

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

SEDE GUANACASTE

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Trabajo Final de Graduación

bajo la modalidad de Tesis

Para optar por el grado de Licenciatura en Psicología

**EL TRABAJO POLICIAL Y SU INCIDENCIA SOBRE LAS IDENTIDADES FEMENINAS Y LOS  
EJERCICIOS DE MATERNIDAD DE MUJERES OFICIALES DE LA FUERZA PÚBLICA DE  
LIBERIA, GUANACASTE**

**Proponentes:**

Nelly Jacqueline Villaverde Morante, B27283, cel. 8647 5028, nv3292@gmail.com

Moisés Israel Palacios Méndez, B24978, cel. 8973 4154, mspalacios18@gmail.com

**Comité Asesor:**

Director: MSc. Wagner Moreno Moreno

Lectora: MPsc. Nancy Rodríguez Calderón

Lector: Lic. Santiago Amen Agüero

Noviembre, 2021

TRIBUNAL EXAMINADOR

MS.s Marleny Campos Chaves  
En representación del M.Sc. Wagner Moreno Moreno.  
Director Sede Guanacaste.

Presidenta 

MS.c. Teresita Ramellini Centella  
Directora de Escuela Psicología.

Invitada 

M.Sc. Wagner Moreno Moreno  
\_\_\_\_\_

 Director T.F.G

Lic. Santiago Amén Agüero

Comité Asesor 

Mpsc Nancy Rodríguez Calderón

Comité Asesor 

## **Agradecimientos**

Mi profundo agradecimiento a la Delegación de la Fuerza Pública de Liberia, por reconocer la importancia de este estudio y también por brindar un espacio para el desarrollo de la investigación. Al Capitán Noe Guerrero, al Subintendente Nixon Salas y al Subintendente Michael Fernández.

También a todas las mujeres oficiales que participaron en esta investigación y que nos compartieron parte de sus vidas y de sus cotidianidades. Esta investigación no sería posible sin su participación, sinceridad, explicación y tiempo. Todas son personas que se construyen y se deconstruyen en una sociedad aún con limitantes por género.

A MSc. Wagner Moreno Moreno que fue parte de mi proceso de formación académica y posteriormente director de esta investigación.

A MPsc. Nancy Rodríguez Calderón por sus conocimientos y aportes al tema de investigación.

A Lic. Santiago Amén Agüero por sus observaciones y aportes durante el proceso de investigación.

Y finalmente a todas las personas que de alguna manera han sido parte de este proceso de investigación.

***Moisés Palacios Méndez***

Agradezco a todas las oficiales de policía que participaron en esta investigación, por compartir sus historias de vida y por colaborar en todo momento para la realización de este estudio.

Mi agradecimiento a las jefaturas de la Delegación de la Fuerza Pública de Liberia, al Capitán Noe Guerrero, al Subintendente Nixon Salas y al Subintendente Michael Fernández por su colaboración y brindarnos los permisos necesarios para realizar las entrevistas y los grupos focales.

A MSc. Wagner Moreno, director de la presente tesis por guiarnos en este proceso y a lo largo de toda mi carrera universitaria, y por todos los consejos que me ha brindado.

A MPsc. Nancy Rodríguez Calderón por aceptar ser parte de este equipo de tesis, le agradezco su compromiso y por toda la ayuda que nos brindó en todo momento.

A Santiago Amén por brindarnos valiosas recomendaciones y siempre motivarnos a dar lo mejor.

*Nelly Villaverde Morante*

## **Dedicatorias**

Dedico esta Tesis a Gradiva Marie para que sepa que con esfuerzo y dedicación puedes alcanzar todo lo que te propongas.

*Moisés Palacios Méndez*

A Gradiva Marie, que esta tesis sea un ejemplo de que puedes lograr todas tus metas.

*Nelly Villaverde Morante*

## Tabla de contenido

Tabla de contenido.....	i
Índice de tablas.....	iv
Tabla de Figuras.....	iv
Resumen.....	v
1. Capítulo I: Introducción.....	1
1.1 Contextualización de la Fuerza Pública.....	4
2. Capítulo II: Marco teórico-conceptual de referencia.....	8
2.1 Antecedentes investigativos internacionales.....	9
2.1.1 Identidades femeninas.....	9
2.1.2 Maternidad y trabajo remunerado.....	10
2.1.3 Mujeres oficiales de policía.....	12
2.2 Antecedentes investigativos nacionales.....	13
2.2.1 Identidades femeninas.....	13
2.2.2 Maternidad y trabajo remunerado.....	14
2.2.3 Mujeres oficiales de policía.....	15
2.3 Discusión de antecedentes.....	17
2.4 Marco conceptual.....	18
2.4.1 Identidades femeninas.....	19
2.4.2 Las maternidades.....	23
2.4.3 Aspectos del trabajo remunerado de la mujer.....	26
2.5 Planteamiento del problema.....	30
2.6 Objetivos.....	32
2.6.1 Objetivo General.....	32

2.6.2	Objetivos Específicos .....	32
3.	Capítulo III: Diseño metodológico .....	32
3.1	Descripción del tipo de estudio.....	32
3.2	Características de la población y definición de la muestra .....	33
3.3	Técnicas e instrumentos para la obtención de los datos .....	34
3.4	Descripción del procedimiento a seguir .....	34
3.5	Descripción de estrategias para la sistematización/codificación de los datos o la información	35
3.6	Protección de las personas participantes.....	37
3.7	Aplicación de los procesos de entrevistas y grupos focales. ....	38
4.	Capítulo IV: Resultados y análisis de la información. ....	38
4.1	Categoría No. 1. Datos sociodemográficos. ....	39
4.1.1	Subcategoría 1.1 Personales: Edad, lugar de residencia, estado civil, grado de escolaridad y estudios realizados.....	41
4.1.2	Subcategoría 1.2 Laborales: Trayectoria en la Fuerza Pública.....	46
4.1.3	Subcategoría 1.3 Familiares: Miembros del grupo familiar. ....	48
4.2	Categoría No. 2. El trabajo policial .....	51
4.2.1	Subcategoría 2.1 Satisfacción laboral: Condiciones de trabajo.....	51
4.2.2	Subcategoría 2.2 Quehacer policial: Funciones de los puestos. ....	55
4.2.3	Subcategoría 2.3 División sexual del trabajo: Relaciones interpersonales con los compañeros y compañeras. ....	57
4.3	Categoría No. 3 Identidades Femeninas .....	61
4.3.1	Subcategoría 3.1 Socialización de género: Representaciones sociales. ....	61
4.3.2	Subcategoría 3.2. Femenidad: Roles. ....	65
4.3.3	Subcategoría 3.3. Sexualidad: Autopercepción del cuerpo. ....	68

4.4	Categoría No. 4. Ejercicios de la maternidad .....	70
4.4.1	Subcategoría 4.1 Afectividad: Emociones y sentimientos .....	71
4.4.2	Subcategoría 4.2 Socialización: Valores, normas y creencias.....	72
4.4.3	Subcategoría 4.2. Cuidado Integral: Aspectos físicos, emocionales e intelectuales. ...	74
4.4.4	Subcategoría 4.3 Redes de Apoyo: Apoyo familiar e instituciones de cuidado.....	77
4.5	Categoría No. 5. Dificultades y demandas. ....	80
4.5.1	Subcategoría 5.1 Aspectos Subjetivos: Dificultades en la familia y el trabajo. ....	81
4.5.2	Subcategoría 5.1. Aspectos Subjetivos: Demandas realizadas a la fuerza Pública y demandas recibidas de la institución, sociedad y familia. ....	82
5.	Capítulo V: Conclusiones .....	83
5.1	Recomendaciones .....	89
5.1.1	Escuela de Psicología de la Universidad de Costa Rica, Sede Guanacaste.....	89
5.1.2	Delegación de Fuerza Pública de Liberia Guanacaste .....	90
5.2	Alcances y Limitaciones .....	91
5.2.1	La investigación realizada propició los siguientes alcances:.....	91
5.2.2	Las principales limitaciones son las siguientes: .....	91
6.	Capítulo VI: Sistema de referencias .....	92
6.1	Referencias bibliográficas .....	92
6.2	Referencias electrónicas .....	94
7.	Capítulo VII: Anexos.....	98
7.1	Anexo 1: Carta de Aprobación de la Comisión de Trabajo Finales de Graduación.....	98
7.2	Anexo 2: Carta de Aprobación Dirigida al Comité Ético Científico.....	99
7.3	Anexo 3: Carta de Aprobación del Comité Ético Científico. ....	100
7.4	Anexo 4: Consentimiento informado.....	101



7.5	Anexo 5: Guía de Entrevista en Profundidad.....	104
7.6	Anexo 6: Guía de Grupo Focal.....	107
7.7	Anexo 7: Cartas Visto Bueno para realizar la investigación en la Fuerza Pública.....	111
7.8	Anexo 8: Cartas de aprobación del comité asesor .....	113

### Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	<i>Criterios de Inclusión y Exclusión.....</i>	33
<b>Tabla 2</b>	<i>Categorías de Análisis de Entrevistas en Profundidad y Grupos Focales.....</i>	36
<b>Tabla 3</b>	<i>Datos Sociodemográficos: Puestos Desempeñados desde el Ingreso a la Fuerza Pública. ..</i>	47
<b>Tabla 4</b>	<i>Datos Sociodemográficos: Hijos e Hijas de las Participantes Entrevistadas.....</i>	49
<b>Tabla 5</b>	<i>Datos Sociodemográficos: Núcleo Familiar de las Participantes Entrevistadas. ....</i>	50

### Tabla de Figuras

<b>Figura 1</b>	<i>Escalas Jerárquicas del Estatuto Policial. ....</i>	7
<b>Figura 2</b>	<i>Datos Sociodemográficos: Personal que Labora en la Delegación Policial de Liberia.....</i>	40
<b>Figura 3</b>	<i>Datos Sociodemográficos: Edades de las Participantes .....</i>	41
<b>Figura 4</b>	<i>Datos Sociodemográficos: Lugar de Residencia de las Participantes .....</i>	42
<b>Figura 5</b>	<i>Datos Sociodemográficos: Estado Civil de las Participantes .....</i>	43
<b>Figura 6</b>	<i>Datos Sociodemográficos: Grado de Escolaridad de la Participantes .....</i>	44
<b>Figura 7</b>	<i>Datos Sociodemográficos: Estudios Realizados y/o Cursando Estudios .....</i>	45
<b>Figura 8</b>	<i>Datos Sociodemográficos: Tiempo de Laborar en la Fuerza Pública .....</i>	46
<b>Figura 9</b>	<i>Puestos de Trabajo que Desempeñan Actualmente las Participantes Entrevistadas .....</i>	53

## Resumen

Palacios, M. y Villaverde, N. (2021). *El trabajo policial y su incidencia sobre las identidades femeninas y los ejercicios de maternidad de mujeres oficiales de la Fuerza Pública de Liberia, Guanacaste* [Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Psicología]. Universidad de Costa Rica, Guanacaste, Costa Rica.

En esta tesis se analiza la incidencia del trabajo policial sobre las identidades femeninas y ejercicios de maternidad de mujeres oficiales de la Fuerza Pública de Liberia, Guanacaste. Esta investigación se aborda desde una perspectiva psicosocial porque se incluyen aportes de la Psicología Social, Enfoque de Género, Sociología y Materialismo Histórico. La perspectiva psicosocial implica una mirada de los procesos asociados con la interacción social y permite una concepción del ser humano como sujeto en relación y en construcción con otros y otras, el cual es constituido por condiciones biológicas, psicológicas, histórico-sociales, culturales, económicas y políticas (Carmona, 2009).

Se utilizó una metodología cualitativa con un alcance exploratorio-descriptivo y con un diseño fenomenológico. Se entrevistaron a diez mujeres oficiales de policía. Las entrevistas en profundidad se realizaron tres sesiones con cada participante, además, se realizaron tres sesiones virtuales de Grupos Focales para contrastar la información obtenida. Para sistematizar la información se elaboraron cinco categorías de análisis que a su vez se subdividen en dos subcategorías cada una.

Con relación a los resultados, las participantes entrevistadas expresaron aspectos del trabajo policial como el quehacer policial, condiciones del trabajo, relaciones interpersonales con compañeros (as), también aspectos de las identidades femeninas como las representaciones sociales, los roles y la autopercepción del cuerpo, además aspectos de los ejercicios de maternidad como emociones y sentimientos, valores, normas y creencias, aspectos físicos, intelectuales y emocionales, así como apoyo familiar e instituciones de cuidado.

Con relación al trabajo policial las participantes refieren que les ha permitido tener un proyecto de vida a futuro como por ejemplo tener casa propia, estudiar y poder definirse como jefas de hogar. Además, les ha permitido realizar un cambio y desarrollar una mayor determinación en su ser, sentir y actuar con respecto de sí mismas y de los demás tanto a nivel personal como laboral.

Del proceso de investigación se concluye que el trabajo policial incide en las identidades femeninas de las participantes de forma constructiva porque generó un cambio al pasar de roles tradicionales a roles menos tradicionales. En la Fuerza Pública las participantes han experimentado una nueva socialización de género que les da la capacidad de decidir sobre sí mismas y sobre sus cuerpos. Este proceso de cambio se desarrolla en un contexto que está mediado por las exigencias laborales, los discursos familiares y mediáticos.

El trabajo policial incide en los ejercicios de la maternidad de forma constructiva porque les ha permitido romper con ciclos de violencia doméstica y desarrollar un proyecto de vida con sus hijos e hijas. Al mismo tiempo, se puede afirmar que el trabajo policial limita en cierta medida los ejercicios de la maternidad de las mujeres entrevistadas porque no cuentan con una red de cuidado para laborar en los turnos nocturnos. Este hecho les genera emociones negativas como tristeza, ansiedad y culpa porque sienten que sus hijos están desprotegidos mientras ellas están trabajando.

Por otra parte, algunas de las recomendaciones para la Carrera de Psicología de la Universidad de Costa Rica, Sede Guanacaste son: estudiar la incidencia del trabajo policial en mujeres que laboran en otros Cuerpos de Policía presentes en la provincia de Guanacaste como: Policía Guardacostas, Policía de Fronteras, Policía Penitenciaria, Policía de Control Fiscal, Policía de Control de Drogas y Policía de Migración. Y redoblar esfuerzos en la elaboración de proyectos de acción social que promuevan espacios de reflexión sobre la violencia intrafamiliar en el contexto guanacasteco porque representa el primer lugar de los incidentes que atiende la Delegación de Policía de Liberia.

Asimismo, para la Delegación de Fuerza Pública de Liberia Guanacaste se recomienda reforzar las políticas institucionales contra el hostigamiento sexual, acoso laboral y discriminación de género en el trabajo, esto podría fortalecer las relaciones laborales entre los y las compañeras de la Delegación de Policía de Liberia. Además, se considera importante motivar a las oficiales de la Fuerza Pública para ascender en la escala policial y así adquieran puestos de jefatura en los diferentes grupos operativos de la institución, esto podría propiciar el crecimiento de la fuerza laboral femenina en la región de Guanacaste y el crecimiento personal de cada una de ellas.

**Palabras claves:** Trabajo policial, identidades femeninas, ejercicios de maternidad, Fuerza Pública, roles, relaciones interpersonales, apoyo familiar.

## 1. Capítulo I: Introducción

El rol de la mujer es un tema ampliamente estudiado y desde diversas áreas y paradigmas científicos se discuten las implicaciones sociales, económicas y culturales que genera el pasaje de las mujeres del ámbito interno al ámbito externo. La presente propuesta de investigación tiene la finalidad de analizar la incidencia del trabajo policial, sobre las identidades femeninas y ejercicios de maternidad desde la realidad que viven las mujeres oficiales de policía.

En Costa Rica, los estudios sobre maternidad y trabajo (Chacón, 2012; Brenes, 2012) demuestran que, el rol de la mujer como madre se encuentra en un proceso de reinención, en el cual la concepción tradicional de sumisión, trabajo doméstico y reproductivo ha cambiado por múltiples factores, entre ellos, las transformaciones que genera la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado. Si bien, ellas incursionan en la esfera laboral, se ven limitadas por el género: en la contratación, en la diferencia en trato, en el salario, etcétera. Con respecto a la identidad femenina los estudios nacionales (Vargas, 2012; Gonzáles, 2012) indican que la identidad de la mujer se puede modificar al experimentar nuevos roles en la sociedad, es decir, la mujer se distancia cada vez más de la identidad tradicional del ser mujer.

Al respecto, Martínez (2016) menciona que la situación contemporánea de la mujer plantea una situación dilemática que consiste en “asumir la posición de relegamiento históricamente impuesta, asumir los roles y atributos masculinos -masculinizándose en ese acto- o construir conjuntamente con los hombres un futuro pleno de igualdades y oportunidades para una nueva humanidad” (p. 45)

Con relación a la asunción de roles y atributos masculinos, Wittoock (2002) señala que las mujeres al ejercer trabajos que tradicionalmente han sido desempeñados por hombres como, por ejemplo, el trabajo policial:

Aprenden a desarrollar estrategias de adaptación que suponen un proceso de reflexividad sobre las relaciones de género y su propia identidad como mujeres, ya sea esforzándose doblemente para

demostrar buen desempeño, cambiando su forma de presentarse para no llamar la atención sobre sus atributos “femeninos” o bien adoptando los modos de comunicación dominantes en su medio. (p.174)

Lo anterior, permite considerar que el contexto policial, posiblemente, determine transformaciones en los roles de género asumido por las mujeres oficiales en su labor. A pesar de la importancia de esta situación, son carentes los estudios en la región guanacasteca que evidencien el impacto del quehacer policial sobre la subjetividad de la mujer. Existen investigaciones nacionales que abordan algunas condiciones del trabajo policial, como el tema de acoso sexual laboral vivenciada por algunas mujeres policías (García, 2006), y la recarga laboral con el fin de posicionarse en igualdad de condiciones ante las opiniones de sus compañeros oficiales (Mora & Zúñiga, 2011).

Así mismo, el Instituto Iberoamericano de Derechos Humanos (1998) expone el desarrollo histórico de los roles desempeñados por la mujer en el ámbito policial. En la década de los Noventa, en Costa Rica se abre un espacio para la participación de la mujer en el área policial, primeramente, realizando tareas de oficina y posteriormente se incorpora en funciones como el control y prevención del delito, labores de menor riesgo por el rol de fragilidad que se sugiere por el hecho de ser mujeres.

A partir de todo lo expuesto anteriormente, se considera pertinente e importante tomar como fuente de estudio a mujeres oficiales policía que son madres, y comprender la visión que construyen entorno a las identidades femeninas y ejercicios de su maternidad, y si de algún modo se encuentran mediados por su actividad laboral. Coppola (2012) señala que, para el imaginario social, la mujer en esta labor debe adoptar ciertas habilidades y competencias consideradas del orden masculino, como fortalezas físicas y emocionales inquebrantables, capacidad de mando y manipulación de armas, entre otras.

El interés por abordar las identidades femeninas y los ejercicios de las maternidades resulta relevante por dos motivos: primero porque en la región de Guanacaste no existen investigaciones con mujeres policías

que permitan conocer la situación de esta población. El presente estudio llena ese vacío investigativo y da apertura a un nuevo campo de investigación que acerca el contexto actual de las trabajadoras del Ministerio de Seguridad Pública en la región de Guanacaste. En segunda instancia, el análisis de la incidencia del trabajo policial sobre las identidades femeninas y el ejercicio de las maternidades genera un aporte teórico-conceptual para la ciencia psicológica, el cual permite conocer cómo las transformaciones del mercado laboral actual (trabajo remunerado) impactan en la constitución de las mujeres y en las familias que han conformado.

Por otra parte, la convergencia trabajo-persona permite comprender la interrelación existente entre algunos aspectos psicológicos y sociales del contexto actual. Además, se vuelve necesario una aproximación a la realidad de las mujeres en estudio desde la mirada de las relaciones de poder al considerarse que el grado de emancipación femenina constituye la pauta natural de la emancipación general (Amorós, 1994).

Desde estas perspectivas y según los objetivos planteados, la presente investigación se aborda desde una metodología cualitativa que tiene como objetivo abarcar el fenómeno en estudio de una manera rigurosa y atinente. Asimismo, se enmarca en un diseño fenomenológico con el objetivo de comprender la realidad del trabajo policial desde la interpretación de la mujer y la influencia que ejerce el contexto sobre ellas. Las técnicas utilizadas fueron la entrevista en profundidad y el grupo focal, y los instrumentos son la guía de entrevista en profundidad y la guía de grupo focal.

Finalmente, para el ámbito policial, los resultados son trascendentales porque permitirán conocer algunas de las situaciones que vivencian las oficiales de policía, con respecto al trabajo, a la identidad femenina y al ejercicio de maternidad. Además, se señalan las principales dificultades y demandas que afronta la mujer policía en el ámbito laboral y familiar. Estos conocimientos pueden ser insumos que permitirán al Ministerio de Seguridad Pública la creación de planes de acción que fortalezcan la labor de la mujer policía, en un país donde se aboga por el empoderamiento y el crecimiento de la población femenina en la actividad remunerada.

El presente trabajo final de graduación comprende los siguientes apartados.

El primer capítulo contempla los aspectos introductorios en donde se brinda el panorama actual del trabajo femenino y la condición psicosocial de la mujer que es madre y trabaja en espacios laborales considerados de predominio masculino.

Posteriormente, se presenta el segundo capítulo marco teórico-conceptual de referencia, en donde se exponen investigaciones científicas atinentes al tema estudiado, este apartado se divide en dos partes antecedentes nacionales e internacionales y a su vez se subdivide en tres temáticas respectivamente: investigaciones sobre las identidades femeninas, estudios sobre la maternidad y trabajo remunerado, por último, investigaciones sobre el trabajo policial. En el marco conceptual se abordan las identidades femeninas, los ejercicios de maternidad y el trabajo remunerado de la mujer desde la perspectiva psicosocial porque se incluyen aportes de la Psicología Social, Enfoque de Género, Sociología y Materialismo Histórico.

En el tercer capítulo se expone el diseño metodológico. La metodología utilizada fue de tipo cualitativa con un alcance exploratorio y descriptivo y enmarcada en un diseño fenomenológico, el cual permitió conocer las realidades de las participantes por medio de las entrevistas en profundidad y los grupos focales.

