujeres policía. *Revista El Cotidiano*, 101(16), 74-83.
- Arteta, P., & González, R. (2014). Seguridad, defensa y educación básica en Colombia: Una aproximación al gobierno de Andrés Pastrana. *Revista Universidad del Norte*, 35(2), 11-23.
- Calvache, A., Hernández, B., Rodríguez, C., Rojas, E., Morgan, G., Blandón, J., . . . Sierra, Y. (2019). *Mujer y Trabajo*. Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2016). *Resumen Ejecutivo Asuntos de Género*. <https://www.cepal.org/es/proyectos/igualdad-genero-desarrollo-sostenible-desafios-la-agenda-2030>
- Cook, R., & Cusack, S. (2009). *Estereotipos de género perspectivas legales transnacionales*. University of Pennsylvania
- Cortés, G., Echeverri, L., & Hernández, A. (2020). *Mujer policía: Pasado, presente y futuro* (2ª ed.). Policía Nacional.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (1993). *Tasa global de participación, ocupación y desempleo*. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/empleo/enh/marzo_1999-2000/enh_tnal_cabecera_resto_marzo00.xls
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2018). *Resultados Censo Nacional de Población y Vivienda 2018*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/censo-nacional-de-poblacion-y-vivienda-2018>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2020). *Informe brecha salarial de género en Colombia*. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/nov-2020-brecha-salarial-de-genero-colombia.pdf>
- Díaz-Sarmiento, C., López-Lambrano, M., & Roncallo-Lafont, L. (2017). Entendiendo las generaciones: una revisión del concepto, clasificación y características distintivas de los baby boomers, X y millennials. *Revista Clío América*, 11(22), 188-204.
- Diettes, G. (1993). La actividad docente en la Policía. En A. Valencia, *Historia de las Fuerzas Militares en Colombia - Policía Nacional* Vol. 6, 381-429. Editorial Planeta.
- Echeverri, L. (2017). *Mujer policía: Pasado, presente y futuro*. Policía Nacional.
- Echeverri, L. (08 de 11 de 2019). La fuerza pública como garante de la constitucionalidad del Estado, 1998-2006 [Coloquio Internacional de Investigación ESINC].
- Escuela Militar de Cadetes General José María Córdoba [ESMIC]. (2020). *Las mujeres militares en el Ejército Nacional de Colombia estudios transversales de su participación en las filas*. Editorial ESMIC.
- Fantz, A. (23 de 06 de 2020). ¿Quieres reformar a la Policía? Contrata más mujeres. CNN. <https://cnnespanol.cnn.com/2020/06/23/quieres-reformar-a-la-policia-contrata-mas-mujeres/>
- Gallego, N., & Montes, E. (2018). La participación de la mujeres en el Cuerpo Nacional de Policía y en el Personal Militar en España. *Revista Publica Universidad de León*, 13(13), 67-88.
- García, F. (2017). *Trasegar histórico de la mujer en la Policía Nacional*. <https://historiapolicianacionaldecolombia.blogspot.com/2017/03/trasegar-historico-de-la-mujer-en-la.html>

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. McGrawHill.
- Leal, F. (2002). *La seguridad nacional a la deriva*. Alfaomega Grupo Editor.
- Ministerio de Defensa [MINDEFENSA]. (2019). *Política de Defensa y Seguridad (PDS) para la legalidad, el emprendimiento y la equidad*. https://www.mindefensa.gov.co/irj/go/km/docs/Mindefensa/Documentos/descargas/Prensa/Documentos/politica_defensa_seguridad2019.pdf
- Ministerio del Interior de Uruguay. (2015). *La mujer en la Policía. Jefatura de Policía de Montevideo*. <https://policia.minterior.gub.uy/index.php/noticias-y-comunicados-de-prensa/1606-la-mujer>
- ONU. (25 de 9 de 2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- ONU Mujeres. (8 de 3 de 2017). *La mujer en el cambiante mundo del trabajo: Por un planeta 50-50 en 2030*. <https://colombia.unwomen.org/es/onu-mujeres-en-colombia/las-mujeres-en-colombia>
- Peña, N. (2016). *Red Prolid. Obtenido de ¿Las policías latinoamericanas entienden de género?* <https://blogs.iadb.org/seguridad-ciudadana/es/las-policias-latinoamericanas-entienden-de-genero/#comments>
- Red de Seguridad y Defensa de América Latina. (2009). *La mujer en las instituciones armadas y policiales*. <https://www.resdal.org/genero-y-paz/ebook/Libro-mujer-RESDAL.pdf>
- Rivas, A. (2005). *Una década de políticas de seguridad ciudadana en Colombia*. Fundación Seguridad & Democracia. <https://pdpa.georgetown.edu/Security/citizensecurity/Colombia/evaluaciones/decadapoliticas.pdf>
- Vargas, A. (15 de 12 de 2011). El gobierno de Juan Manuel Santos y su política de seguridad y defensa. *Revista Dossier Central*, 4(2), 9-23.
- Zepeda, X. (2014). *Entre balas y flores: Identidad y performatividad de género de las mujeres policías de Tijuana*. <https://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2014/11/TESIS-Zepeda-Cafuentes-Carolina.pdf>.