En el cuarto capítulo se presentan y se analizan los resultados obtenidos de la investigación. El quinto capítulo contiene las conclusiones, alcances y limitaciones, así como recomendaciones. En el sexto capítulo se expone el sistema de referencias de la investigación.

## **1.1 Contextualización de la Fuerza Pública**

En este apartado se describe la estructura organizativa del Ministerio de Seguridad Pública y propiamente de la Fuerza Pública, además se exponen los principales elementos históricos sobre la inserción y desarrollo laboral de la mujer oficial de policía y finalmente se presentan los datos actuales sobre la población de la Fuerza Pública.



El Ministerio de Seguridad Pública está conformado por distintas áreas policiales, Fuerza Pública, Servicio Nacional de Guardacostas, Vigilancia Aérea, Policía de Control de Drogas, Academia Nacional de Policía, Armamento, Servicios Privados de Seguridad y la Reserva de las Fuerzas Policiales.

La Fuerza Pública tiene dentro de sus responsabilidades ejecutar las políticas y acciones de seguridad ciudadana y nacional para el ejercicio y respeto a la Constitución Política, a la soberanía nacional, y a la integridad territorial, así también el mantenimiento del orden público (Ministerio de Seguridad Pública, 2019).

Según el Ministerio de Seguridad Pública (2019) todas las unidades administrativas y policiales comparten cinco valores institucionales que los y las funcionarias deben conocer, comprender y aplicar. Estos valores son: Honestidad, Disciplina, Servicio, Respeto y Compromiso.

La jornada laboral policial, de acuerdo con el jefe de la Delegación de Policía de Liberia M. Fernández (comunicación personal, 4 de septiembre, 2021) existen tres tipos de turnos autorizados en la Fuerza Pública:

- 6x6: trabajan tres días diurnos de las 06:00 a 18:00 horas, y tres días nocturnos de las 18:00 a las 06:00 horas y tienen seis días libres. Un total de 72 horas laborales por quincena.
- 3x3: trabajan tres días diurnos de las 06:00 a 18:00 horas, tienen tres días libres, posteriormente tres días nocturnos de las 18:00 a las 06:00 horas. Un total de 48 horas laborales por semana.
- 5x2: turnos diurnos o nocturnos según el puesto, de las 08:00 a las 18:00 horas el turno diurno o de las 18:00 a las 06:00 horas el turno nocturno. Un total de 50 horas laborales por semana. Así también el horario de jefatura es 5x2 de las 12 a las 00 horas o de las 14:00 a las 02 horas. Un total de 60 horas laborales por semana.

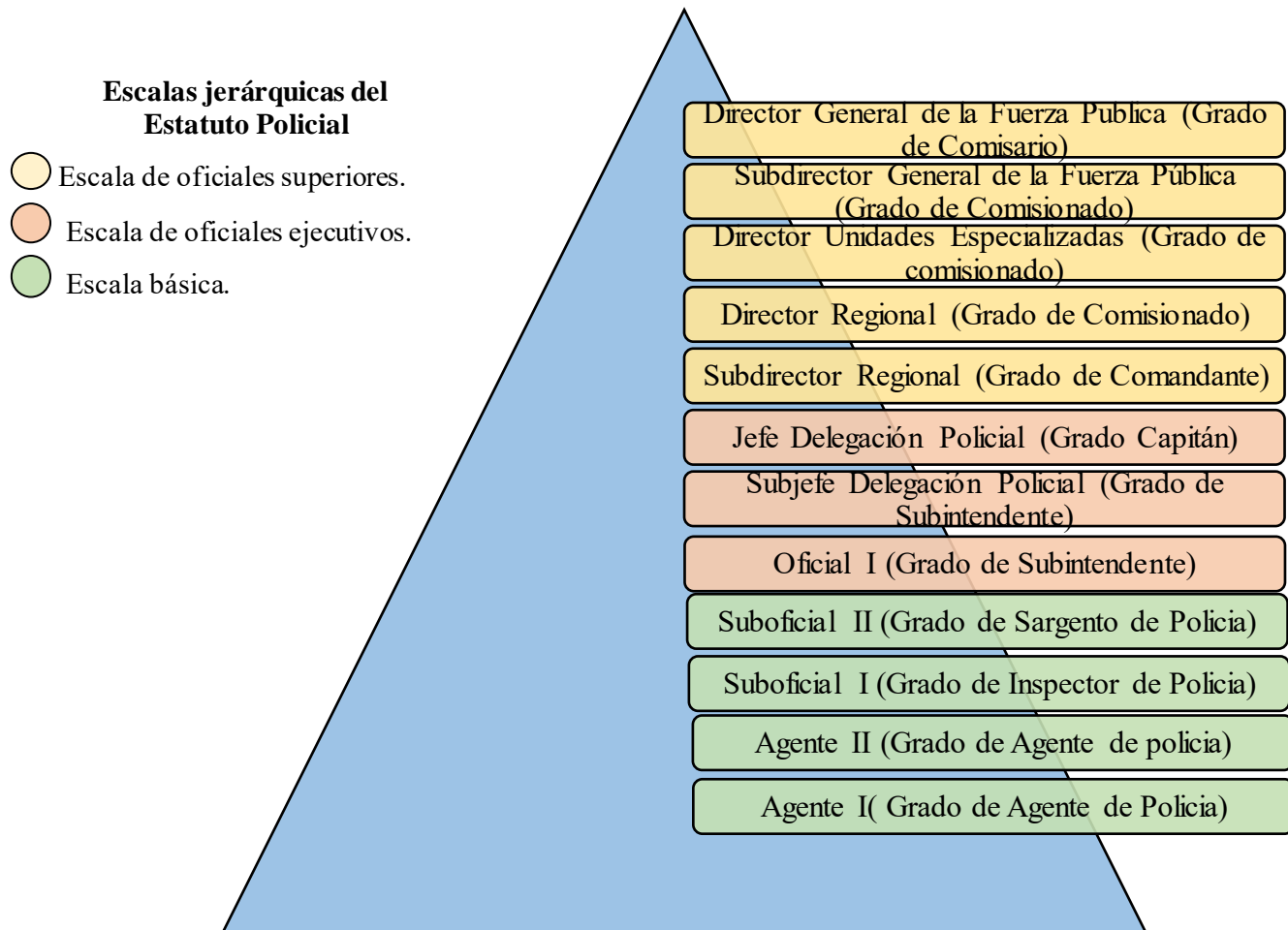
En cuanto a la jornada extraordinaria, el artículo 58 de la Constitución Política y artículo 143 del Código de Trabajo especifica que la jornada laboral de los servidores policiales no debe exceder de las 12 horas al día, teniendo derecho a un descanso mínimo de una hora y media dentro de esa jornada. No obstante, en caso de

situaciones excepcionales debe compensarse bajo el pago de horas extra (Ministerio de Seguridad Pública, 2019).

Por otra parte, las direcciones de la Fuerza Pública son:

- **Dirección de Operaciones:** Su función principal es planificar, coordinar, supervisar y participar en los diversos operativos policiales ordinarios y extraordinarios para el mantenimiento de la seguridad nacional, de los habitantes, sus bienes, sus derechos y libertades fundamentales, así como el orden público y la prevención del delito. Esta dirección está conformada por el Departamento de planes y operaciones, Departamento de Inteligencia Policial, y el Departamento de Comunicaciones Policiales.
- **Dirección de unidades Especiales:** Está conformado por la Unidad Especial de Apoyo, Unidad de Intervención Policía, Unidad Canina, Unidad de la Policía Montada, Unidad Especializada de Seguridad y Protección, Unidad de Operaciones en Armas y Explosivos y Seguridad Privada.
- **Dirección de Apoyo Legal:** Entre sus funciones está brindar apoyo y asesoramiento legal y policial a la Dirección General de la Fuerza Pública.
- **Direcciones Regionales.**
- **Dirección de Seguridad Turística:** Este departamento formula y ejecuta planes estratégicos y operativos, que permiten mejorar el accionar de la seguridad turística. Los departamentos que lo conforman son: Departamento Operativo Turístico y el Departamentos de Gestión Turística
- **Dirección de Programas Policiales Preventivos:** Su función es proponer y operacionalizar lineamientos que refuercen la acción preventiva de la Fuerza Pública, fortaleciendo las relaciones entre ésta y las comunidades. Se divide en el Departamento de Prevención Comunitaria y el Departamento de Investigación y Desarrollo.

A continuación, se presenta las Escalas Jerarquías del Estatuto Policial, los puestos y los cargos policiales de la Fuerza Pública:

**Figura 1***Escalas Jerárquicas del Estatuto Policial.*

*Nota.* Ministerio de Seguridad Pública (2019). Elaboración propia.

Con respecto al recorrido de las mujeres oficiales de policía en la Fuerza Pública, es importante destacar que las funciones laborales de la mujer policía en el país se ha transformado desde su incorporación en esta ocupación, cada vez más, las oficiales logran ejercer sus derechos laborales que les permite un mayor protagonismo y desempeño en el campo de la seguridad ciudadana.

Este proceso inicia alrededor de los años 1982, en esa época se contaba con un total de 189 oficiales mujeres y su labor era únicamente de carácter doméstico en las delegaciones: cocinar, lavar y hacer el aseo.

Luego para 1990, se delega las tareas de vigilar las entradas y salidas de los estudiantes en centros educativos (escuelas, colegios, kínder) y parques infantiles. Posteriormente en 1994, surge el Cuerpo de Policía Femenina, que promueve el cumplimiento de las funciones policiales propias en materia control y prevención del delito.

Para 1996 se crea la Oficina de la Mujer en el Ministerio de Seguridad Pública, su propósito es guiar, fortalecer y lograr igualdad y equidad entre las y los funcionarios policiales y administrativos (Instituto Iberoamericano de Derechos Humanos, 1998). Posteriormente, en el año 2011 se crea la Oficina de Igualdad y Equidad de Género, la cual funge como órgano asesor y fiscalizador en materia de género, supeditada al Despacho del Ministro, facultada para incidir en la toma de decisiones en materia de género, en especial respecto a la planificación institucional y a la definición de mecanismos internos de igualdad de oportunidades para las y los funcionarios tanto administrativos como policiales (Ministerio de Seguridad Pública, 2019).

Actualmente, de acuerdo con el Ministerio de Seguridad Pública (2019) a nivel nacional la Fuerza Pública está conformada por un total de 12 600 oficiales de policía. Por otra parte, de acuerdo con el jefe de la Delegación de Policía de Liberia M. Fernández (comunicación personal, 4 de septiembre, 2021) la población policial de la Delegación de la Fuerza Pública de Liberia Guanacaste corresponde a un total de 134 funcionarios y funcionarias, del total, 104 son hombres oficiales de policía y 30 son mujeres oficiales de policía.

## **2. Capítulo II: Marco teórico-conceptual de referencia**

Este apartado contiene los antecedentes nacionales e internacionales que muestran el panorama actual del tema en estudio. Se divide en cuatro secciones para brindar una mayor comprensión del fenómeno: identidades femeninas, maternidades y trabajo remunerado, mujeres oficiales de policía, y además contiene un subapartado en cual se discute los antecedentes. Se consultaron diversas bases de datos: Bases de Datos de

Bibliotecas (SIBDI), repositorios (repositorio UNED, Kerwa, Kimuk), bases de datos gratuitas (Redalyc, Scielo, Latindex) y Google académico, según lo propuesto por Obando & Prado-Calderón (2016).

Las fuentes consultadas son trabajos finales de graduación de la Universidad de Costa Rica desde el año 2010 al 2020, y artículos de revistas académicas nacionales tales como Revista de Ciencias Sociales, Revista Actualidades en Psicología, Revista Intersedes, Revista Wimblu, Pensamiento feminista, Revista Reflexiones y Pensamiento Actual. Además, revistas internacionales como Revista Estudios de Género, Revista de Pensamiento Contemporáneo, Revista Pensamiento Americano, Revista de estudios Sociológicos, Revista Castalia, Revista de Género. A continuación, se presentan los hallazgos por orden de publicación.

## **2.1 Antecedentes investigativos internacionales**

### **2.1.1 *Identidades femeninas***

Las investigaciones internacionales que se presentan exponen la influencia de la producción mediática sobre la construcción y el imaginario colectivo de la identidad femenina. Primeramente, en la línea mediática, Marín y Ganzabal (2011) realizan desde Venezuela un análisis de los periódicos españoles: El Mundo y El País. La temática que estudian las autoras es la identidad y los arquetipos femeninos, que son representados en la producción fotográfica de dichos periódicos.

Para las autoras anteriormente citadas, la fotografía de prensa es sin duda otro de los medios que coadyuvan al reforzamiento de la identidad femenina. Los datos arrojados por la investigación dibujan un escenario donde la mujer todavía tiene prohibidos ciertos territorios: “Ciencia”, “Opinión”, “Economía”, “Deporte”, pero predomina en aquellos considerados más frívolos, banales o blandos, como son los dedicados a la moda, la televisión, los espectáculos, y el entretenimiento social en general.

Además, existen convenciones visuales relacionadas con la mujer, en tanto exigen un plus de belleza y de juventud que difícilmente se le atribuye al sexo masculino. Esta exhibición de la mujer desde una visión masculina proyecta una identidad femenina que se asocia con estereotipos de pasividad y sumisión.

En un aporte teórico-analítico Castañeda-Rentería y Contreras (2017) publicaron un artículo en México, en el que se discute y reflexiona sobre tres conceptos que se asocian e impregnan la subjetividad de la mujer: identidad de género, maternidad y el par público-privado. Con respecto a la identidad de género, mencionan las autoras, que es una herramienta de análisis útil para el estudio de los procesos mediante el cual, la mujer, construye el ser mujer en un lugar y momento histórico determinado.

La conclusión final señala, que, por lo general, existe un discurso tradicional heurístico que posiciona la construcción de la identidad femenina en un cuerpo reproductivo, por lo tanto, al reducir la identidad, no se toma en cuenta la historia, la complejidad y la particularidad de la mujer, y aún más en la presente sociedad híbrida de la tecnología, la globalización, la educación y el trabajo, los cuales son elementos situacionales que trastocan y transforman las identidades.

### **2.1.2 Maternidad y trabajo remunerado**

Entre algunas de las investigaciones recientes en el campo de mujer, maternidad y trabajo, destaca el aporte de Cardona (2017). La autora realiza una investigación en Colombia con el objetivo de analizar las trayectorias laborales y la experiencia de la maternidad de un grupo de mujeres encargadas de dirigir empresas. La investigación se realizó con metodología mixta y la recolección de la información por medio de entrevistas semiestructuradas.

Algunas de sus conclusiones principales refieren que, las mujeres estudiadas, son referentes de cambios sociales al asumir un trabajo que tradicionalmente era masculino. Asimismo, las madres directivas gastan gran parte de su tiempo y energía en estar pendientes del trabajo y de los hijos e hijas, por ende, para conciliar la

maternidad con el trabajo, las mujeres asumen una serie de estrategias, como son: el apoyo en otras personas que suplen de manera parcial o completa su ausencia, el apoyo en instituciones de educación temprana y la organización de tiempos de forma minuciosa para sobrellevar todas sus actividades diarias.

En ese mismo año, Hernández y Prieto (2017) realizan un estudio en México que contribuye al tema mujer y maternidad en el trabajo. Dicha investigación utilizó una metodología cuantitativa en la que se buscó identificar las representaciones sociales de la maternidad (creencias, mitos, imaginarios, ejercicio de la maternidad) de 92 mujeres académicas de la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ).

Los resultados de esta investigación refieren que las mujeres madres, disfrutan de sus hijos, organizan sus tiempos y actividades diarias, y rompen con los mitos arraigados a la maternidad (total devoción a los hijos e hijas). Asimismo, la conclusión principal indica que las mujeres madres académicas se encuentran insertas en un mundo social, laboral, y cultural que no limita el ejercicio y disfrute de la maternidad, es decir, se complementa con las nuevas actividades que han integrado a su vida.

Recientemente, Arteaga, Abarca, Pozo y Madrid (2020) estudian la situación de la mujer, madre, trabajadora en Chile, el artículo tiene la finalidad de ahondar en las tensiones que surgen entre maternidad, trabajo y proyecto personal según la posición social. Para la elaboración de este artículo se realizaron 21 entrevistas semiestructuradas y 3 grupos de discusión de mujeres con hijos y que trabajan de manera remunerada, constituyendo una muestra total de 48 mujeres. Las principales conclusiones son que la maternidad y el trabajo se perciben según la clase social de pertenencia. Las mujeres trabajadoras profesionales tienen una autopercepción de éxito laboral que magnifica el ideal de madre, y en cuanto a la madre trabajadora, el ámbito laboral y maternal lo vive bajo el repertorio interpretativo de la madre sacrificada. La similitud entre las madres es que significan el ideal de madre-trabajadora/ madre-profesional como atributos indisolubles de sus identidades y esa relación está mediada por las posibilidades de cuidados y tiempo dedicado a la crianza de los hijos e hijas.

### **2.1.3 Mujeres oficiales de policía**

Los estudios con mujeres oficiales de policía son escasos, sin embargo, Arteaga (2000) en su investigación evidencia la dificultad que tienen las mujeres para desarrollar la labor policial por los estereotipos y roles de género atribuidos a las mismas. La autora se introdujo en la policía de México, y por medio del método etnográfico, vivifica el proceso de inserción, los trámites de ingreso a la academia y el trabajo como policía.

Las conclusiones muestran que la mujer policía está sometida a pruebas adicionales como el trabajo excesivo a nivel físico, a diferencia de los hombres y además se presentan situaciones de acoso sexual en el proceso de inserción. Al ingresar a la academia se les asignan labores de tipo doméstico y de cuidado. Otro aspecto es que las mujeres policías enfrentarán dobles jornadas de trabajo, es decir, realizan su actividad como policías y desempeñan las labores domésticas en su familia, cumpliendo roles tradicionales de madres y esposas. Sin embargo, la estrategia que desarrollan la mayoría de las mujeres es la creación de redes de apoyo (amigos y familia) para atender a sus hijos e hijas.

Más recientemente, el estudio de Coppola (2012) aborda el fenómeno de la subjetividad femenina y evidencia la integración de la mujer a ámbitos laborales históricamente masculinos. Por medio de una metodología cualitativa y dos grupos focales de aproximadamente 10 integrantes cada uno, se investigó a 28 mujeres profesionales policías del ámbito operativo y administrativo de la Región Metropolitana de México.

Algunos resultados indican que las mujeres policías deben mimetizarse con sus compañeros hombres, adoptar conductas masculinas, aparentar una fortaleza emocional inquebrantable, y una capacidad de mando mayor que la de ellos. El estudio concluye que, el trabajo policial está asociado principalmente con lo masculino, por lo tanto, los roles familiares y de crianza de los hijos aparecen como incompatibles con la condición policial. Sin embargo, para la población estudiada la feminidad no deja de ser tradicional, es decir, se considera primordial lo familiar, lo maternal y lo reproductivo. Si bien, este hecho impide a la mujer policía



salirse del paradigma de lo doméstico, permite la integración del género femenino al ámbito público que constituye un modo de empoderamiento femenino, aun cuando el contexto limita su ejercicio profesional.

Además, Delgado (2016) expone en su tesis doctoral, en la cual expone la forma en que las mujeres policías veteranas y noveles se integran al Cuerpo de Policía Local de la Comunidad de Madrid. La metodología aplicada fue etnográfica con la técnica de estrategia documental, la observación participante y entrevistas grupales e individuales. Las conclusiones señalan que las mujeres policías antiguas sufrieron discriminación en su integración, específicamente del tipo protector y paternalista, puesto que no les permitían hacer ciertas funciones varoniles, en comparación a las mujeres policías nuevas en donde viven formas de discriminación más sutiles. Otro aspecto importante fueron las experiencias de embarazo, en donde, en los inicios se dieron una serie de situaciones difíciles y complicadas, ya que no existía uniformidad adaptada al embarazo o puestos de trabajo donde situarlas durante el tiempo que duraba la gestación y posterior tiempo seguido al parto. Por último, la integración a la ciudadanía en donde vivencian tratos discriminatorios de carácter sexual y de prejuicios en el desempeño de sus labores como policías.

## **2.2 Antecedentes investigativos nacionales**

### **2.2.1 *Identidades femeninas***

Las principales investigaciones sobre las identidades femeninas en el contexto nacional se enmarcan en el estudio de poblaciones que recientemente incursionan en el espacio público. En un primer momento Vargas (2012) en una investigación desde el campo de la Sociología, analiza la influencia de la participación social sobre el proceso de construcción de identidad femenina, en tres mujeres pertenecientes a la Asociación Jefas de Familia en Pacayas, y tres mujeres de la Asociación para el Desarrollo Empresarial de las Mujeres de Acosta (ASODEMA).

Las conclusiones de Vargas (2012) evidencian que las mujeres pertenecientes a estos grupos sociales se distancian de la identidad de obediencia y sumisión al hogar que las caracterizaba, dando paso a un aumento

de conciencia de sí mismas. Estos cambios en la identidad abren paso a otros cambios: en la dimensión familiar, ruptura de ciclos de violencia intrafamiliar. En el ámbito laboral, autorrealización al desarrollar trabajos por medio de capacidades propias, sin embargo, continúan desempeñándose en el área informal no remunerada y de “ayuda a otros”. En el entorno personal, la participación comunal permite el desarrollo de la interacción con otras mujeres, la posibilidad de tomar decisiones y desempeñarse en distintos espacios alternos del hogar.

Por otra parte, González (2012) centra su investigación en comprender las transformaciones de la identidad de género y étnica a partir de la experiencia de tres mujeres Bruncas que se movilizaron a espacios urbanos. Esta investigación es relevante porque explora como se construyen las identidades continuamente, y demuestra que las identidades femeninas de las mujeres en estudio, posee tres componentes fundamentales: la subjetividad, las interacciones sociales y el contexto histórico. La propuesta metodológica es de carácter cualitativo con un diseño de hermenéutica profunda y etnopsicoanálisis.

Entre las principales conclusiones de González (2012) destaca que, la identidad de género se desarrolla en constante tensión intercultural tanto en el espacio de salida (comunidad de origen) como el espacio de acogida (espacio urbano). La vivencia de los roles de género en la comunidad de origen se establece desde una visión tradicional y convencional de ser mujer y hombre. No obstante, existen figuras femeninas familiares que rompieron con los roles tradicionales proporcionando alternativas de identificación frente a las adversidades y contradicciones de la realidad social en la que vivía.

### **2.2.2 Maternidad y trabajo remunerado**

Si bien, en Costa Rica el tema mujer y maternidad ha sido ampliamente estudiado con anterioridad, aún son pocos los trabajos que incluyen la variable del trabajo remunerado. Chacón (2012) en su artículo señala la percepción que tiene un grupo de mujeres profesionales costarricenses, sobre la presencia de prácticas discriminatorias que inciden en que se presenten diferencias salariales entre hombres y mujeres en el mercado

laboral. Las experiencias vividas por el grupo fueron abordadas con una metodología cualitativa, con entrevistas a profundidad.

Algunas de las conclusiones indican que existen diferencias en las condiciones de trabajo remunerado, por ejemplo, en el trato, contratación y pago, entre hombres y mujeres. Estas diferencias se justifican a través de la presencia de hijos o hijas y del tiempo que las madres dedican a su cuidado, porque ellas tienen que estar pendientes de la familia y por ende solicitar permisos para ausentarse del trabajo. Aún en estas condiciones las mujeres muestran apertura en la incorporación y participación de los procesos productivos, sin embargo, se ven limitadas por su género.

Por su parte, Brenes (2012) con el objetivo de prevenir que las relaciones de poder en el trabajo se traduzcan en discriminación y violencia contra las mujeres, realiza una reflexión sobre el acoso laboral que sufren algunas mujeres costarricenses. La autora concluye que el acoso laboral es una situación de género, y pone en evidencia la necesidad de generar cambios sustanciales en las relaciones de poder en todos los ámbitos de la vida, donde la convivencia esté marcada por la igualdad sustantiva entre trabajadoras y trabajadores, así como la deconstrucción de las relaciones asimétricas que existen entre hombres y mujeres en el trabajo.

### **2.2.3 *Mujeres oficiales de policía***

En el ámbito nacional, son pocas las investigaciones realizadas con mujeres oficiales de Fuerza Pública, un aporte al tema lo realiza García (2006) que expone la vivencia de acoso sexual laboral de mujeres oficiales de policía. Esta investigación se realizó por medio de entrevistas a profundidad a tres mujeres policías que interpusieron demanda por acoso sexual. Las principales conclusiones que expone este abordaje es que las mujeres policías tienen poco conocimiento de las leyes sobre hostigamiento sexual, además las oficiales son generalmente subalternas y los ofensores tienen puestos de mandos en las delegaciones. Las consecuencias del acoso sexual generalmente recaen a nivel comportamental: temor, intranquilidad, enojo, inseguridad, situaciones que bajan el rendimiento de sus funciones.

Otro estudio a nivel regional lo realiza Mora y Zúñiga (2011) las cuales analizan la Carga Mental, que comprende las dimensiones de carga de tarea, características personales y las condiciones del ambiente laboral (ambiente social, organizacional e individual), y el impacto que generan estos factores en el desempeño de los y las oficiales policías. La investigación se realiza desde un enfoque cualitativo mediante las técnicas: talleres, entrevistas semiestructuradas y observación participante a un grupo de 25 oficiales.

El resultado demuestra una Carga Mental negativa, ya que al entrar en interacción los factores antes mencionados, ocurre un desajuste que dificulta la tarea policial. Algunas de estas dificultades son las jornadas extensas de trabajo, ante estas el personal carece de periodos de descanso apropiado, con lo que recurren a las incapacidades médicas como mecanismo para sobrellevar el trabajo. Además, existe una distribución discriminatoria en las tareas por género, ya que a la mujer se le delegan tareas asociadas al ámbito interno, tales como el trabajo de oficina, mientras que el oficial desempeña otras labores externas a la delegación.

Por último, Cordero y Rivera (2019) desde el área de Trabajo Social se proponen contribuir a la comprensión social del género femenino en la policía de Proximidad de Costa Rica, específicamente de la provincia de San José. Reflexionan sobre la vida cotidiana, los espacios de socialización de género y la división sexual del trabajo, situando en ese entramado a las mujeres oficiales. Las técnicas de recolección de la información son revisión de fuentes documentales, encuesta semiestructurada a las participantes para caracterizar los datos sociodemográficos y conocer la construcción de la identidad femenina a partir de las vivencias y entrevista semiestructurada dirigida a profesionales expertos y expertas en tema de género. Las conclusiones mencionan que existe división sexual del trabajo ya que ellas realizan tareas que no implican fuerza en comparación a sus compañeros hombres, además existen formas de violencia de género y por último a pesar de estar inmersas en una institución patriarcal algunas de las mujeres policías han hecho rupturas sumamente significativas, logran visualizarse como mujeres capaces de realizar cualquier función, de ejercer

puestos de mando, de dirigir y supervisar grupos de personas, incluyendo hombres. Se reconocen como mujeres independientes, fuertes y valientes.

### **2.3 Discusión de antecedentes**

En el tema de las identidades femeninas, las investigaciones internacionales exponen la importancia que tiene la producción mediática en la construcción social de la identidad femenina, según Marín y Cazabal (2001) es una visión patriarcal centrada en los imaginarios de belleza, juventud y pasividad. En contraste, las investigaciones nacionales demuestran las transformaciones de la identidad femenina en dos poblaciones que de una u otra forma decidieron expandirse y desarrollarse en el espacio público. Estos aportes demuestran que existe una dimensión dinámica en las identidades femeninas que se transforma al incursionar en actividades fuera de la concepción tradicional del espacio privado.

Con respecto al tema de maternidad y trabajo remunerado, Cardona, (2017), Hernández y Prieto, (2017) en los antecedentes internacionales afirman que la mujer-madre está consolidada en el mercado laboral. Tanto Cardona, (2017) como Hernández y Prieto, (2017) exponen que la consolidación de la mujer-madre al campo laboral señala una crisis para la esfera pública, porque ha tenido que adaptar condiciones laborales, por ejemplo, espacios de lactancia materna y en la privada porque la mujer no se encuentra desempeñando el rol tradicional del ser mujer. Sin embargo, las madres que trabajan han desarrollado estrategias para atender a las exigencias laborales y familiares.

Por su parte, las investigaciones nacionales de Chacón (2012) y Brenes (2012) muestran un panorama poco favorable para la mujer-madre, si bien, ellas incursionan a la esfera laboral, existen diferencias en el trato, contratación y pago, debido a su género. Las investigaciones de Chacón (2012) y Brenes (2012) se sitúan en el plano de las condiciones laborales y retos que enfrentan las mujeres en el trabajo, que, si bien son la base para la creación de espacios laborales inclusivos y equitativos, poco profundizan en la incidencia que tiene el trabajo en la vida de las mujeres.

Las experiencias de la mujer policía a nivel internacional, según Coppola (2012) y Arteaga (2000) están mediadas por estereotipos y roles de género. Estos estereotipos y roles de género limitan el ejercicio de la función policial y demandan mimetizarse, copiar las actitudes de los compañeros hombres, adoptar conductas masculinas, fortaleza emocional inquebrantable y capacidad de mando, es decir, no evidenciar rasgos de feminidad. En contraparte, en el ámbito nacional, el trabajo de la mujer policía es relativamente reciente y los estudios científicos aún se enfocan en conocer las dificultades al incursionar en el ámbito policial como el acoso sexual laboral y reasignación de tareas domésticas, de cuidado y secretariales.

En general las referencias consultadas, se enfocan en la conciliación maternidad-trabajo, y dan por hecho que son las mujeres-madres las que tienen la responsabilidad de integrar ambas funciones. Intentar esta conciliación impide que los estudios sobre identidades femeninas y ejercicios de maternidad analicen la situación actual de la mujer que se ha incorporado al ámbito laboral. Dado lo anterior, esta investigación es un aporte desde la ciencia psicológica al tema mujeres, maternidad y trabajo policial.

## **2.4 Marco conceptual**

En el presente apartado se exponen las principales perspectivas conceptuales que sustentan la propuesta de investigación y se integran los conceptos de identidades femeninas, maternidades y trabajo. Este desarrollo se realiza desde la perspectiva psicosocial porque se incluyen aportes de la Psicología Social, Enfoque de Género, Sociología y Materialismo Histórico. La perspectiva psicosocial implica una mirada de los procesos asociados con la interacción social y permite una concepción del ser humano como sujeto en relación y en construcción con otros y otras, el cual es constituido por condiciones biológicas, psicológicas, histórico-sociales, culturales, económicas y políticas (Carmona, 2009).

En este marco conceptual se abordan las identidades femeninas según los planteamientos de Giménez (2007), Dubet (1989), Serret (2002), Vegetti, (1992), Lamas (1999), Climent (2009), Sagot (1995), Lagarde (1990), Hidalgo (2002), Jiménez y Sterloff, (2010). Desde estas perspectivas la identidad individual surge como un proceso de todo individuo en sociedad, en el cual todo actor social integra los roles, normas sociales, estatus, entre otras. Asimismo, posibilitan la comprensión de las identidades femeninas como un proceso complejo, singular y continuo.

Por otra parte, la maternidad se aborda con los siguientes autores Tubert (1996), Camacho (1997), Vindas (2011), Garriga (2014), Fernández (2014), sus planteamientos desligan la maternidad del ser mujer, y exponen el entramado de valores, creencias establecidas por la sociedad cuyo resultado es la idealización del rol materno. Estas perspectivas permiten comprender la maternidad como una construcción social que ha producido relaciones de poder desiguales.

Finalmente, Peiró, Prieto y Roe (1996), Alcover de la Hera (2012), Martín-Baró (1985), Pfefferkom (2007), Amorós (1994), Carballo (2012), Tobio-Soler (2006), Rodríguez y Fernández (2010), Moreno (2002) plantean algunos aspectos sociales y culturales del trabajo femenino, situándolo como un fenómeno creciente que otorga identidad personal y social a sus partícipes.

#### **2.4.1 Identidades femeninas**

La identidad como constructo social, es entendida como “el conjunto de repertorios culturales interiorizados –representaciones, valores y símbolos–, a través de los cuales los actores sociales –individuales o colectivos– demarcan sus fronteras y se distinguen de los demás actores en una situación determinada” (Giménez, 2007, p. 38). Este conjunto de repertorios interiorizados por los actores sociales es necesarios tanto para la conformación de la identidad personal como para la cohesión grupal. Según Dubet (1989) este proceso corresponde a la identidad social, la cual:

Se concibe como la vertiente subjetiva de la integración. Es la manera como el actor interioriza los roles y estatus que le son impuestos o que ha adquirido y a los cuales se somete su “personalidad social”. La identidad social es entonces más fuerte si el actor ha integrado bien los sistemas normativos y las expectativas que le son atribuidas por los demás y por el “sistema. Desde esta perspectiva, construir una identidad por la integración de normas y símbolos se concibe como un elemento estable de la personalidad, un recurso de poder y de influencia. (p. 520)

Por otra parte, Serret (2002) plantea la identidad como el resultado de procesos incesantes y contingentes, en donde confluyen la autopercepción (nivel de identidad primaria) y percepción imaginaria social (nivel de identidad social). En el nivel de identidad individual Serret (2002) menciona que:

Se percibe como la caracterización única e irrepetible de la propia persona. La percepción de singularidad es imaginaria por una doble vía: por su carácter ficticio (aunque no por ello inmaterial: su materialidad se revela en sus efectos) y por su integración a partir de imágenes organizadas en referencia a un orden simbólico. (p.28)

A partir de lo expuesto anteriormente, la perspectiva psicosocial permite comprender la identidad social e individual. Para la presente investigación es importante abordar la identidad también como dimensión psíquica, por lo tanto, la constitución de una identidad femenina que es al mismo tiempo individual (interior) y social (colectiva), depende de la forma en que se elaboran las imágenes de la condición femenina (Vegetti, 1992), y toma “el género como un componente en interrelación compleja con otros sistemas de identificación y jerarquía” (Lamas, 1999, pp.87-88).

Los sistemas de identificación y jerarquía están mediados por la socialización de género. Climent (2009) define la socialización de género como un conjunto de conocimientos, valores y representaciones sociales, que giran en torno a la sexualidad, la familia, los roles de género y la maternidad. Las representaciones sociales son “imágenes que condensan un conjunto de significados, sistemas de referencia que nos permiten



interpretar lo que nos sucede, e incluso, dar un sentido a lo inesperado” (Jodelet, 1986, p.470). Estas imágenes son heredadas de la familia y determinan el actuar de la persona en la sociedad.

Por su parte Sagot (1995) menciona que la socialización de género funge como control social en tres funciones. Primero porque nos impone una definición de lo que es ser hombre y mujer. En segundo lugar, posiciona a la persona en el mundo y su forma de percibirlo. Tercero fomenta la adquisición de características propias según el sexo. Finalmente impone la forma en que se relacionan hombres y mujeres.

Esta línea de pensamiento fue desarrollada por Lagarde en 1990, la autora define la identidad femenina como:

el conjunto de características sociales, corporales y subjetivas que las caracterizan de manera real y simbólica de acuerdo con la vida vivida. La experiencia particular está determinada por las condiciones de vida que incluyen, además la perspectiva ideológica a partir de la cual cada mujer tiene conciencia de sí y del mundo, de los límites de su persona y de los límites de su conocimiento, de su sabiduría, y de los confines de su universo. Todos ellos son hechos a partir de los cuales, y en los cuales las mujeres existen, devienen. (p. 2)

La identidad de la mujer se estructura a partir de la relación entre la totalidad del ser mujer y su contexto social próximo, además, la condición femenina se constituye como tal por su referencia simbólica de la feminidad que construyen las sociedades patriarcales. Es decir, cada sociedad construye un ideal de feminidad a partir de asociaciones simbólico-imaginario. En esta misma línea de pensamiento, Serret (2002) menciona que la identidad femenina es el producto de un proceso en donde converge, por una parte, “la autopercepción de alguien como perteneciente al género mujeres o, más simplemente, su interpelación por el apelativo mujer, y, por otra, la percepción social de lo que son las mujeres, es la traducción imaginaria de un ordenador simbólico primordial” (p.31).

Las concepciones anteriores de identidad femenina refieren una diversidad de identidades del ser mujer, Lagarde (1990) indica que cada mujer difiere de otra en tanto se construye a partir de sus situaciones particulares y su subjetividad, sin embargo, las mujeres comparten como género la misma condición histórica. Además, la identidad femenina contiene la dimensión de feminidad. Según Lagarde (1990) la feminidad es la distinción cultural históricamente determinada, que caracteriza a la mujer a partir de su condición genérica y la define de manera contrastada, excluyente y antagónica frente a la masculinidad del hombre. Las características de la feminidad son asignadas como atributos naturales, eternos e históricos, inherentes al género y a cada mujer.

Dado lo anterior, la feminidad es asignada a las mujeres mediante discursos, prácticas y roles presentes en cada sociedad, además, “lo femenino queda asociado con aquello desconocido y salvaje, que amenaza con desbordarse si no se le ponen diques culturales adecuados” (Hidalgo, 2002, p. 6). La mujer posee agresividad, se refleja en su capacidad de tener autonomía y proyectos de vida, es sobre estas experiencias que se imponen diques que reducen a la mujer en un rol tradicional “al lugar de la pasividad, la falta de acción y el silencio, o por el contrario, al lugar de la destrucción sin límites, de lo monstruoso e inabordable” (Hidalgo, 2002, p. 6).

Otra dimensión presente en las identidades femeninas es la sexualidad, Jiménez y Sterloff (2010) indican que la condición de mujer está estructurada en torno a la sexualidad. “A la mujer se le ha asignado el cargo de la reproducción, no sólo de la especie humana, sino y al mismo tiempo de un universo masculino, así como su perpetuación y sostenimiento en las demás generaciones” (Jiménez y Sterloff, 2010, p. 16). Con relación al cuerpo, Lagarde (1996) señala que el cuerpo es el centro de la organización del mundo como sistema de poder basado en el sexo. De esta forma, el cuerpo no sólo es un producto biológico, cada cuerpo es programado para cumplir ciertos fines sociales que la persona deberá hacer suyos, y si la persona no lo logra, vivirá conflictos y problemas de identidad.

Para la presente investigación las identidades femeninas son entendidas como: construcciones sociales, culturales e históricas que surgen de procesos dinámicos, incesantes y contingentes. Comprende las dimensiones de socialización de género, feminidad, sexualidad, y cuerpo. Estas atraviesan la experiencia particular de cada mujer y hacen figurar la percepción social de lo que son las mujeres.

#### **2.4.2 *Las maternidades***

En la actualidad los significados de la maternidad se encuentran en reinvención, producto de cambios coyunturales en la esfera pública y privada. La definición del rol materno y lo que implica esta función, esta mediada por múltiples contradicciones y cuestionamientos, aunque diversos discursos sociales, propician la reproducción de ideales y esquemas asociados al papel de la maternidad.

La perspectiva de género ofrece una comprensión compleja de la maternidad, “puesto que la categoría de madre no agota totalmente a la de mujer y, por otra parte, la maternidad no incluye la totalidad de la reproducción” (Tubert, 1996, p. 8). Este punto es importante, porque sitúa la maternidad como un rol, un performance que la mujer aprende en sus procesos de socialización de género, moral y afectiva. A partir de esta complejidad Tubert (1996) define la maternidad de la siguiente manera:

La maternidad no es puramente natural ni exclusivamente cultural; compromete tanto lo corporal como lo psíquico. Tampoco se deja aprehender en términos de la dicotomía público-privado: el hijo nace en una relación intersubjetiva originada en la intimidad corporal, pero es, o ha de ser, un miembro de la comunidad y, por ello, el vínculo con él está regido también por relaciones contractuales y códigos simbólicos. (p.13)

En esta definición de maternidad se pueden apreciar dos elementos importantes, el primero, que la maternidad se comprende como acto, el hijo o hija está y viene del cuerpo, y el segundo, la maternidad como un pasaje, en cuanto entrega un producto que pasa a la comunidad, donde adquiere un significado y un lugar.

Además, la esfera privada como pública, acoge a las madres y a sus hijos e hijas, y los somete a los códigos y simbolismos de cada momento histórico, es así como en la sociedad actual, tanto los hijos e hijas como las madres son sujetos de derechos. Asimismo, Fernández (2014) menciona que la maternidad es un proceso que se va “construyendo de muy diversas maneras por parte de las mujeres, un aprendizaje en función de variables como el contexto sociohistórico, etnia, clase, etc.” (p. 22).

Otro aspecto importante es el ejercicio de la maternidad, que tiene como finalidad global “reproducir, proteger, guiar, comprender la vida del individuo y del grupo del que forma parte: desarrollar y hacer que su «producto» sea aceptado por el grupo social” (Tubert, 1996, p.226). La aceptación del grupo social es el resultado de la socialización primaria, proceso en el que la madre participa activamente por medio del maternaje, entendido por Camacho (1997) como:

Todas las tareas de cuidado desarrolladas por las mujeres alrededor de las hijas e hijos, sean estos biológicas/os o adoptivos; concepción tradicional de la labor que desempeñan las mujeres en la reproducción, crianza, educación, cuidado de los hijos e hijas. (p. 33)

De este modo, el maternaje alude a las prácticas de crianza que utilizan las madres con sus hijos e hijas, que deben estar dirigidas al desarrollo integral (físico, intelectual y emocional). Al ubicarse el desarrollo integral dentro de las prácticas de crianza, generará angustia y dificultades a las madres, además, el impacto que el rol materno tiene en la vida de los hijos e hijas se convierte en un reflejo de las prácticas de crianza utilizadas (Vindas, 2011).

Para comprender las angustias y dificultades de la maternidad se vuelve necesario integrar el concepto de experiencia de maternidad definida por Fernández (2014) como aquella que:

Alberga sentimientos contradictorios y tensiones o luchas internas en las mujeres que, en ocasiones, pueden convertirse en costes. Por supuesto, la maternidad también trae consigo satisfacciones y nuevas

oportunidades o vivencias positivas. Pero esta afirmación no puede seguir manteniendo oculta la otra cara de la experiencia. (p. 36)

Desde esta perspectiva, la experiencia de maternidad posee un carácter negativo y positivo, es decir, al momento de comprender la maternidad en su globalidad desmitificamos el rol. Esta posición se comprende de una mejor manera al considerar que las mujeres que son madres también tienen “objetivos y deseos independientes de las necesidades de sus criaturas” (Garriga, 2014, p. 73). La contradicción y ambivalencia de los “deseos maternos y los no maternos” son una característica fundamental de las mujeres que son madres. Este aspecto es importante porque la condición psicológica de la maternidad a tiempo completo no es natural ni sana (Fernández, 2014).

Con respecto a lo anterior la acción de cuidar a los menores de edad implica trabajo, que contine dimensiones económicas, afectivas y emocionales. Puede ser delegada a otras personas de la familia o ajenas a ella, en forma remunerada o no dentro y fuera de la familia (López, 2017) es por esto que la función de las redes de cuidado infantiles, son indispensables para que las madres puedan ceder el cuidado de sus hijos e hijas mientras se desarrollan en otros espacios como el ámbito laboral. Para López (2017) “En la prestación de servicios de cuidado participan distintos actores: el Estado, las familias, el mercado y las organizaciones de la sociedad civil, según la idea del diamante del bienestar” (p. 28).

En el contexto nacional, la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil (REDCUDI), tiene la finalidad de establecer un sistema de cuidado y desarrollo infantil de acceso público, universal. Además, a nivel país la Red Nacional de Cuido tiene diferentes modalidades de atención de acuerdo con las necesidades de la población, entre estas están: CECUDI Municipales, CECUDI Privadas, CEN-CINAI, Organizaciones de Bienestar Social (OBS), CIDAI, Hogares Comunitarios y Casas de la Alegría (la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil, 2021). De acuerdo con El Plan Estratégico Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil (2018) las instituciones anteriormente mencionadas los enfoques de la red para el cuidado de los niños y las niñas

son basados en el Enfoque de Derechos Humanos, el Enfoque de Derechos de la niñez y la adolescencia y el Enfoque de Género.

En el contexto actual de las madres que trabajan, las redes de apoyo anteriormente mencionadas son trascendentales para poder realizar sus funciones en el espacio público y privado. Siguiendo a López (2017) expone que dado el peso que el cuidado infantil tiene en la carga global de trabajo de las mujeres, y la discriminación y la desigualdad que enfrentan en los mercados laborales y otras esferas sociales, una visión alternativa es considerar el cuidado infantil como parte del problema estructural de la injusta división sexual del trabajo. En Costa Rica, La Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil se plantea la expansión de servicios de cuidado infantil con base en la creciente participación económica femenina, las tensiones entre la familia y el trabajo, y la necesidad de invertir en la infancia como forma de protección contra la pobreza y la desigualdad, y así responder a las necesidades de las familias pobres, donde además se destaca una visión orientada al desarrollo infantil.

Es necesario para esta investigación integrar los conceptos anteriores sobre la maternidad, a fin de englobar todas sus características. Por tanto, la maternidad es un proceso que comprende lo corporal, psíquico, social y cultural, es un rol que sirve para procurar el desarrollo emocional, intelectual y físico de la niña y/o niño. Además, las experiencias de maternidad surgen de vivencias tanto positivas como negativas y de sentimientos ambivalentes.

### ***2.4.3 Aspectos del trabajo remunerado de la mujer***

En la actualidad, el proceso de globalización neoliberal ha implicado aceleradas transformaciones que han afectado de muchas maneras las estructuras socioeconómicas de los países, hecho que produce cambios en las esferas sociales, culturales y psicológicas. En este contexto, el trabajo ocupa un papel fundamental al ser un elemento de integración social de los individuos, además, el trabajo es “un elemento importante de

estratificación social y de asignación de estatus de los diferentes miembros de la sociedad” (Peiró, Prieto y Roe, 1996, p.16).

Asimismo, Peiró, Prieto y Roe (1996) mencionan que:

La actividad laboral contribuye al desarrollo de la persona en sociedad y su integración social o, por el contrario, puede ser un factor fundamental de alienación que lleva a la persona a “no ser ella misma”, a estar “fuera de sí” y no “reconocerse a sí misma” al realizar la actividad. (p.16)

La perspectiva social del trabajo explica la importancia y el lugar que ocupa el trabajo en la sociedad y en vida de los seres humanos porque brinda posición, estatus, y permite el desarrollo social y personal, además, otorga identidad social a la persona que lo realiza. Por otro lado, el trabajo posee también una dimensión psicológica, un determinante. “El significado subjetivo y psicológico del trabajo, desarrollado a través de un complejo y múltiple proceso de socialización, proporciona a los individuos identidad social (Peiró, Prieto y Roe, 1996, p. 20). Los rasgos personales (sexo, género, clase social, etnia etc.) influyen en el significado que las personas atribuyen al trabajo, y es en la actitud, en las acciones y en las conductas que realizan las personas en su cotidianidad, se puede identificar su significado (Alcover de la Hera, 2012).

Además, la actitud puede entenderse como un signo que refiere a un estado de ánimo cualquiera, que tiene como consecuente una postura corporal, y además se representa como una "predisposición a actuar positiva o negativamente frente a los objetos " (Martín-Baró 1985, p. 297). Las actitudes en una persona constituyen su estructura ideológica, por ende, son aprendidas y poseen una dimensión de evaluación o afecto que se orienta a objetos que el sujeto determina (Martín-Baró, 1985).

Tanto el significado del trabajo como las actitudes inciden en la satisfacción que las personas tienen hacia el trabajo. La satisfacción laboral según Alcover de la Hera (2012) es “un estado interno que es expresado

por la evaluación afectiva y/o cognitiva de las experiencias del trabajo de manera favorable o desfavorable” (p. 299), es decir, depende de lo que las personas sienten y piensan con relación a su trabajo.

Además, la satisfacción laboral puede referirse al trabajo en general o facetas del mismo” (Bravo, Peiró y Rodríguez, 1996 citado por Alcover de la Hera, 2012, p. 298). Las dimensiones o facetas consideradas en el presente estudio son: Quehacer policial, división sexual del trabajo, y satisfacción con el trabajo.

Los aspectos psicosociales expuestos anteriormente se convierten en elementos centrales porque permiten comprender las dimensiones del trabajo, (lo psicológico-individual y lo social). El trabajo, en efecto indica Pfefferkorn (2007) “tiene el poder de producir y de modificar a los individuos y en el trabajo también se constituyen los sexos sociales” (p. 61). Dado lo anterior es importante para la presente investigación realizar un abordaje del trabajo de la mujer madre, por la particularidad de la división sexual del trabajo. Con relación a la división sexual del trabajo Pfefferkorn, (2007) menciona que:

Relaciones sociales de sexos y división sexual del trabajo son dos términos indisociables. La fórmula tiene el mérito de poner de relieve el hecho de que la construcción o la producción social de sexos estriba, ante todo, en una base material, en la organización y la división concreta del trabajo tal como se encuentra dentro de la familia y dentro del sistema productivo, articulada, claro está, con otras relaciones sociales, en primer lugar, con las relaciones de clase. (p.61)

La cita anterior refiere que el trabajo se encuentra bajo una organización y estratificación social que en su especificidad es relacionada al sexo, es decir, que la diferencia de los sexos y la clase social es un determinante en el trabajo de la mujer, también el autor hace referencia a lo privado y a lo público. Lo privado y lo público “constituyen lo que podríamos llamar una invariante estructural que articula las sociedades jerarquizando los espacios: el espacio que se adjudica al hombre y el que se adjudica a la mujer” (Amorós, 1994, p. 2). Es decir, lo público se adjudica al hombre y lo privado a la mujer, así, en la sociedad patriarcal



cuando una tarea o trabajo tiende a hacerse valorar es porque obtiene reconocimiento público, es decir, de acuerdo con las relaciones de sexo y de clase, tiende a masculinizarse.

La estratificación del trabajo se puede clasificar en trabajo productivo y trabajo reproductivo y según el ámbito en público/privado o remunerado/no remunerado. El trabajo productivo son todas “aquellas actividades que realizan las personas para producir bienes y servicios destinados a la venta, el intercambio, la acumulación o el consumo y se le asocia a la esfera pública de la sociedad” (Instituto Nacional de las Mujeres, 2015, p. 81). El trabajo es reconocido y valorado tanto social como económicamente. Por su parte el trabajo reproductivo comprende todas las “actividades dirigidas a generarlas energías requeridas por las personas para su sobrevivencia y para la reproducción de la especie humana” (Instituto Nacional de las Mujeres, 2015, p. 81).

Otro aspecto central para la presente investigación se relaciona con las mujeres madres y su condición en el ámbito laboral. Según Carballo (2012) la maternidad ha sido históricamente un tema conflictivo en el espacio laboral y se convierte en una limitante para el acceso al trabajo por la visión social patriarcal construida y la delegación exclusiva de las mujeres al cuidado, “las nuevas responsabilidades laborales de las mujeres se han superpuesto a sus viejas responsabilidades domésticas sin que la familia y la organización social hayan experimentado grandes cambios” (Tobio-Soler, 2006, p. 25).

Por lo tanto, algunas estrategias desarrolladas para conciliar el trabajo y la familia son “reducir o eliminar el tiempo que dedican al trabajo productivo” (Rodríguez y Fernández, 2010 p. 270), apoyarse en otras personas (familiares y/o amigos) que suplen de manera parcial o completa su ausencia, también en instituciones de educación temprana, así como la organización de tiempos de forma minuciosa para sobrellevar todas sus actividades diarias. Para las mujeres el trabajo productivo es una fuente importante de satisfacción y realización personal, un proyecto de vida e independencia económica (Moreno, 2002). Es decir, que la actividad laboral es estructurante para las nuevas madres porque aporta un marco de referencia y exterioridad, así como metas personales.

A partir de los conceptos mencionados por los y las autoras es de interés resaltar el impacto que tiene el trabajo en la vida de las personas. Para ello, en este estudio se define el trabajo como el resultado de la actividad humana, y se considera organizador de la estratificación social, además, brinda estatus, identidad, desarrollo personal y económico a sus partícipes. Asimismo, se estructura a partir de las relaciones entre los sexos sociales, en donde los sujetos denotan una disposición a actuar positiva o negativamente ante la actividad laboral y los otros. Así el trabajo productivo tiende a masculinizarse o feminizarse en referencia a la actividad y a los espacios público y privado.

## **2.5 Planteamiento del problema**

La revisión de los antecedentes y bibliografía pertinentes al tema de investigación, permiten afirmar que la mujer se encuentra en una reestructuración de sí misma debido a procesos sociales y culturales que inciden en la forma en como la mujer siente, vive y percibe, entre estos procesos la participación laboral es un aspecto de alto impacto en la reestructuración de sí misma. Este hecho es una de las “transformaciones sociales y económicas más importantes y perdurables de las últimas décadas” (Stefanović, 2015, p. 16). Dicha apertura conlleva otras nociones conceptuales a considerar en materia de género, como el trabajo productivo/remunerado y trabajo reproductivo/no remunerado, y la antítesis mujer-madre, y la incompatibilidad del espacio público y privado.

El trabajo productivo conlleva para la mujer una serie de dificultades y desigualdades laborales con respecto del hombre, las estadísticas indican que para el primer trimestre de 2020 la tasa neta de participación laboral de la población femenina fue de 52,1 % es decir, que de cada 100 mujeres 52 trabajaban, mientras que la tasa neta de participación laboral masculina fue de 74,7 % (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2020). Lo anterior evidencia que la participación laboral masculina es 22,6%, mayor que la participación laboral femenina. Se puede considerar que estos indicadores refieren una situación desigual del mercado laboral, sin embargo, la mujer incursiona en ámbito público en busca de trabajo productivo. Además, en la

actualidad, las mujeres que participan del trabajo productivo pueden incursionar en labores no tradicionales, es decir, consideradas socialmente masculinas. Es por ello, que la presente investigación hace hincapié en el trabajo de las mujeres policías.

De acuerdo con el Instituto Iberoamericano de Derechos Humanos (1998) la incorporación de la mujer a la función policial en el país se ha transformado. Inicialmente, se le impedía realizar el trabajo policial al asignarles labores, únicamente, de carácter doméstico (cocinar, lavar, limpiar, etcétera) (Instituto Iberoamericano de Derechos Humanos, 1998). Paulatinamente, la mujer policía logra validar su posición y realizar funciones propias de su ocupación, tal como el control y prevención del delito (Instituto Iberoamericano de Derechos Humanos, 1998). Además, actualmente existe la Oficina de la Mujer en el Ministerio de Seguridad Pública, su propósito es guiar, fortalecer y lograr igualdad y equidad entre las y los funcionarios policiales y administrativos (Ministerio de Seguridad Pública, 2018).

En este contexto de resignificación del rol de la mujer en la sociedad y la apertura laboral de la mujer policía, así como la búsqueda de equidad e igualdad entre los géneros resulta necesario investigar la realidad psicológica y social de la mujer policía. Además, la carencia de estudios académicos con esta población invisibiliza su realidad y sus necesidades como mujeres y como madres.

Por tanto, la presente investigación contribuye a exponer las dinámicas existentes respecto a la incidencia del trabajo policial sobre identidades femeninas y ejercicios de maternidad, y puede ser un insumo importante, tanto para las políticas de acción del Ministerio de Seguridad Pública, como para teorizar desde el campo de la psicología.

Por estas razones, surge la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo incide el trabajo policial sobre las identidades femeninas y los ejercicios de maternidad de mujeres oficiales de la Fuerza Pública de Liberia, Guanacaste?

## **2.6 Objetivos**

### **2.6.1 *Objetivo General***

Analizar la incidencia del trabajo policial sobre las identidades femeninas y ejercicios de maternidad de mujeres oficiales de la Fuerza Pública de Liberia, Guanacaste.

### **2.6.2 *Objetivos Específicos***

1. Caracterizar a la población de mujeres policías que laboran en la Fuerza Pública de Liberia, a partir de sus rasgos sociodemográficos.
2. Analizar los significados del trabajo policial para las mujeres en estudio.
3. Describir los procesos de construcción de las identidades femeninas de las mujeres policías de la Fuerza Pública.
4. Registrar los ejercicios de maternidad de las mujeres policías de la Fuerza Pública.
5. Señalar las principales dificultades y demandas que afronta la mujer policía en el ámbito familiar y laboral.

## **3. Capítulo III: Diseño metodológico**

### **3.1 Descripción del tipo de estudio**

Los objetivos planteados definen la investigación como cualitativa, al respecto Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista (2010) indican que la meta de la investigación cualitativa “consiste en “reconstruir” la realidad, tal como la observan los actores de un sistema social previamente definido (p. 9). El alcance de este estudio es exploratorio-descriptivo, porque no existen investigaciones nacionales en psicología enfocadas al estudio de la maternidad e identidad de policías. Además, es de alcance descriptivo porque pretende especificar las características sociodemográficas y mostrar la incidencia del trabajo policial en las identidades y ejercicios de la maternidad de las oficiales policías.

La investigación se fundamenta en un diseño fenomenológico con el objetivo de comprender la realidad de las mujeres policías a partir de las interpretaciones que realizan de su propio contexto y de las influencias que ejerce el contexto sobre las participantes (Escalante, 2010). Este diseño permite analizar el nexo existente del trabajo policial, las identidades femeninas y ejercicios de maternidad desde la óptica de las mujeres en estudio.

### 3.2 Características de la población y definición de la muestra

Las personas participantes para este estudio fueron diez mujeres oficiales de policía de la Fuerza Pública de Liberia, Guanacaste que además son madres. Los criterios de inclusión y exclusión para elegir a las participantes del estudio se presentan en la siguiente tabla:

**Tabla 1**

*Criterios de Inclusión y Exclusión.*

Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
Mujeres que tengan hijos e hijas.	Estar en período de incapacidad laboral.
Mínimo un año de laborar como policía.	Abstenerse de participar.
Cualquier rango policial.	
De diverso estrato social.	
Estado civil: soltera, unión libre, casada, viuda y divorciada.	
Originaria de Guanacaste.	
Resumen	Ser originaria de Guanacaste, ser oficial de policía, mujer y madre, y participación voluntaria

Nota. Los hijos e hijas de las participantes pueden ser biológicos, adoptivos, entre otros. Ser originaria de Guanacaste permite conocer la realidad de las mujeres guanacastecas que tienen ocupación policial.

Con respecto a la selección de las participantes, se trabajó con una muestra no probabilística de personas voluntarias, tomando en consideración los criterios de inclusión expuestos anteriormente.

### **3.3 Técnicas e instrumentos para la obtención de los datos**

Para recolectar la información se utilizará la entrevista en profundidad, que serán realizadas en aproximadamente tres sesiones con cada participante (ver anexo 2). Posteriormente se realizarán tres sesiones de grupos focales con las mujeres-madres que deseen participar de manera voluntaria (ver anexo 3). Según Taylor y Bodgan (1990) y Robles (2011) la entrevista en profundidad es un encuentro entre investigador-informantes, dirigidos hacia la comprensión de la perspectiva que tienen estos últimos respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, en donde el propio investigador es instrumento de la investigación, es decir, opera como un dispositivo mediante sus preguntas. Las preguntas deben ser con base en los objetivos de investigación. La finalidad de esta técnica es recolectar información, datos que posteriormente se analizarán.

Por otra parte, los grupos focales, se enfocan en “cómo los individuos forman un esquema o perspectiva de un problema, a través de la interacción” (Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista, 2010, p. 225). Además, Mertens (2008 citado en Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista, 2010) menciona que el grupo focal debe tener un total de siete a diez participantes, por lo que para la investigación se requerirán 8 participantes, la escogencia será de manera voluntaria. Dado lo anterior se vuelve necesario construir una guía de entrevista (entrevista en profundidad) y una guía temática (grupo focal).

### **3.4 Descripción del procedimiento a seguir**

Fase I: Contacto con la delegación policial de Liberia: Establecer contacto con la Jefatura de la delegación de Fuerza Pública mediante una carta oficial firmada y sellada por la coordinadora de la carrera de Psicología y el director de tesis.

Fase II: Programación de los encuentros: Luego de recibir la aprobación del Jefe de la Delegación Policial de Liberia, se procede a la escogencia de las participantes de acuerdo con la selección de muestra antes mencionada. Seguidamente se establece en conjunto con las oficiales policías las fechas y horarios para la realización de entrevistas y los grupos focales.

Fase III: Desarrollo de entrevista en profundidad y grupos focales: Al iniciar el proceso de las entrevistas en profundidad con cada participante se lee y se firma el consentimiento informado (anexo 4). De acuerdo con la metodología se aplican diez entrevistas (tres sesiones con cada participante), las cuales están programadas para realizarse 2 por semana. Al finalizar el proceso de entrevistas se procede a realizar los grupos focales con una duración aproximadamente de 2 horas cada uno, y otra sesión para realizar un cierre y devolución a las participantes del estudio.

Fase IV: Transcripción, sistematización y análisis de datos: Las entrevistas son grabadas, y se realizan apuntes en una bitácora con el objetivo de recolectar ideas, expresiones verbales y corporales, discursos, significados. Luego se sistematiza en las categorías de análisis.

### **3.5 Descripción de estrategias para la sistematización/codificación de los datos o la información**

La revisión bibliográfica muestra que la triangulación de la información (entrevista en profundidad, grupos focales e insumos teóricos) permiten recoger la información, y brindar un conocimiento integral de la realidad de las participantes del estudio. La recolección de la información se hizo mediante grabaciones, posteriormente se transcribe y digita con exactitud de las palabras y frases utilizadas, así como las opiniones expresadas por las participantes. Además, se utiliza un diario de campo para anotar aspectos relevantes de los ejes abordados en las sesiones de entrevista en profundidad y los grupos focales.

Con relación al criterio de validez en investigación cualitativa, Kvale (2012) indica que se escapa de las generalizaciones, “la validez es un criterio de aplicación tanto teórica como práctica” (Ruiz, 2012, p. 86).

Asimismo, la validez de la información puede ser otorgada por el grupo de expertos y por los instrumentos utilizados en la recolección de la información.

Dado todo lo anterior, la sistematización/codificación de la información se realiza mediante cinco categorías de análisis y las subcategorías que corresponden, y posteriormente se procede a construir el instrumento. A continuación, se presentan la estructura de las categorías de análisis:

**Tabla 2**

*Categorías de Análisis de Entrevistas en Profundidad y Grupos Focales*

Categorías de análisis

Categorías	Subcategoría 1	Subcategoría 2
1. Datos sociodemográficos	1.1 Personales 1.2 Laborales 1.3 Familiares	1.1.1 Edad, lugar de Residencia 1.2.1 Trayectoria en la Fuerza Pública. 1.3.1 Miembros del grupo familiar.
2. El trabajo policial	2.1 Satisfacción con el trabajo 2.2 Quehacer policial. 2.3. División sexual del trabajo.	2.1.1 Condiciones del trabajo. 2.2.1 Funciones del puesto. 2.3.1 Relaciones interpersonales con compañeros (as).
3. Identidades femeninas	3.1 Socialización de género. 3.2 Femenidad 3.3 Sexualidad	3.1.1 Representaciones sociales 3.2.1 Roles. 3.2.1 Autopercepción del cuerpo.
4. Ejercicios de maternidad.	4.1 Afectividad. 4.2 Socialización 4.3 Cuidado integral 4.4 Redes de apoyo	4.1.1 Emociones y sentimientos. 4.2.1 Valores, normas y creencias. 4.3.1 Aspectos físicos, intelectuales y emocionales 4.4.1 Apoyo familiar e instituciones de cuidado



**Tabla 2***Categorías de Análisis de Entrevistas en Profundidad y Grupos Focales*Categorías de análisis

Categorías	Subcategoría 1	Subcategoría 2
5. Dificultades y demandas.	5.1 Aspectos subjetivos.	5.1.1 Dificultades familia y trabajo 5.1.2 Demandas realizadas a Fuerza Pública y demandas recibidas de la institución sociedad y familia.
Resumen	Quehacer laboral, identidades y ejercicios de maternidades	

*Nota.* La variable trabajo incide en las variables identidades femeninas y ejercicios de maternidades.

### 3.6 Protección de las personas participantes

Para proteger a la población participante se acogen las consideraciones éticas que propone el Comité Ético Científico de la Universidad de Costa Rica, también se cuenta con el consentimiento informado que incluye elementos en el cual se explica: 1) la participación es voluntaria; 2) que puede abandonar el proceso cuando así lo deseen; 3) las conversaciones serán confidenciales. Los datos brindados por las participantes serán anónimos, no contendrán el nombre de las entrevistadas. Además, se realizarán devoluciones de las sesiones trabajadas. Por otra parte, si hubiese necesidad de atención psicológica por movilización afectiva en las entrevistas y grupos focales se referirá al consultorio de psicología de la Universidad de Costa Rica, Sede Guanacaste a cargo de Licda. Maureen Baltodano.

Con relación al proceso de recolección de la información, los investigadores consideran que las entrevistas contienen información altamente sensible para ser anexada en la investigación. Esto por los siguientes motivos: La cantidad de participantes entrevistadas representan casi la mitad del total de mujeres policías que trabajan en la Delegación de Liberia, ellas podrían ser identificadas y esto rompería la

confidencialidad del proceso de entrevista. También por las historias de vida que han tenido las participantes y la posición que ellas asumen con relación al trabajo policial. Esto podría repercutir en sus vidas personales y laborales. Por los motivos expuestos las transcripciones de las entrevistas y grupos focales no están incluidas en este documento de tesis, sin embargo, de requerir la información para usarse con fines de carácter científico puede solicitarla a los investigadores al correo y/o teléfonos incluidos en la portada de la esta tesis.

### **3.7 Aplicación del proceso de entrevistas y grupos focales**

La aplicación del proceso de recolección de la información se realizó en dos momentos. Uno antes pandemia y otro durante la pandemia. En febrero del año 2020 se realizó la primera entrevista y segunda entrevista a la Señora A y Señora B (ver anexo 5). En marzo del mismo año inició la pandemia por Covid-19 en Costa Rica. Esta emergencia nacional detuvo el proceso de entrevistas y se pudo retomar nuevamente el 3 de marzo del año 2021 (ver anexo 7). Las entrevistas se realizaron en las instalaciones de la Delegación de la Fuerza Pública de Liberia y el proceso inicio en 16 de marzo del 2021 y concluyó el 24 de junio del 2021. Todas las entrevistas se realizaron de forma presencial y cumpliendo con las medidas sanitarias indicadas por el Ministerio de Salud.

Posteriormente el 15 de julio del 2021 se inicia el proceso de grupos focales y se concluyen el 2 de agosto del 2021. Para corroborar de forma grupal la información obtenida en las entrevistas se utilizó la Guía de Grupo Focal (ver anexo 6). Los grupos focales se adaptaron a la modalidad virtual y se realizaron subgrupos de tres participantes. Esto por temas de aglomeración, horarios y diferencia de turnos de las participantes.

## **4. Capítulo IV: Resultados y análisis de la información**

En este apartado se presentan las cinco categorías de análisis definidas en las entrevistas en profundidad y en los grupos focales para abordar el fenómeno en estudio. En cada una de las categorías se plantean los

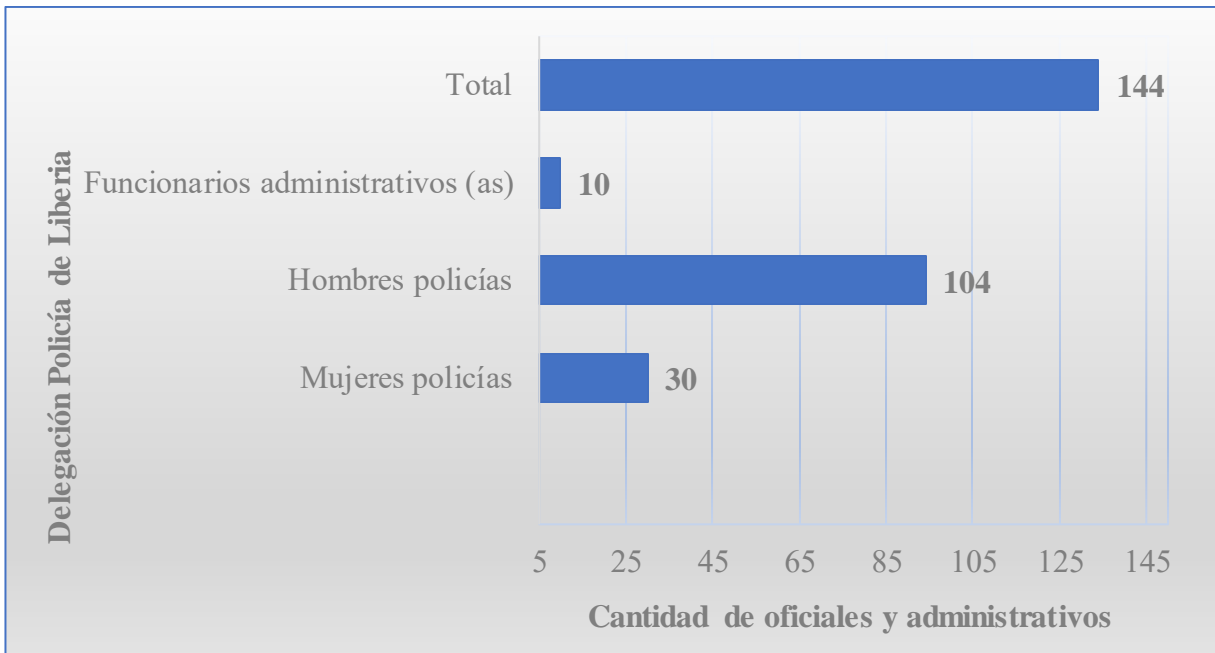
aspectos principales y de mayor relevancia para esta investigación. Asimismo, se omiten algunos elementos con el objetivo de salvaguardar la confidencialidad de las participantes. Se inicia con la presentación y análisis de la categoría No. 1 Datos sociodemográficos, categoría No. 2 Quehacer policial, categoría No. 3 Identidades femeninas, categoría No. 4 Ejercicios de maternidad y finalmente la categoría No. 5 Dificultades y demandas. Todas las categorías son abordadas a partir de las subcategorías No. 1 y No. 2.

#### **4.1 Categoría No. 1. Datos sociodemográficos**

En este apartado se exponen los datos sociodemográficos de la población de mujeres oficiales que participaron en esta investigación. Se inicia con la presentación de los datos generales de la Delegación Policial de Liberia (Figura 1) y posteriormente se detallan los datos recabados en las entrevistas. Cabe mencionar que a las participantes se les asignó el seudónimo “Señora”, mismo que fue escogido y aprobado por ellas al consultarles en las entrevistas. Además, se les asignó una letra en orden alfabético para distinguirlas durante la sistematización de la información. Se entrevistaron a diez mujeres oficiales de policía que se desempeñan en diferentes cargos.

**Figura 2**

*Datos Sociodemográficos: Personal que Labora en la Delegación Policial de Liberia.*



*Nota.* Datos obtenidos de la comunicación verbal con jefatura de la Delegación de Policía.

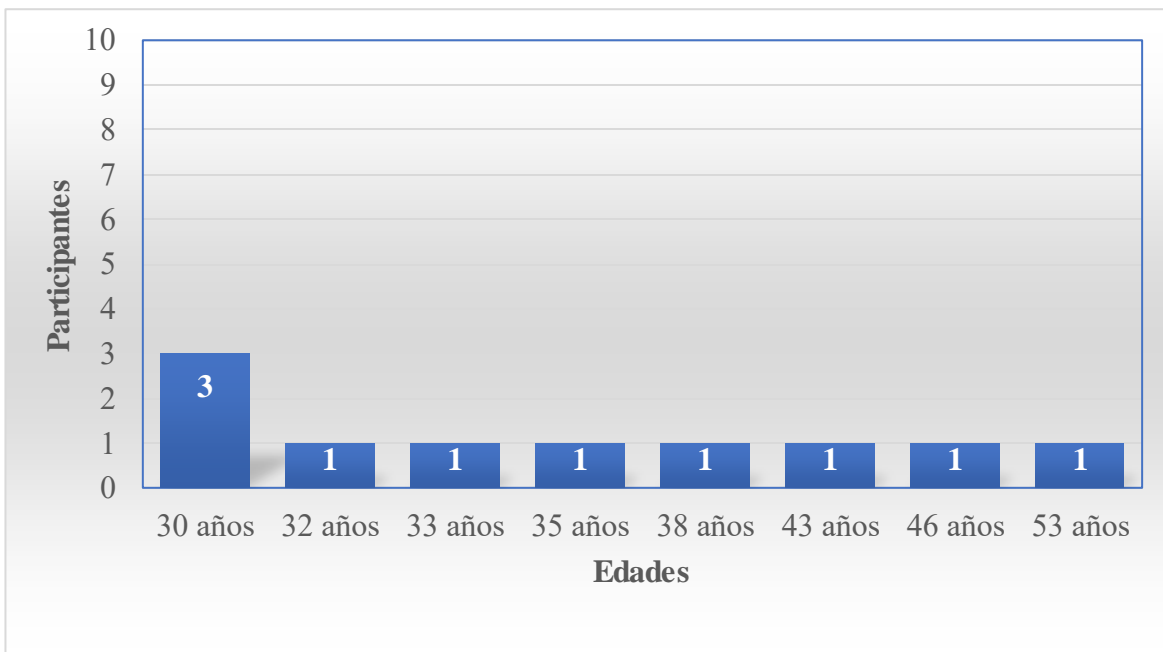
En la figura 1 se muestra la cantidad de personal que labora en la Delegación Policial de Liberia. Ciento cuarenta y cuatro en total, de los cuales ciento treinta y cuatro son oficiales de policía, y los diez restantes se desempeñan en puestos como Administración, Psicología, Salud Ocupacional, Derecho, Misceláneos, entre otros, ellos no han llevado una formación como agentes de policía. Las oficiales mujeres representan un 22,3% del total del personal, mientras que los oficiales hombres representan un 77,6% del total. Se puede evidenciar una diferencia significativa con respecto a la población masculina. Esta diferencia podría fundamentarse en el hecho de que la labor policial ha sido históricamente de predominio masculino, sin embargo, este porcentaje de mujeres supera en mucho los años anteriores que según la Jefatura de la Delegación de Liberia era un número entre cinco o seis mujeres.

#### 4.1.1 Subcategoría 1.1 Personales: Edad, lugar de residencia, estado civil, grado de escolaridad y estudios realizados

En relación con las oficiales de policía entrevistadas, se procede a detallar los datos personales, se inicia con las edades posteriormente lugar de residencia, estado civil, grado de escolaridad y estudios realizados. Las participantes del estudio tienen las siguientes edades:

**Figura 3**

*Datos Sociodemográficos: Edades de las Participantes*



*Nota:* Las edades de las participantes son actualizadas al mes septiembre del 2021.

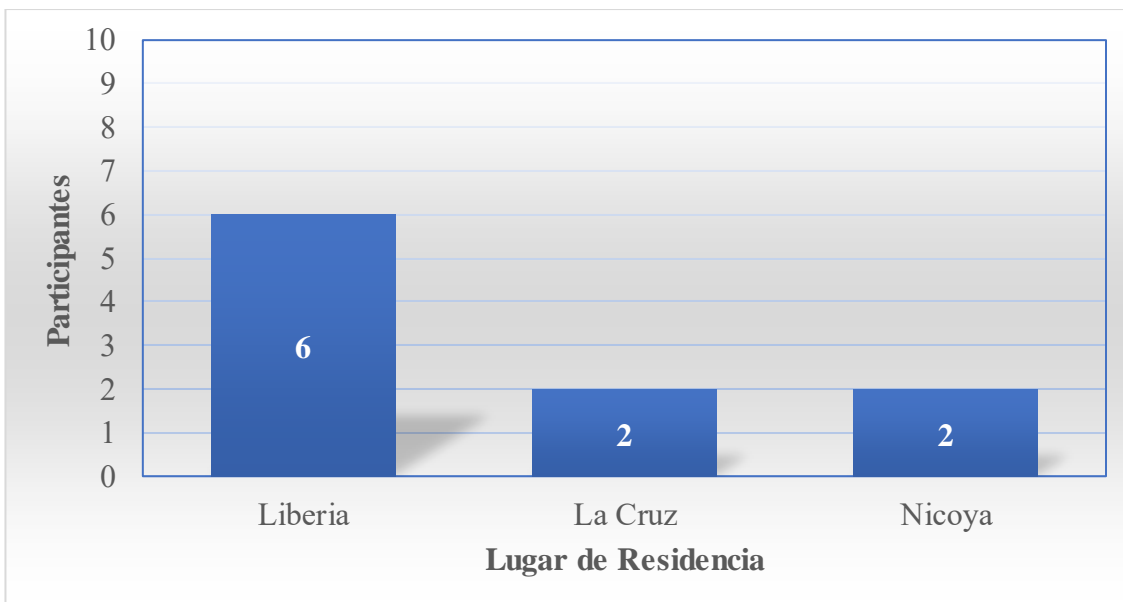
En la figura 2, se denota que la mayoría de ellas se encuentra en un rango de los treinta a los cuarenta años de edad, solo tres de ellas superan los cuarenta años. A partir de estos datos se puede relacionar que la mayoría son jóvenes porque en las últimas décadas las mujeres han optado por posicionarse en áreas laborales consideradas masculinas.

Además, todas ellas ingresaron en la adultez joven a laborar para la Fuerza Pública. En el caso de la mayor de ellas ingresó a la edad de treinta y tres años (Señora B) y las tres participantes con menor edad, es decir treinta años, ingresaron a los veinte años (Señora C), veintiún años (Señora J) y veintitres años (Señora H). La Fuerza Pública representó una vía para ingresar al mercado laboral y adquirir economía independiente.

Aunado a lo anterior, se indaga el lugar de residencia de las policías, recapitulando los criterios de inclusión y exclusión es necesario que todas las participantes sean originarias de la provincia de Guanacaste. Los datos se muestran en el siguiente gráfico:

**Figura 4**

*Datos Sociodemográficos: Lugar de Residencia de las Participantes*



*Nota.* Todas las participantes entrevistadas son de Guanacaste, nacieron y además crecieron en la región de Guanacaste.

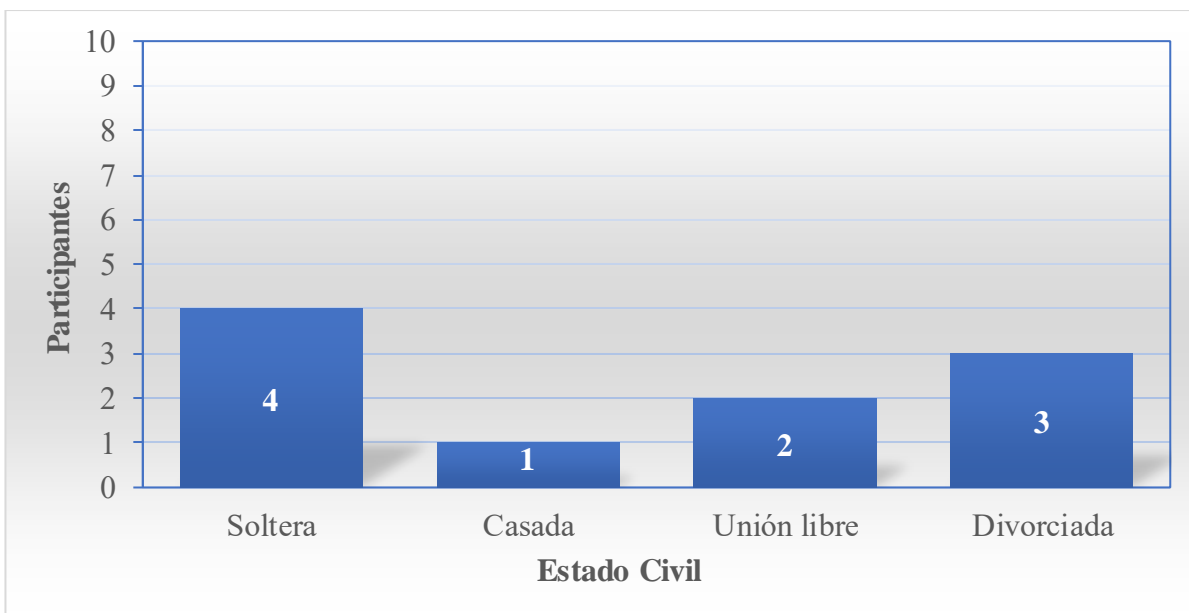
Es importante resaltar que todas las participantes obtuvieron fuente de empleo en la provincia, por ende, no tuvieron que migrar a otras zonas del país. De las seis participantes que residen en Liberia, dos de ellas son del distrito de Cañas Dulces y una de Quebrada Grande, las tres restantes son del distrito de Liberia.

Aunque por el carácter de las funciones laborales de la Fuerza Pública es necesario desplazarse largas distancias y pernoctar en Liberia, esto para el caso de las participantes provenientes de los cantones de La Cruz y Nicoya.

Por otra parte, en la figura 4 se detalla el estado civil de las participantes:

### Figura 5

*Datos Sociodemográficos: Estado Civil de las Participantes*



Nota. Siete de las participantes no tienen cónyuge, y tres participantes sí tienen cónyuge.

Conocer el estado civil de las mujeres participantes es relevante porque nos permite describir la conformación sus núcleos familiares. Se puede observar que tres de las participantes tiene cónyuge, sin

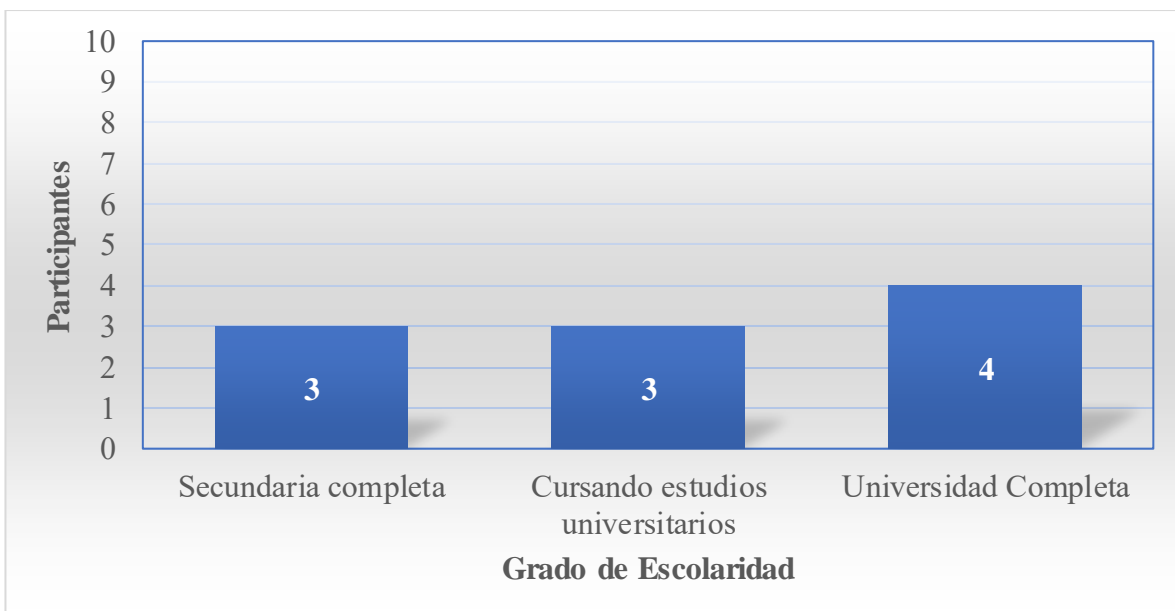
embargo, de los datos recabados en las entrevistas en profundidad las participantes que tienen pareja sentimental los describen como: “como hombre una cochinada” (Señora I), “con mi marido (actual, no es el padre de sus hijos) no tengo problemas” (Señora F), “la relación es complicada” (Señora C).

El resto de las entrevistadas afirman haber sufrido violencia física y psicológica por parte de sus cónyuges y optaron por separarse o divorciarse.

En el grado de escolaridad de las participantes entrevistadas se destaca que la mayoría poseen o se encuentran cursando estudios universitarios, como se muestra en la siguiente figura:

**Figura 6**

*Datos Sociodemográficos: Grado de Escolaridad de la Participantes*



*Nota.* La escolaridad mínima de ingreso a la Fuerza Pública de las participantes es Bachillerato en Educación Media.

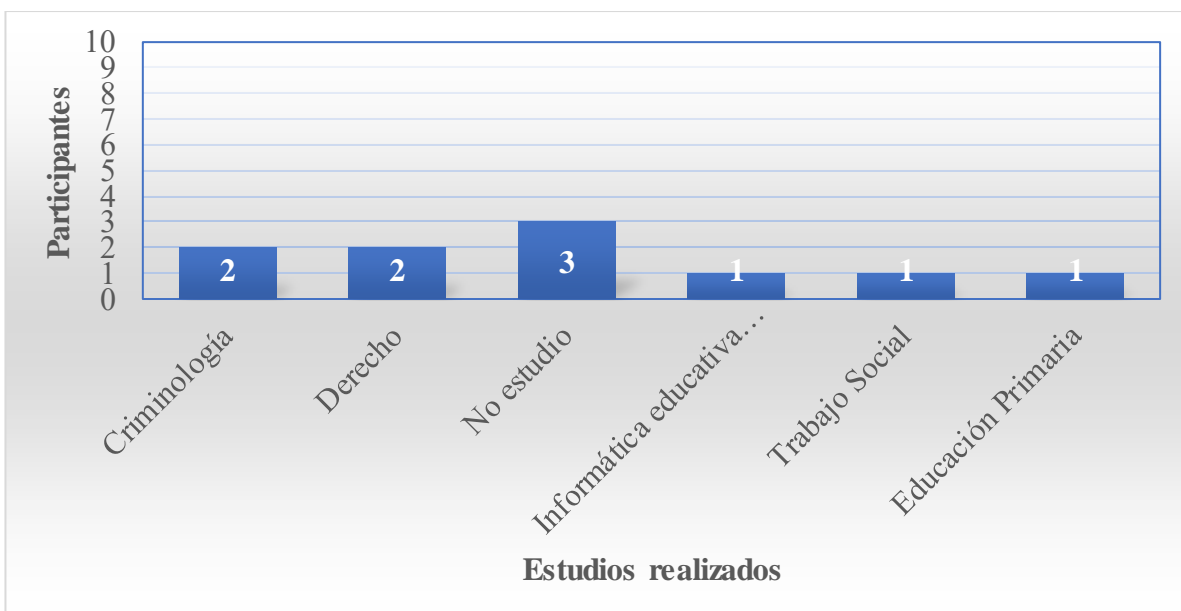


De los datos anteriores se podría mencionar que de cada diez mujeres que laboran como policía siete se han incorporado a estudios universitarios poseen estudios universitarios concluidos/cursando. Por otra parte, cabe destacar que en las políticas actuales de la Fuerza Pública se motiva el desarrollo profesional mediante incentivos de estudio y es un derecho que disfruta el personal. El inciso i) de la Ley General de Policía N° 7410 menciona un reconocimiento salarial por el grado de capacitación que vayan obteniendo a lo largo de su carrera.

En relación con lo anterior, en la Figura 6 se mencionan las carreras universitarias que están cursando o han culminado las oficiales de policía.

### Figura 7

*Datos Sociodemográficos: Estudios Realizados y/o Cursando Estudios*



*Nota.* Las carreras que estudian son de universidades privadas.

A partir de esta información se identifica que cinco de las participantes desarrollaron o están desarrollando sus estudios universitarios por medio del beneficio que brinda la Fuerza Pública para lograr

crecer académicamente. Además, sus elecciones académicas son compatibles con los campos laborales dentro de la Fuerza Pública.

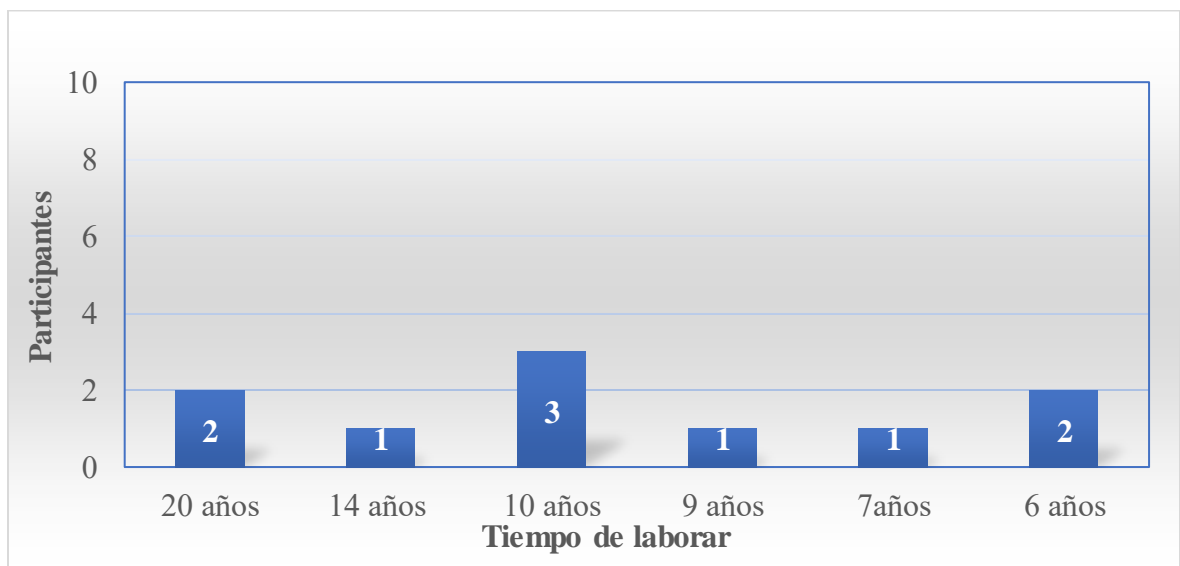
Cabe destacar que tres de las participantes poseen una Licenciatura (Derecho, Trabajo Social, Educación Primaria), una de las participantes posee un Bachillerato Universitario, tres de las participantes se encuentran cursando Estudios Universitarios (una Derecho, dos Criminología) y tres de las participantes no estudian ni piensan hacerlo.

#### 4.1.2 Subcategoría 1.2 Laborales: Trayectoria en la Fuerza Pública

En esta subcategoría se hace referencia a las trayectorias de las participantes del estudio con relación a su tiempo de laborar en la Fuerza Pública y puestos desempeñados. En esta investigación fue importante conocer cuánto tiempo tienen las participantes de laborar en la Fuerza Pública. Al respecto las participantes indican:

### Figura 8

*Datos Sociodemográficos: Tiempo de Laborar en la Fuerza Pública*



*Nota.* Esta figura muestra el tiempo que tienen las participantes de laborar para la Fuerza Pública de Liberia, Guanacaste.

Tal como se observa en el gráfico anterior, todas las participantes tienen un largo recorrido laboral, las más experimentadas son siete de ellas que tienen más de diez años de pertenecer a Fuerza Pública, lo cual podría indicar estabilidad laboral.

Resulta necesario agregar, según las historias de las participantes, tres de ellas no tenían experiencias laborales previas (Señora A, Señora I y Señora H), el resto de las participantes ya se había desempeñado en labores como: Empleada doméstica (Señora B), operaria en piscicultura (Señora C), ayudando en negocio familiar (Señora D), docente (Señora F), sector agrícola, sector hotelero, sector comercial (Señora G) y ayudante de cocina (Señora J). La labor policial les permite mayor estabilidad laboral en contraposición a los puestos anteriormente descritos.

Con relación a los puestos que las mujeres oficiales han desempeñado, se puede observar la trayectoria dentro de la Fuerza Pública hasta el momento de las entrevistas. Los puestos desempeñados fueron los siguientes:

### **Tabla 3**

*Datos Sociodemográficos: Puestos Desempeñados desde el Ingreso a la Fuerza Pública.*

Participante	Puestos que han desempeñado
Señora A	Operacional y Policleta
Señora B	Policleta, Encargada de Equipo Policleta, Supervisora de Equipo y Agente de Seguridad
Señora C	Chofer, Oficial de Guardia, Despachadora, Programas Preventivos, Cocina
Señora D	Encargada de equipo, Encargada de personal, Programas Preventivos, Grupo Operacional (GAO), Distrital
Señora E	Agente de Calle (Patrullera) y Departamento de Operaciones

**Tabla 3**

*Datos Sociodemográficos: Puestos Desempeñados desde el Ingreso a la Fuerza Pública.*

Participante	Puestos que han desempeñado
Señora F	Agente de Comunicaciones
Señora G	Agente de Operaciones y Agente de Seguridad Ciudadana
Señora H	Policleta y Patrullera
Señora I	Patrullera y Agente de Operaciones
Señora J	Agente de Comunicaciones
Resumen de puestos	Policleta, Patrullera, Chofer, Agente de Seguridad, Agente de Comunicaciones, Agente de Programas Preventivos, Agente de Operaciones, Supervisora de Equipo, Distrital.

*Nota.* El resumen de puestos es presentado de forma ascendente, con un crecimiento vertical de puestos.

En la tabla anterior se observa que las participantes en promedio han desempeñado dos o tres puestos de trabajo. La Señora B, Señora C y la Señora D son las oficiales que se han desempeñado en más puestos y han realizado diferentes funciones. Las oficiales hacen referencia a los nombres de los puestos en función de la labor realizada. Todas estas funciones se ubican en la Escala Policial Básica, pero en los diferentes niveles. El primer nivel Agente de policía es el que sostiene la operatividad de toda la Delegación veinticuatro horas, siete días a la semana y el segundo y tercer nivel pueden desempeñar labores de supervisión de personal y encargada de equipo. Cabe mencionar que la mayoría de las participantes han presentado un crecimiento vertical en sus puestos de trabajo y que actualmente se desempeñan en la escala básica.

#### **4.1.3 Subcategoría 1.3 Familiares: Miembros del grupo familiar**

En cuanto al núcleo familiar de las oficiales de policía, en la siguiente Figura 4 se detalla las edades de los hijos e hijas de las participantes.

**Tabla 4***Datos Sociodemográficos: Hijos e Hijas de las Participantes Entrevistadas.*

Participantes	Nº hijos e hijas	Edades
Señora A	1	10 años, hijo
Señora B	3	17 años, hija
Señora C	4	12 años hijo, 7 años hijo, 4 años hijo y 2 años hija
Señora D	3	27 años hijo, 17 años hijo y 5 años hijo
Señora E	1	13 años hija
Señora F	2	15 años y 20 años hijos
Señora G	2	14 años y 12 años hijas
Señora H	1	13 años hija
Señora I	3	18 años hijo, 13 años hijo y 7 años hijo
Señora J	1	7 años hija
Resumen	De 1 a 4 hijos e hijas	Edades de 2 a 27 años

*Nota.* El número de hijos e hijas incluye tanto a quienes viven con las participantes, como a quienes no lo hacen.

Los hijos e hijas de las participantes se encuentran en diferentes grupos etarios: Infancia, adolescencia y adultez joven. Todos y todas que se encuentran en edad escolar están insertos en el sistema educativo, desde el centro infantil hasta la universidad.

Para el caso de los hijos e hijas que no conviven con las participantes es por las siguientes razones: Para la señora B su primer hijo tiene treinta años y trabaja en el sector turístico, su hija de veintisiete años es abogada, para el caso de la Señora F su hijo de dieciocho años se acostumbró a vivir con su abuela y para el caso de la Señora D su hijo de veintisiete años vive en La Cruz y el de diecisiete años vive con sus abuelos.

Para la mayoría de las participantes el núcleo familiar está compuesto por sus hijos e hijas e incluyen a la madre de las participantes (abuela materna) como apoyo en el cuidado de sus hijos e hijas. Nueve de las participantes

trabajan en turnos de seis por seis y se ausentan de sus hogares por seis días. A continuación, se presenta el núcleo familiar de las participantes entrevistadas.

**Tabla 5**

*Datos Sociodemográficos: Núcleo Familiar de las Participantes Entrevistadas.*

Participante	¿Quiénes viven en su hogar?	Jefas de Hogar
Señora A	Mi hijo y yo.	Sí
Señora B	Mi hija y yo	Sí
Señora C	Mi esposo, mis 4 hijos y yo	Sí
Señora D	Mi hijo y yo.	Sí
Señora E	Mi hija y yo	Sí
Señora F	Mi pareja, mi hijo y yo.	Sí
Señora G	Mi mamá, mis 2 hijas y yo	Sí
Señora H	Mi mamá, mi papá y mi hija	Sí
Señora I	Mi esposo, mis 3 hijos y yo	Sí
Señora J	Mi hijo y yo.	Sí
Resumen	Cinco de las participantes viven únicamente con sus hijos e hijas, dos viven con sus padres y tres viven con sus cónyuges.	Sí

*Nota.* Los datos excluyen a los hijos e hijas que han salido del núcleo familiar.

Todas las participantes entrevistadas refieren ser jefas de hogar y proveer económicamente a sus familias. Para ellas la situación de Casadas o en Unión Libre es una variable que no determina la jefatura de hogar, porque es una posición consolidada. Siete de las participantes mencionan que prefieren estar solteras y dedicar el tiempo libre a pasar con sus hijos e hijas que volver a estar en relaciones de pareja desiguales, limitantes o en condición de violencia intrafamiliar.

Con relación a las participantes que se encuentran en Unión Libre o Casada. Una de ellas comenta que el motivo principal de mantener una relación conyugal es porque no tiene quien cuide a sus hijos e hijas cuando tiene que ausentarse del hogar por el trabajo. Otra de las participantes, refiere que su relación conyugal actual es porque no quiere que sus hijos crezcan sin su padre. Los motivos de mantener una relación de conyugalidad pueden ser vistos como funcionales, pero se podría mencionar que para las participantes entrevistadas es poco relevante.

## **4.2 Categoría No. 2. El trabajo policial**

En este apartado se analizan la satisfacción laboral, el quehacer policial y la división sexual del trabajo. Se mencionan y se analizan condiciones de trabajo, las funciones que desempeñan y las relaciones interpersonales con compañeros y compañeras de trabajo.

### **4.2.1 Subcategoría 2.1 Satisfacción laboral: Condiciones de trabajo**

La Ley General de Policía N° 7410 en el Capítulo III establece la organización policial (uniformes, escalas jerárquicas, grados y ascensos) y en el Capítulo VI establece los derechos y los deberes de los miembros de las fuerzas de policía. Estos capítulos se fundamentan el Código de Trabajo de Costa Rica. En el presente apartado se describen las condiciones del trabajo de las participantes.

Las participantes mencionan tener jornadas especiales de trabajo que contemplan un horario de doce horas diarias y setenta y dos horas semanales, que a su vez se subdividen en horarios diurnos y nocturnos. Nueve de las participantes poseen un horario de seis por seis, es decir, trabajan seis días y seis días descansan. En este horario laboran tres días jornada diurna y tres días jornada nocturna, con un descanso de una hora y treinta minutos diarios. Una de las participantes menciona que su horario es de cinco por dos con una jornada diurna, labora cinco días y tiene dos libres con un descanso de una hora diaria.

Además, mencionan las participantes que estos horarios pueden extenderse en circunstancias especiales como emergencias nacionales, elecciones, huelgas, festejos populares, entre otros y en virtud de la

responsabilidad adquirida con la Fuerza Pública están llamadas a servir y a extender sus jornadas por los motivos antes mencionados, aunque el llamado no posea un carácter obligatorio. Las participantes también mencionan recibir un sobresueldo fijo y permanente de un veinticinco por ciento del salario base, por concepto de disponibilidad de servicio.

Dada la naturaleza de la labor policial, la organización comprende diferentes turnos con el objetivo de cubrir todas las funciones y tareas que recaen sobre la institución. Las participantes mencionan que existen dos o más oficiales que comparten el puesto e intercambian turnos. “Yo me voy una semana y dejo todo anotado, todos los pendientes y cuando vuelvo todos deben estar terminados y los pendientes que recibo tienen que ser nuevos” (Señora I). Este acomodo de los turnos es crucial para mantener la operatividad de la delegación las veinticuatro horas los siete días de la semana.

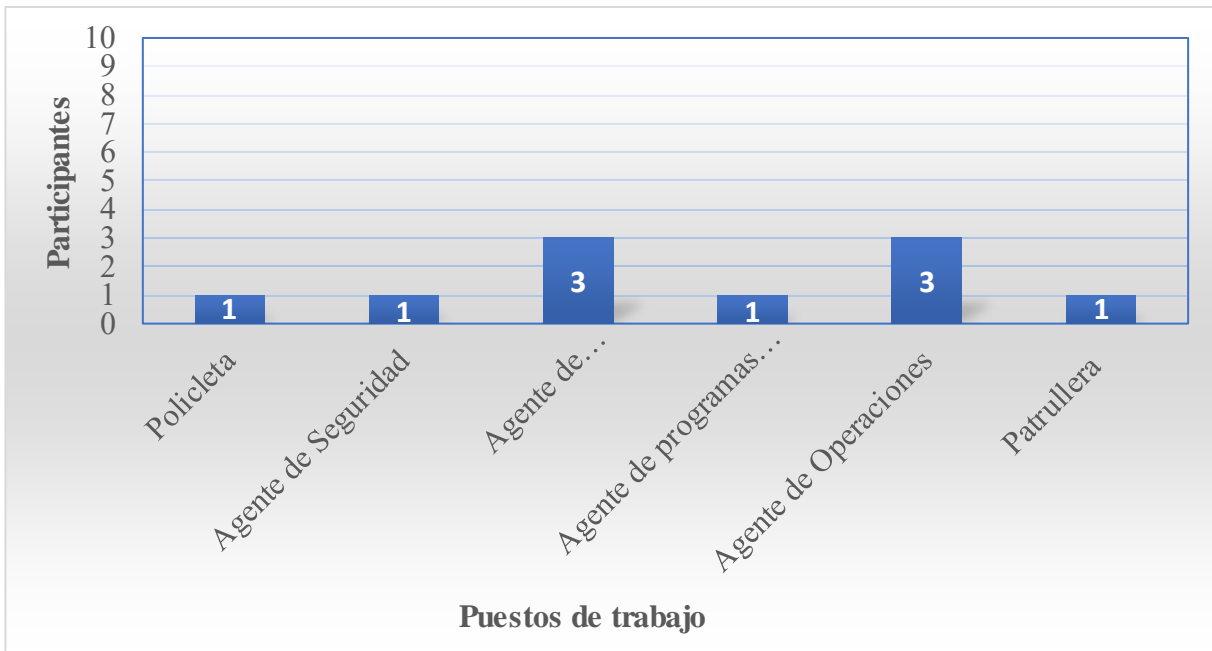
Otro aspecto que considerar son los puestos desempeñados por las participantes, según las escalas jerárquicas de la Fuerza Pública, los cargos se dividen en: a) escala de oficiales superiores, b) escala de oficiales ejecutivos y b) escala básica. La operatividad se mueve a nivel básico que comprende los rangos jerárquicamente 1.) Agente de policía, 2.) Inspector de policía y 3.) Sargento de policía, siendo este este último el mayor rango a nivel básico (Ley General de Policía, 2021).

Los puestos desempeñados por las participantes se ubican en la escala policial básica siendo la Señora D, la que posee el rango superior.



**Figura 9**

*Puestos de Trabajo que Desempeñan Actualmente las Participantes Entrevistadas*



*Nota.* Elaboración propia a partir de las entrevistas en profundidad.

Las diez participantes poseen cargos operativos y desarrollan sus labores organizando el funcionamiento de toda la delegación, desde recibir llamadas sobre incidentes, despachar las móviles, discriminar y categorizar los incidentes, controlar los tiempos de reacción, atender los incidentes, patrullar, abordar sospechosos, y registrar todas las eventualidades e incidentes atendidos para dejar un registro del funcionamiento del Cuerpo Policial. Al mismo tiempo realizan funciones orientadas a resolver situaciones administrativas del quehacer policial, ayudar a compañeros y compañeras en la redacción de informes, evacuar dudas sobre algunos procesos y brindar charlas a las comunidades con el objetivo de organizarlas.

La carga de trabajo que ellas poseen representa para las participantes una responsabilidad que va más allá de ellas mismas, al respecto la Señora F menciona “el libro que tengo yo, es la cabeza de toda la delegación [...] yo cuando me levanto y vengo para el trabajo me encomiendo a Dios y digo Dios permíteme hacer mi

trabajo bien, el cual no perjudique a nadie ni a mis compañeros y lo que yo me exijo”. También la Señora J comenta “ayer hubo algo importante porque fue un abuso sexual a una menor de edad de 11 años, recibimos la alerta y mandamos la unidad lo más rápido que se puede porque era una menor. Esos casos son de emergencia, entonces mandamos, y estaba en una cabina, el señor que tenía 39 años y la chiquita que tenía 11 años”. Las participantes refieren este evento como evidencias de la importante labor que realizan.

Para las participantes las jornadas, los horarios, los turnos y los puestos de trabajo representan una condición de importancia, reconocen que la organización y distribución del trabajo es necesario para salvaguardar la integridad de todos los y las costarricenses, además, mencionan que trabajar una semana y descansar otra es una condición importante para ellas, “poder estar en la casa seis días libres y compartir más tiempo con mi familia” (Señora C).

Por otra parte, las participantes mencionan que la Fuerza Pública les ofrece condiciones de trabajo atractivas, como “salario escolar, aumentos anuales, aquí le dan la oportunidad a uno de estudiar” (Señora A, Señora B, Señora I), “beneficio económico y estabilidad” (Señora C), “la mujer tiene más privacidad. hoy por hoy gracias a Dios ya pude sacar mi carrera, es muy marcada la superación femenina en este gremio policial” (Señora D), “licencia de estudio, garantías sociales, crecimiento profesional y Caja de Seguro Social” (Señora G y Señora J). Estas condiciones les permiten a las participantes mantenerse en el trabajo y no considerar otras opciones laborales fuera de la institución. Ellas apelan a la estabilidad y a la dimensión económica como variables trascendentes. Estas dos variables les permiten tener un proyecto de vida e independencia económica, lo cual es crucial porque ellas son jefas de hogar.

Las diez participantes afirman que la condición de estabilidad y la remuneración económica son claves para autodeterminarse jefas de hogar porque pueden cubrir todos los gastos familiares sin importar si mantienen una relación de conyugalidad (ver tabla 5). En este punto es importante resaltar que las condiciones salariales les permiten asumir todos los gastos de sus hogares porque perciben ingresos por encima de los seiscientos mil

colones. Los rangos salariales de las participantes están entre seiscientos mil colones y ochocientos mil colones, siendo el primero el salario más bajo que perciben y el segundo el más alto. Al respecto la Señora C comenta que el trabajo le ha permitido “no depender de nadie, tener mi propio ingreso y más que todo una oferta laboral”. Esto evidencia lo mencionado por Moreno (2002) que para las mujeres el trabajo productivo es una fuente importante de satisfacción y realización personal, un proyecto de vida e independencia económica.

Hasta este punto las participantes mencionan que las condiciones laborales son aspectos positivos del trabajo que realizan. Al retomar lo que menciona Alcover de la Hera (2012) la satisfacción laboral es “un estado interno que es expresado por la evaluación afectiva y/o cognitiva de las experiencias del trabajo de manera favorable o desfavorable” (p. 299). Se podría considerar que las participantes realizan una evaluación favorable de las condiciones de trabajo y del trabajo en general, la Señora D menciona “a mí me encanta ser policía y yo si volviera a nacer yo le digo a mi mamá, sería policía”. Sin embargo, es importante mencionar que para ellas el desarrollo profesional va orientado a realizar estudios universitarios, con el objetivo de optar por otros cargos dentro de los Cuerpos Policiales, con una profesión ya determinada.

#### **4.2.2 Subcategoría 2.2 *Quehacer policial: Funciones de los puestos***

La Fuerza Pública ha realizado cambios estructurales en sus formas de trabajo que significan avances operativos de las distintas delegaciones a nivel nacional. Algunos de ellos son productos de Políticas Públicas que promueven la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer y han abierto un abanico de posibilidades para la población femenina que desea formar parte de la Fuerza Pública.

La inclusión de la mujer a la Fuerza Pública fue un cambio histórico, porque la labor de policía ha sido de predominio masculino. En sus inicios el trabajo de la mujer policía se caracterizaba por ser meramente doméstico (barrer, limpiar, cocinar, cuidar), y posteriormente producto de los cambios estructurales, pasó a control y prevención de delitos. Las mujeres pasaron a integrar funciones como “vigilar, conservar el orden

público, prevenir las manifestaciones de delincuencia y cooperar para reprimirlas en la forma en que se determina en el ordenamiento jurídico” (Ley General de Policía No. 7410, 2021).

Con relación a lo anterior las participantes mencionan que hubo un cambio en la estructura de la Fuerza Pública y reconocen dos grupos de policías: la vieja generación y la nueva generación. Al respecto, la Señora B menciona “cuando nos capacitaron nos dijeron que iba a ser duro (en el año 1999), que iba a ser un cambio de policía. La nueva generación de policías ya venía con ideas diferentes[...] venían con cambios, nuevas ideas. Tratar totalmente de hacer un cambio, costó eso como diez años que ellos aceptarán a la nueva generación de policías, este, donde se iban a meter mujeres en todos los puestos”.

En la actualidad, algunas de las funciones que desempeñan las oficiales son: “Ir a hacer paso escolar, hacer recorridos policiales, atender incidentes, combatir el delito, funciones administrativas, esperar llamadas, charlas comunitarias, ser la mano derecha de la jefatura, coordinar la móvil, conducir y atender el radio”. En resumen, estas son las funciones que realizan, cabe mencionar, que la pregunta orientada a indagar esta información sugiere sintetizar las funciones específicas de cada puesto.

Las mujeres oficiales comentan que existe equidad e igualdad en funciones de los puestos de trabajo respecto de sus compañeros hombres. La señora H menciona que “no hay diferencias, igual hacemos lo mismo, si tenemos que salir los dos en una unidad salimos, si tenemos que ir a custodiar, tanto va el hombre cómo la mujer, si hay que atender el radio lo puede atender una mujer igual que un hombre, también si en la oficina tienen a un hombre puede ser también que tengan una mujer. Es igual”. El quehacer policial según las oficiales es equitativo hasta en la forma de abordar a posibles sospechosos, el abordaje se realiza por género, por ejemplo, las mujeres requisan, custodian o aprehenden a mujeres, pero si la situación lo amerita realizan los abordajes a hombres. Estas son acciones que tienen como objetivo evitar que las personas abordadas pongan denuncias en contra de los y las oficiales por tocamientos, abuso de la autoridad u otros. Esas acciones son los alcances de los cambios estructurales realizados por la Fuerza Pública.

Por otra parte, las participantes mencionan que el mayor número de incidentes que se atienden en Liberia, Guanacaste, son casos de violencia intrafamiliar. La Señora D menciona “yo he llegado a ver violencias domésticas, dónde está un hombre, pero enojadísimo pegando gritos y aquí yo no dejo entrar a ningún hijo de tal policía, que no entren, entonces, cuando ven que ya se baja una mujer, una dice vamos a ver qué pasa señor me permite, vamos a hablar, está bien, me dicen voy a hablar con usted, pero usted porque ese mae juega de vivo”. El papel que ellas desempeñan en estas situaciones es de importancia porque al atender el incidente pueden dialogar con la familia, y para este caso específico con el hombre agresor. La forma de intervención que realiza la Señora D denota una participación activa en el proceso de atención y prevención de la violencia intrafamiliar.

En síntesis, los cambios realizados por la Fuerza Pública a raíz de las políticas inclusivas de igualdad y equidad de género, con relación a las funciones, han sido positivos para la población estudiada, porque les ha permitido adquirir nuevas experiencias laborales, ser reconocidas socialmente, tener un papel protagónico en el control y prevención del delito, ser respetadas y contribuir a la construcción de la paz. Asimismo, se puede mencionar que los puestos de trabajo de las mujeres oficiales de la Fuerza Pública de Liberia comprenden todas las funciones del cargo en igualdad de condiciones que sus compañeros hombres.

#### ***4.2.3 Subcategoría 2.3 División sexual del trabajo: Relaciones interpersonales con los compañeros y compañeras***

En la subcategoría anterior se mencionó que las funciones de las oficiales de policía, con respecto de sus compañeros hombres, son las mismas. Es lícito mencionar que el rol policial es neutro, lo puede desempeñar un hombre o una mujer. Sin embargo, las participantes entrevistadas mencionan que en la ejecución de las funciones tienen limitantes por parte de sus compañeros hombres y en ocasiones de algunas jefaturas, por ser mujeres.

El trabajo policial al ser de predominio masculino contiene una dimensión masculinizante, de poca importancia para las mujeres oficiales, pero de suma importancia para algunos de los hombres oficiales. Al respecto la Señora C menciona “muchas veces hay compañeros machistas que no les gusta andar con una mujer en la calle, se sienten que una mujer no los va a defender o no se sienten igual que andar con otro hombre, se sienten inseguros con una compañera, pero muchas veces han demostrado que algunas compañeras son mejor que un compañero”. Esa sensación de indefensión presentes en la mayoría de los seres humanos, para este caso específico se asocia a la figura de la mujer oficial que es vista como “débil”, “incapaz”, “un estorbo”, “pendejas”, “una persona más a quien proteger”, así lo comentan las participantes entrevistadas.

Hay que considerar que “andar con una mujer en la calle, es como andar solo” (Señora E) es una limitante que atraviesa totalmente el desarrollo del quehacer policial de las mujeres porque se construye una figura que necesita excluirse porque no pertenece al grupo. Sin embargo, la mujer policía consolida cada vez más su participación en este campo laboral.

En este panorama las relaciones que establecen con sus compañeros hombres tienen que fundamentarse en el respeto, en el darse a respetar como mencionan unánimemente las diez participantes entrevistadas. Darse a respetar se convierte en parte de la identidad de las participantes. Al respecto, ellas mencionan “muchas veces quieren abusar, suelen pasarse con las compañeras mujeres o con las personas que no ponen límites, tal vez tocarle una pierna, ya no es un saludo sino un beso el cachete, ya viene un abrazo y ahí van abusándose más y más, igual si usted no le pone un límite a la hora de hablarles también le faltan el respeto”. Entonces, darse a respetar es un límite que ellas utilizan como mecanismo defensivo de posibles tocamientos, irrespetos y acosos sexuales.

Según las participantes, los oficiales hombres con menor tiempo de laborar para Fuerza Pública son los que muestran menor aceptación de la figura de la mujer policía, la Señora C menciona “Dios guarde una mujer les dé una orden, no les gusta”. Por su parte, los oficiales con mayor tiempo de laborar se muestran más

receptivos a recibir órdenes de una mujer, y “no permiten como que le falten el respeto a uno” (Señora C). Sin embargo, ambas posturas minimizan el quehacer de la mujer, uno porque la rechaza y el otro porque la defiende. En palabras de las participantes “el machismo brota aquí en la delegación” (Señora D).

Por otra parte, las participantes mencionan que en ocasiones han recibido invitaciones de algunos compañeros y/o jefaturas, de salir a pasear, verse después del trabajo, invitaciones que en ocasiones se vuelven obligatorias de aceptar, para el caso de los jefes, con amenazas de enviarlas a puestos peligrosos, o realizar funciones de alto riesgo, o inclusive a desempeñar puestos que les quitan protagonismo, también, cambios de jornada o cambios de delegación. Ante esta situación coincidieron en que tienen tres opciones: Aceptar la invitación y todo lo que conlleva, rechazar la invitación y esperar las consecuencias o elevar el caso como acoso sexual a la Oficina de Igualdad y Equidad de Género.

La opción que toman con mayor frecuencia es la de rechazar la invitación y esperar las consecuencias, la Señora J comenta “cuando yo llegué aquí a Liberia estaba un director que me comenzó a decir cosas, entonces yo le dije que no, que yo no era de esas mujeres o de ese tipo de mujer, que conmigo se equivocaba y que si me tenía que mandarme a Hojancha o a Puntarenas me podía mandar. Yo le dije que yo le podía servir como amiga, pero como mujer no, si era porque yo le estaba diciendo me iba a hacer algo entonces que lo hiciera, que yo no le iba a permitir pasar esos temas”.

Estas decisiones que ellas toman generan repercusiones en el desempeño de las labores policiales y producen un ambiente laboral tenso y angustiante, para algunas de las mujeres estudiadas. Este ambiente laboral tenso es producto de las relaciones interpersonales en el desarrollo de las funciones del puesto, por ende, al centrar la atención en las funciones policiales debe incluirse también las variables de relaciones interpersonales en el trabajo, como una lupa que permita abarcar el fenómeno sin caer en la neutralidad del diseño del puesto de trabajo.

Por otra parte, las relaciones interpersonales con las compañeras se caracterizan de dos formas, “una buena relación” y una relación de “rivalidad y envidia”. Cinco de las participantes mencionan que la relación entre ellas es buena, en el sentido que no se involucran y que pueden trabajar en conjunto, la señora F comenta “tampoco de grandes amigas, pero tampoco de enemigas”. Las otras cinco participantes indican “la relación es difícil, cuesta la convivencia entre mujeres” (Señora D), “envidia y peleonas” (Señora A, Señora C), “hay unas que son difíciles y quisquillosas” (Señora B) y “aquí lo que más hay es gente que anda en el chisme” (Señora J). Esta categorización que realizan las participantes de las relaciones interpersonales entre mujeres plantea una dicotomía, una separación entre mujeres.

Esta separación entre mujeres podría ser un aspecto que impida la creación de vínculos laborales fuertes que minimicen la situación actual de la mujer oficial dentro de la Fuerza Pública. Las actitudes negativas y las respuestas de desaprobación por parte de sus compañeros hombres, ellas las reciben en su individualidad. La señora H indica “como dice uno pensar en mí, después en mí, después yo, y después yo, y no sé si suene egoísta pero así pienso yo, segundo yo y tercero yo”. Este pensamiento es compartido por algunas de las participantes, que refieren que sus intereses individuales están por encima de los intereses grupales.

En este sentido se vuelve importante la creación de espacios que le permitan a las oficiales resignificar las experiencias negativas producto de las relaciones interpersonales con sus compañeros y compañeras. Esta podría ser una estrategia que oriente el accionar de las mujeres oficiales hacia la sororidad entendida como “la búsqueda de relaciones positivas y a la alianza existencial y política, cuerpo a cuerpo, subjetividad a subjetividad con otras mujeres” (Lagarde, 2009, p.126). La búsqueda de la interdependencia podría ser un aspecto positivo que contribuya con la creación de acciones orientadas a la eliminación de las formas de opresión y refuerce el empoderamiento de las mujeres oficiales de policía (Lagarde, 2009).

En síntesis, la división sexual del trabajo puede analizarse, para esta población en específico, desde las relaciones interpersonales, porque se pueden mencionar la existencia de sexismo, actitudes negativas y



respuestas de desaprobación al género femenino. Lo anterior se vuelve evidente en frases que mencionan las entrevistadas, que para los compañeros hombres, al laborar con una mujer policía “Me siento solo”, “me siento desprotegido”, “son pendejas,” “son un estorbo”, “son incapaces” entre otras.

Y finalmente, la diferencia de fuerza física es una proposición universal que aceptan como hecho real las mujeres policías, que posiciona al hombre policía en un lugar privilegiado. Sin embargo, la fuerza física no presenta una limitante para realizar las labores oficiales.

### **4.3 Categoría No. 3 Identidades Femeninas**

En este apartado se presentan los elementos fundamentales para analizar las identidades femeninas. En esta categoría de análisis se abordan aspectos relacionados con la crianza recibida de la familia de origen, percepciones acerca del rol de las mujeres en la sociedad actual y reflexiones acerca del cuerpo de la mujer.

#### **4.3.1 Subcategoría 3.1 Socialización de género: Representaciones sociales**

Las representaciones sociales están determinadas por cada cultura y desempeñan un rol central en la construcción de realidades. Para Jodelet (1984) las representaciones sociales son “imágenes que condensan un conjunto de significados” (p. 470) que refieren a ideas, saberes y conocimientos para que cada persona comprenda, interprete y actúe en su realidad inmediata.

Es por ello que cada persona que está inmersa en una determinada cultura interioriza elementos de la misma a su propia identidad y los reproduce mediante las distintas instituciones destinadas a mantener los valores e ideales culturales. La institución de la familia es clave para transmitir esta herencia. Por ende, para comprender la socialización de género se vuelve necesario el estudio de las representaciones sociales que giran en torno a la construcción de los roles de género que se atribuyen a las mujeres en la sociedad actual (Climent, 2009).

Para las participantes, las figuras cercanas como lo son mamá, papá, hermanos y hermanas, miembros de la institución familiar fueron las personas que más influyeron en sus vidas. Al respecto la Señora A menciona “las personas que influyeron en mí fueron mi mamá, mi abuelita, mi hermana y mi papá”. Asimismo, ella indica que de cada integrante de su familia tuvo aprendizajes, “mi abuelita, me enseñaba mucho a orar, por las mañanas y por las tardes, mi hermana me enseñó a punta de golpes a ser muy aseada, muy ordenada. Mi mamá, me enseñó a ser muy independiente, ella salía a trabajar [...] y cuando ella llegaba yo tenía que tener todo listo (quehaceres domésticos), y mi papá era muy responsable en lo que es las finanzas, la economía, él es un hombre muy muy ordenado con lo que es el dinero”.

En este escenario familiar se puede identificar varios hechos, ella en su condición de niña contribuía con los quehaceres domésticos, recibía maltrato por parte de su hermana, el padre tenía el poder sobre el dinero y su madre se desempeñaba como fiscalizadora de los quehaceres del hogar al estar ausente de lo doméstico. Sin embargo, la Señora A menciona que de su mamá aprendió a ser “muy independiente porque ella salía a trabajar”. En esta dinámica familiar el rol tradicional de pasividad y entrega al hogar (Chacón 2012) lo desempeña la niña (Señora A) ante la ausencia de la madre. Este proceso de socialización se evidencia en la vida adulta de la participante que menciona que “antes era más sumisa estaba juntada entonces hacía prácticamente lo que mi marido decía”. Para ella la figura del esposo representaba sumisión, y la figura de su padre en su familia de origen control económico.

Otra participante menciona que “crecí sin un papá, nunca estuvo presente, ni era responsable y mi mamá trabajaba mucho que me abandonó, no estuvo conmigo durante mi infancia, me dejó en casas de mis tíos y tías” (Señora C). Adicional ella agrega “mis tías fueron mi mayor influencia, me enseñaron a trabajar, siempre estuve ahí ayudándoles” y también refiere “nunca podía ser yo, me sentía reprimida porque en la casa de mis primos, ellos decían cómo debía ser las cosas, ellos me obligaban a estar callada”. Para la Señora C las representaciones sociales ligadas al género eran aguantar y estar callada. De su vida adulta refiere que ella

aprendió a no callar, pero mantiene una relación de pareja que en palabras de ella no la lleva a ningún lado, pero tiene que aguantar porque es el padre de sus hijos.

La Señora D comenta que su mamá le enseñó a “lavar los trastes, a que el matrimonio es para toda la vida, ella fue una excelente madre al darnos vida, tiempo y corazón” y, por otra parte, su papá le decía “vaya allá donde doña Ana ella le va a dar todo lo que necesites yo salgo a trabajar yo me voy largo y cuando vuelva yo pago, nunca nos faltó nada, un padre súper amoroso, excelente padre, y todavía él nos china muchísimo”. Para este caso, se puede identificar que los roles se distribuyen de acuerdo con el género, la mamá enseña a realizar las labores domésticas, y que la figura de la madre es esa que da todo por los hijos e hijas y el papá con el rol de proveedor económico. En su vida adulta la Señora D menciona que en su familia de origen aún le dicen que el matrimonio es para toda la vida, cada vez que ella decide terminar con alguna relación amorosa.

La Señora E comenta que de niña “me gustaba jugar con carritos, con bola, con muñecas, con lo que sea” y que fue de su mamá que aprendió a ser mujer y con respecto a la figura paterna menciona “estaba en la casa y todo, pero no se metía conmigo ni con mi hermano, con el tiempo él era más borracho y andaba mucho en la calle, ya después empezó a dejar lo que era el alcohol y aparte de que agredía a mi mamá, pero con nosotros casi no se metía”. De su vida adulta, la Señora E menciona que a su hija le permite jugar con los juguetes que ella quiere, sea una bola, un carro o una muñeca, sin embargo, agrega que en su primera relación de pareja sufrió de violencia doméstica durante un tiempo prolongado. La estructura familiar se configura alrededor de la figura de un hombre alcohólico y violento y la Señora E repite esta condición familiar en su vida adulta.

Otra de las representaciones sociales asociadas al género que mencionan dos de las participantes es que una mujer debe ser amable “me decían que tenía que ser amable” (Señora H), “cuando yo era niña me decían que tenía que ser amable” (Señora I). También mencionan que “me enseñaban a hacer los quehaceres del hogar a limpiar, a barrer a cocinar todo lo que comúnmente les enseñan a las mujeres” (Señora I). Por su parte, la

Señora H menciona que de su mamá aprendió a ser luchadora “las mujeres de antes eran mujeres luchadoras”. En la actualidad ambas se consideran luchadoras y consideran que una mujer debe ser amable.

Por su parte, la Señora J dice “aprendí de mi mamá a no hablar mucho, en eso nos parecemos mucho” también indica que aprendió a no salir y a estar siempre en la casa. En la actualidad ella comenta que sus compañeros y compañeras de trabajo le dicen “mojigata” pero dice que a ella le enseñaron que “mientras la otra persona está hablando, uno tiene que estar en silencio y después decir no me parece y si no funciona con palabras retirarse”. Se podría considerar que para ella las representaciones sociales asociadas al género se fundamentan en estar callada, estar en casa y adoptar una conducta de pasividad.

En resumen, las participantes mencionan un conjunto de representaciones sociales en torno a los roles de género que les fueron heredados en su niñez y que demuestran validez en la vida adulta. Para las participantes los roles de género para la mujer representan aseo, orden, sumisión, silencio, maternidad, pasividad, trabajo doméstico, amabilidad, aguante, lucha, valor, superioridad masculina e inferioridad femenina.

Por otra parte, las participantes asocian los roles de género con independencia, esfuerzo y ruptura. Según Hidalgo (2002) es sobre estas experiencias que se imponen diques que reducen a la mujer en un rol tradicional “al lugar de la pasividad, la falta de acción y el silencio, o, por el contrario, al lugar de la destrucción sin límites, de lo monstruoso e inabordable” (Hidalgo, 2002, p. 6).

Estas imágenes son heredadas de la familia y determinan el actuar de la persona en la sociedad y tienen por objetivo establecer un control social. Esta estructura de control sectoriza a la población femenina, define y caracteriza el género y les otorga una posición en el espacio privado, que, a su vez, es espacio reproductivo. Estos espacios son espacios de relegamiento que mediante discursos, prácticas y roles posicionan a la mujer en el mundo, modificando las formas de percibirlo (Sagot, 1995).

Los motivos de ejercer control social sobre una persona o grupo son diferentes, pero encuentran aprobaciones en la cultura que los impone. Estos diques culturales impuestos a las mujeres según Hidalgo (2002) es porque “lo femenino queda asociado con aquello desconocido y salvaje, que amenaza con desbordarse si no se le ponen diques culturales adecuados” (Hidalgo, 2002, p. 6).

#### **4.3.2 Subcategoría 3.2. Femenidad: Roles**

La identidad se construye a partir de dos procesos que permiten conformar la conciencia de sí mismo y su pertenencia a un contexto determinado. El primero desde la perspectiva colectiva, lo social como elemento integrador en el cual las personas se constituyen. El segundo proceso corresponde a la psicología de la persona que se configura desde sus experiencias individuales. Para el caso del género es un proceso complejo en donde lo social y lo subjetivo son dinámicos y marcan una forma para interpretar la realidad.

Desde una perspectiva sociológica autores como Dubet (1998) han enfatizado en la importancia de los roles sociales para la conformación de la identidad, para la autora la integración social “es la manera como el actor interioriza los roles y estatus que le son impuestos o que ha adquirido y a los cuales se somete su “personalidad social” (Dubet 1998, p.520). Para el caso de las oficiales de policía ellas afirman que existen roles históricamente impuestos a las mujeres. Menciona la Señora A “Antes las mujeres recibían violencia, humillaciones y eran sumisas”, así también la Señora D expresa “las mujeres de antes eran más cohibidas, más recatadas” y la señora C menciona “La mujer de antes era como más temerosa, se quedaba en casa, no salía y le daba miedo contradecir lo que el hombre decía y se aguantaba muchas cosas de violencia”.

Las mujeres oficiales refieren que las mujeres de antes aceptaban los roles impuestos y mantenían conductas pasivas con respecto al varón que en general dominaba el espacio familiar. Las mujeres policías describen a la mujer de antes y hacen referencia al momento histórico de las madres y abuelas, estas historias reflejan un contexto en donde el rol de la mujer se enmarca sobre estructuras sociales jerárquicas desiguales.

Sin embargo, el rol “antiguo” fue acogido y reproducido por las mujeres policías, ellas hacen referencia a la época antes de laborar como mujer policía, al respecto la Señora A menciona: “antes de que yo trabajara en Fuerza Pública era más sumisa estaba juntada entonces hacía prácticamente lo que mi marido decía ya yo cuando empecé a trabajar y comencé a ver mi dinero que ya yo podía sola”, de igual manera la Señora I “antes yo era una mujer más sumisa, callada, pero ahora no, ahora yo no me dejo. Me cuestiono muchas cosas, soy más parlanchina o hablo más que antes, que siempre pasaba callada”.

Ante este panorama, cabe preguntarse qué hechos influyeron para que las mujeres estudiadas hayan transformado los roles de género establecidos para la mujer. Al seguir la línea sociológica, es evidente que los movimientos sociales actuales de derechos humanos y feministas han brindado una perspectiva emancipadora para las mujeres. La Señora E es consciente de estos procesos y menciona “lo que he visto (en los medios de comunicación) mujeres más independientes, las más actuales que son las mujeres emprendedoras y que salen adelante por sí mismas ya hacen trabajos que se supone que son de hombres como dicen ellos o cómo dice la sociedad, pero pienso que algo que están enseñando mucho es el empoderamiento de la mujer” Las mujeres policías pueden haber sido influenciadas por estos movimientos de emancipación femenina, se evidencia en sus historias de vida, en las que rompen con ciclos de violencia intrafamiliar y llevan a cabo sus proyectos de vida personales y laborales.

Aunado a lo anterior, lo psicológico es otro de los factores que se implica en esta reconstrucción de roles. La mayoría de las mujeres del estudio mencionan salir de situaciones de violencia doméstica física y psicológica, tal como lo menciona la Señora B “él (exesposo) me agredía mucho... busqué ayuda y ya fue donde me dijeron que estaba metiendo gente para fuerza pública. Entonces me interesé más, y entonces hice todo exámenes y todo para ingresar a fuerza pública y si en la vida personal bastante me ayudó”. El contexto social interpeló la subjetividad de las participantes, al reconocer el vínculo de pareja como un factor de riesgo tanto para ella como para sus hijos, y les generó cuestionarse los roles pasivos e interiorizar nuevos roles. Las

participantes no solamente rompieron con círculos de violencia sino también se involucran con el cambio social, como lo menciona la Señora D “cuando he llegado a situaciones en donde amerita mucho sacar una víctima, más que todo una víctima de violencia doméstica, o una agresión a un menor. Entonces eso cómo me marca y me identifico mucho, mucho mucho me identifico”.

Entonces, es a partir de lo psicológico y lo social que la mujer policía actualmente acoge otro repertorio de roles, orientados hacia la independencia emocional y hacia la construcción de vínculos reparadores. Ellas mencionan nuevas formas del rol de la mujer en la sociedad “Hoy las mujeres se aman más que antes porque no toleran la violencia” (Señora A), “para las mujeres respetar al hombre no es una prioridad, ahora eso ya no importa” (Señora C), “ahora nosotras sí ese hombre no sirve le decimos adiós. Yo siento que una mujer debe ser fuerte, decidida, valiente, pensar en uno mismo y si uno tiene metas e ideales luchar por lo que uno quiere” Señora H.

Por otra parte, en la dialéctica de los roles nuevos y antiguos y producto de su quehacer policial las mujeres policías detectan conductas nocivas que afectan el rol de la mujer, ellas mencionan “hoy en día hay un vocabulario muy inadecuado, muy liberales. Mucha fiesta, ingerir mucho licor y otras cosas que están siendo permitidas” (señora G), la Señora A menciona “¿Cómo son las mujeres actualmente? Liberales e irrespetuosas”.

Lagarde (1990) indica que cada mujer difiere de otra en tanto se construye a partir de sus situaciones particulares y su subjetividad, sin embargo, las mujeres comparten como género la misma condición histórica. Es así como las mujeres policías a partir de sus situaciones personales, sus experiencias propias, reformularon sus roles de género y lograron romper con los estereotipos de género.

### **4.3.3 Subcategoría 3.3. Sexualidad: Autopercepción del cuerpo**

La sexualidad es una de las dimensiones de la identidad femenina, especialmente el cuerpo, es un campo en donde se interrelacionan diversos simbolismos que posibilitan a la persona en sociedad hacer un pasaje de lo psíquico a lo material y viceversa.

Dado lo anterior, las mujeres policías refieren primeramente que existen ciertas imágenes, creencias y representaciones alrededor del cuerpo de la mujer, estos se ligan sobre todo a estereotipos arraigados en los medios de comunicación de masas, y en los círculos sociales próximos. Es así como la Señora C menciona “actualmente la mujer tiene que tener buenas nalgas, cintura y pechos, una mujer que tenga más pancita o que no tenga tantas nalgas ya no la ven bien”, la Señora D también menciona “Dependiendo de las redes sociales que usted vea también nos demandan las redes sociales que seamos modelos y que andemos chingoretas para vernos bien. Hay otras como la iglesia que no necesitamos andar semi vestidas para para ser mujeres”. Para la señora A, los medios de comunicación, como las noticias, “se enfocan mucho en la ropa, ah la violaron porque andaba vestida de tal manera”. De acuerdo con las oficiales existen diversas formas de exigencia para el cuerpo femenino, desde la religión hasta los medios sociales actuales que normativizan la corporeidad femenina bajo ideales inalcanzables. Lagarde (1996) señala que el cuerpo es el centro de la organización del mundo como sistema de poder basado en el sexo.

El discurso de poder sobre el cuerpo además de ser utilizado por instituciones sociales también es utilizado por actores que los representan, es así como las mujeres policías mencionan que “muchas veces quieren abusar (los compañeros) ...sino un beso en el cachete ya viene un abrazo y ahí van abusándose más y más, igual si usted no le pone un límite a la hora de hablarles también le faltan el respeto... Si uno sube de peso lo hacen sentir mal muchos compañeros hacen eso” Señora C. Estos comentarios surgen de la convivencia



de los géneros en el espacio laboral, donde, las tensiones y disputas sobre la diferenciación del género al parecer es dominado por los varones que acogen los estereotipos de lo que es el cuerpo de la mujer.

Ante estos discursos que cosifican la sexualidad de la mujer, las mujeres policías resignifican estos patrones a partir de sus propias vivencias y experiencias tal como lo menciona la Señora I “Pienso que estos estándares (de belleza) definen de cierta forma la identidad de muchas mujeres, pero no la mía”. Las participantes conocen su historia y llegan a la conclusión de que estas exigencias sociales no engloban la totalidad del ser mujer, al decir “pero no la mía” aceptan en cierta medida que hay mujeres que se esfuerzan y luchan por cumplir estos ideales. La Señora F menciona “he escuchado decir que las mujeres que usamos el pelo corto son lesbianas y no es así porque en el caso mío yo me corté el pelo porque no me gusta largo para qué voy a andar el pelo amarrado si lo tengo largo y no puedo lucirlo mejor me lo corto”. Actualmente la mujer policía está deconstruyéndose, para Lagarde (1990) las características de la feminidad son asignadas como atributos naturales, eternos e históricos, inherentes al género y a cada mujer. La mujer policía cuestiona este postulado sobre la feminidad al decir “Todas somos bellas, entonces como dice el dicho, cada feo con su gracia cada bonito con su defecto” (Señora G). Además, todas las mujeres participantes mencionan que ellas y toda mujer debe “darse a respetar”, esta frase refleja la posibilidad de decidir sobre sus cuerpos y la forma en que quieren vivenciar su sexualidad tal como narra la Señora J “un director que me comenzó a decir cosas, entonces yo le dije que no, que yo no era de esas mujeres o de ese tipo de mujer que conmigo se equivocaba...yo le podía servir como amiga, pero como mujer no”.

Sin embargo, el proceso de resignificación del cuerpo de la mujer aún representa una lucha para las mujeres policías como grupo. En la Fuerza Pública periódicamente se realizan nuevos ingresos de mujeres policías y según las participantes entrevistadas los nuevos ingresos traen consigo comportamientos ligados a la belleza genérica, es en este momento que se producen disputas entre ellas. La Señora I narra porque se dan las tensiones “yo no veo mal que algunas compañeras se arreglen las uñitas y el cabello... si hay algunas

compañeras que lo toman a mal, lo ven como con envidia tal vez...les hacen la vida imposible más que todo cuando llegan compañeras nuevas la mayoría son jóvenes vienen con su vanidad y las que ya estamos viejitas de estar ahí ya como que les da celos” Ante esta situación, podría decirse que hay ritos normalizados, en donde se les dice a las nuevas oficiales implícitamente con acciones violentas que en esta delegación de la Fuerza Pública las oficiales se comportan de determinada manera, “Les roban las cosas, el maquillaje, a una compañera le echaron cloro en la maleta con el uniforme” (Señora I), la señora A recuerda cómo experimentó esta situación “cuando yo caí aquí a la delegación la mayoría de las compañeras, ehh, no me querían, me hacían la vida imposible, era envidia... porque cuando yo caí, como a la semana un compañero que era operacional renunció entonces inmediatamente a mí me pusieron en el puesto de operacional”, también la Señora B afirma que “si existe mucha rivalidad porque sinceramente, voy a ser sincera a nosotras las mujeres, a las mujeres maduras y como somos consciente a veces nos disgusta de que las muchachas entre más jóvenes, las policías más jóvenes, en lugar de trabajar más porque vienen entrando, están con toda la juventud, son las que menos se desvelan son las que menos trabajan y son las que andan chineadas...andan en di son lindas y todo, pero aquí como tenemos que cuidarnos más, ósea en la forma en cómo andamos nuestro cabello, usted ve a las compañeras lindas, ese pelo precioso, pero en una situación hay una riña, te vas a meter y lo primero que van a hacer es agarrarte del pelo”.

Jiménez y Sterloff (2010) indican que la condición de mujer está estructurada en torno a la sexualidad, entre las participantes se evidencia que como grupo existe poca tolerancia a la feminidad tradicional y construyen su feminidad a partir de sus propias vivencias.

#### **4.4 Categoría No. 4. Ejercicios de la maternidad**

El presente apartado aborda las experiencias de maternidad de las oficiales de policía, las participantes del estudio exponen cuales son los cuidados que realizan con sus hijos e hijas y cuáles son sus principales redes de apoyo.

#### **4.4.1 Subcategoría 4.1 Afectividad: Emociones y sentimientos**

Las emociones y sentimientos son aspectos importantes presentes en el ejercicio de la maternidad, cada mujer que es madre desarrolla determinados afectos y pensamientos con relación a sus hijos e hijas y el rol que realizan. Ante esto, ocho de las mujeres participantes mencionan que tienen emociones negativas cuando están en el trabajo “se me viene un sentimiento de culpa que no le he dedicado el tiempo... yo decía no puedo echar para atrás porque yo tengo que darles un futuro a ellos y entonces yo lloraba en La Academia” (Señora B). “Pienso si estará bien, qué estará haciendo, si ya comió, si se estará portando bien” (Señora E), “Un poco de tristeza porque no estoy con él, darle amor de abrazarlo y besarlo” (Señora J), “no darles todo lo que ellos necesitan eso me hace sentirme mal (Señora C).

Por otra parte, dos participantes mencionan que tienen sentimientos de preocupación en una situación específica: “Soy sincera, pienso mucho en él solamente cuando se me enferma” (Señora A), “tal vez esa nostalgia es en el momento en que están enfermas, pero cuando están bien de salud o están bien cuidadas no” (Señora G). Estos pensamientos y sentimientos son la realidad que viven día con día las oficiales de policía. Ante esto Fernández (2014) destaca que la maternidad:

“Alberga sentimientos contradictorios y tensiones o luchas internas en las mujeres que, en ocasiones, pueden convertirse en costes. Por supuesto, la maternidad también trae consigo satisfacciones y nuevas oportunidades o vivencias positivas. Pero esta afirmación no puede seguir manteniendo oculta la otra cara de la experiencia (p. 36).

Por otra parte, trabajar como policía para la mayoría de las participantes implica ausentarse de sus familias por seis días completos, por este motivo han desarrollado estrategias personales que utilizan para sostenerse en estos periodos labores. “Lo que hago es llamarla para ver cómo están” (Señora B), “estoy solicitando al jefe estar en un rol diferente para estar más tiempo con él” (Señora D), “Dios guarde (enfermedad) ahí si me voy del trabajo ya nadie me detiene, ¡Me voy!” (Señora G), “me tranquilizo cuando sé

que mi mamá está con ellos” (Señora I). Estas respuestas que ellas construyen a sus sentimientos les permite de cierta manera aliviar las tensiones que existen cuando se intenta conciliar maternidad y trabajo.

Por otra parte, estar libre seis días, les permite a las oficiales experimentar otros sentimientos que ellas mencionan como satisfactorios de sus experiencias de maternidad: “es positivo, él (hijo) ve a mamá como una madre muy responsable...porque ser mamá es maravilloso verdad” (Señora A), “se pone feliz porque ya viene su mamá” (Señora E), “el me ve como un ejemplo a seguir porque él quiere llegar a ser como yo, yo creo que si tuviera una mamá de la casa no sería tanto el impacto, pero como yo trabajo él dice que va a trabajar en el OIJ” (Señora J).

Los pensamientos y emociones de culpa, tristeza, nostalgia que vivencian las mujeres madres policías son por una parte producto de su dinámica laboral y contemplan parte de su subjetividad personal. Fernández (2014) menciona que la maternidad es un proceso que se va “construyendo de muy diversas maneras por parte de las mujeres, un aprendizaje en función de variables como el contexto socio histórico, etnia, clase, etc.” (p. 22). Por tanto, esta construcción les permite ejercer tanto la maternidad como sus deseos y proyectos de vida.

#### **4.4.2 Subcategoría 4.2 Socialización: Valores, normas y creencias**

En cuanto a los valores que inculcan las madres policías estos se desarrollan en el espacio familiar en un primer momento para así después desarrollarlos en la sociedad, Tubert (1996) menciona que el rol activo de la madre es reproducir, proteger, guiar, comprender la vida del individuo y del grupo del que forma parte: desarrollar y hacer que su «producto» sea aceptado por el grupo social. Las participantes mencionan siete valores que inculcan a sus hijos e hijas. El valor del respeto es mencionado por ocho de las oficiales, la disciplina y el amor es mencionado tres veces, la responsabilidad y servicio se menciona 2 veces al igual que la honradez y la honestidad, se menciona el valor de colaborar una vez.

“El respeto a las personas, el amor y la comprensión” (Señora B), “Me interesa inculcarles la disciplina, creo que es una de las cosas más importantes en la vida porque si quieren lograr algo sin disciplina no lo van a hacer, el respeto verdad para que lo respeten a ellos también” (Señora C), “El respeto para mí es muy muy importante, la responsabilidad también” (Señora D), “El respeto, la honradez, la responsabilidad, el amor” (Señora E), “Primero que todo la honradez, la honestidad, yo siempre les he dicho a ellos que lo ajeno no se toca... a ser responsable con sus cosas” (Señora F), “el respeto, colaborar, el compromiso, ser solidario” (Señora G), “que sea respetuosa” (Señora H), “Respeto yo siempre les digo que tienen que respetar a los mayores” (Señora I), “lo más importante en la sociedad, el amor, el respeto” (Señora J).

Es necesario destacar que el conjunto de valores que las participantes inculcan a sus hijos e hijas se podrían asociar a los valores institucionales del Ministerio de Seguridad Pública, este punto es de suma importancia porque nos permite visibilizar las dimensiones del impacto de su trabajo a su maternaje. Partiendo del concepto aportado por Tubert “que su producto sea aceptado por el grupo social” es evidente que las oficiales al desempeñarse en el área de seguridad ciudadana reconocen estos valores como fundantes de la cultura y los proyectan a sus hijos e hijas, para que así ellos puedan ser productivos para la comunidad. El amor es un valor que ellas aportan a este conjunto de valores, el amor genera vínculos de paz y es lo que genera lazo social, podría ser válido pensar que el amor como valor es un aprendizaje producto de las experiencias en su campo laboral atendiendo violencia doméstica, y de sus relaciones conyugales pasadas, situaciones de las que ellas pueden reflexionar acerca del amor como valor imprescindible en la sociedad.

Por otra parte, para describir las normas que ellas establecen como elemento de su maternaje, únicamente una de ellas afirma que utilizó castigo físico, la Señora B menciona “uso dos estrategias el diálogo y la corrección con la vara”, cabe mencionar que ella es la oficial con más edad del grupo y puede ser que el contexto histórico-social haya influido en esta práctica, ya que no se registra la práctica del castigo físico en las demás oficiales. El resto de las oficiales menciona utilizar estrategias verbales y castigos “los castigo verdad

si tengo que quitarles el teléfono lo hago, si tengo que quitarles el tele, no dejarlos ir a un lugar” (Señora C), “Trato de ser cariñosa, de darle tiempo, pero cuando debo de darle un castigo lo hago. Yo debo enseñarle y debo corregirla, aunque a mí me duela” (Señora E), “en muchas ocasiones le he quitado el celular por 15 días hasta por un mes” (Señora A). La supresión de beneficios es una de las prácticas de maternaje que las oficiales utilizan como forma para mantener el control y la autoridad sobre su progenie, además las participantes demuestran firmeza al establecer límites.

Las creencias de maternidad se asocian para algunas participantes con los ideales de buena madre y mala madre como la señora B explica que “para ser madre, hay que ser paciente...enseñarles principios a los hijos, más que todo darse su tiempo y tener amor por sus hijos de verdad” y la Señora B menciona “todas deberíamos llegar a sentir ese amor tan lindo ese amor propio ese sentir tan único de cada mujer” y por su parte la Señora A dice que “no toda mujer debería de ser madre, porque hay muchas mujeres que tienen hijos y son irresponsables”. A pesar de que socialmente se ha tratado de desmitificar el rol de la maternidad, o por lo menos los ideales estereotipados del ser madre, las oficiales crean consenso en aceptar que existe una dimensión de responsabilidad y de afectividad que se debe desarrollar para poder ejercer la función de la maternidad, y es necesario tener presente que las mujeres que son madres a su vez tienen “objetivos y deseos independientes de las necesidades de sus criaturas” (Garriga, 2014, p. 73).

#### **4.4.3 Subcategoría 4.2. Cuidado Integral: Aspectos físicos, emocionales e intelectuales**

La vinculación de la madre mujer policía con su progenie es un aspecto relevante debido a que expresa cómo son sus prácticas de crianza Vindas (2011) menciona que se deberían orientar hacia el desarrollo integral que contempla tres aspectos, el desarrollo físico, intelectual y emocional.

El primero de ellos, el físico, la mayoría de las policías menciona haber tenido un problema físico durante su embarazo o posteriormente, “mis embarazos fueron de alto riesgo...me tocó un hombre irresponsable

y entonces no me daba de comer” (Señora B), “Con mi primer hijo tenía 17 años, el nació con labio paladar hendido entonces con él fue duro porque no sabía lo que era tener un hijo” (Señora C), “En mi trabajo los embarazos los dos últimos embarazos fueron de riesgo” (Señora D), “él (pareja) me golpeaba embarazada...él empezó a discutir conmigo me empujó y yo caí sentada en la cama...el día siguiente amanecí con sangrado...Me pasaron otra vez para el hospital México en avioneta y allá estuve internada con medicamentos tratando de retenerla...ella nació como una semana antes de los 7 meses” (Señora E), “tenía riesgos de que se me podía venir el bebé tuve que renunciar (era docente) para poder cuidarme en mi embarazo... empecé a buscar trabajo en la Fuerza Pública, para poder seguir adelante porque de diay, era madre soltera, entonces yo siempre fui madre soltera de dos hijos, ellos son hijos de diferente padre, y entonces los dos me abandonaron” (Señora F), “mi hija me salió muy enfermiza, entonces no podía dormir prácticamente tenía que tener los ojos siempre abiertos” (Señora G), “Durante mi primer embarazo, estaba en la adolescencia tenía dieciséis” (Señora I), “Mi bebé nació antes de los 7 meses...me dio preeclampsia” (Señora J).

Las mujeres participantes del estudio han tenido situaciones de vida enmarcadas en el contexto de violencia que de cierta manera podrían haber repercutido en sus procesos de maternidad a nivel físico, la mayoría de ellas tenía relaciones de pareja violentas con diferentes manifestaciones, además dependían de sus parejas económicamente y la mayoría de ellas tuvo embarazo adolescente. De cierta manera, ingresar a la Fuerza Pública y tener sustento económico independiente brinda mayor confianza para poder darles seguridad a sus hijos e hijas.

Actualmente, en los cuidados físicos las participantes mencionan que realizan actividades al aire libre la Señora C comenta “A ellos les gusta hacer ejercicio, nos gusta ir a caminar, salimos a buscar frutas, todas las frutas de las temporadas”, al igual que la Señora I dice “Cuando estamos juntos nos gusta ir a la plaza”.

En el ámbito intelectual, estudiar es un aspecto fundamental que las mujeres policías les inculcan a sus hijos e hijas. La Señora C menciona “yo me pongo a estudiar con el mayor que ya está en el colegio y él me pone el más pequeñito que está en el kínder hacer las tareas”, la Señora E así mismo menciona “Lo del colegio es primero, si usted quiere ir a jugar, primero me hace las tareas”, Señora F “Pero si la tarea tiene que, por ejemplo, esta semana le toco ir a clases, entonces él tenía que saber que ya el domingo tenían que estar sus tareas hechas y yo se las revisó para ver si están listas están hechas”, la Señora G afirma “La principal regla en lo que es el estudio, yo no ando de que estudien, vea esto, vea que tiene examen no, ellas saben que es su responsabilidad y sólo veo resultado de exámenes”, Señora I explica “yo me pongo estudiar, ellos se ponen estudiar también”, así como la Señora J “yo le digo ahorita piense en el estudio”.

Al considerar el área emocional, las participantes se relacionan afectivamente con sus hijos e hijas. La Señora A explica “le doy muchos consejos. Trato de estar los seis días prácticamente 100% con él”, la Señora B “también los apapacho”, por su parte la Señora E afirma “Trato de ser cariñosa, de darle tiempo, de darle amor” y la Señora I comenta “que tengan confianza en mí, que si les pasa algo o si piensan o sienten algo que me digan. Yo siempre voy a estar aquí para ellos”.

Además, las oficiales de policía sostienen a los infantes emocionalmente de acuerdo a la fase del desarrollo psicoemocional. Las madres que tienen hijos e hijas en la infancia desarrollan actividades como ver películas y conversar, las madres que tienen hijos en la adolescencia generalmente conversan con ellos y ellas, la Señora G menciona “pasamos acostadas se ponen a contar chistes, las cosas, y las loqueras de ellas y me dicen lo que hacen”, la señora F comenta “me cuenta de su novia que está pepiado que aquí que allá ,eso es lo que hacemos conversar nada más” la señora E menciona también “le arreglo las uñas, ella me arregla las mías, le gusta que le arregle el pelo cosas así”.



Así mismo todas las oficiales de policía mencionan que sus hijas e hijos “son mi todo” puede entenderse este significado que ellas les dan a sus hijos como los aspectos emocionales tanto positivos como negativos, ya que un todo contiene estas dos dimensiones. Las prácticas del maternaje de acuerdo con Vindas (2011) genera angustia y dificultad a las madres, debido a que el impacto del rol materno en los hijos e hijas es reflejo de las prácticas de crianza. Las mujeres policías desempeñan este rol deconstruyendo la imagen de la madre a tiempo completo y construyendo a partir de sus experiencias nuevas formas de concebir la maternidad, son mujeres que, a pesar de experimentar afectaciones en el desarrollo físico de sus hijos, han resignificado el pasado y han interiorizado como normas lo intelectual y el afecto como bases del vínculo madre-progenie.

#### **4.4.4 Subcategoría 4.3 Redes de Apoyo: Apoyo familiar e instituciones de cuidado**

El contexto expuesto anteriormente sobre la maternidad de la oficial de policía claramente demuestra la necesidad de una red de apoyo que le permita sobrellevar la doble jornada que desempeña: laboral y doméstica. Lo consolidado de su red de apoyo influye en la trayectoria de su carrera policial y así como también les permite hacer frente a los retos actuales que se le exige socialmente a la mujer que trabaja y mantiene la jefatura de sus hogares.

A modo descriptivo de los datos obtenidos, la mayoría menciona que su red de apoyo para el cuidado de sus hijos está compuesta por su familia de origen. La Señora E menciona “mi mamá es como yo, y es protectora no va a estar nunca mejor que como con mi mamá”, La señora G afirma “yo sé que mi mamá me las cuida súper bien”, así también la Señora J indica “Que me lo cuide mi mamá es como que lo cuidara uno”. Las narraciones de la Señora E, G y J reflejan seguridad en sus madres. Ellas logran desenvolverse en sus funciones laborales en cierta parte debido a la confianza desarrollada en las abuelas.

Sin embargo, estas redes de apoyo familiares subsumen y acaparan el rol materno, y las relaciones con los hijos e hijas se trastoca en una lucha por mantener su posición como madre, es así como la Señora F

menciona que “el de 15 años cuando yo no estoy en la casa está donde mi mamá. Mi hijo mayor vive con mi mamá porque ella lo crio prácticamente”, Señora H sostiene que “los abuelitos de ella (la hija), a veces les quiero decir es mía es mía no me la roben” Al igual que la señora D, sus padres le dijeron “lo criamos nosotros (al mayor) ... ahí se crio y hasta la fecha ahí está verdad. Error grandísimo y yo siempre trabajando verdad... (al menor) lo cuidan los padres de mi ex y entonces lo absorben mucho, él es muy machista... me gustaría en algún momento no muy largo si sacar al niño de ahí, porque esta gente es muy machista ellos son demasiado, demasiado machistas”.

Los grupos familiares en especial las abuelas y abuelos son el principal apoyo de las mujeres policías en cuanto a redes de apoyo para el cuidado de sus hijos e hijas mientras laboran. Según López (2017) los cuidados tienen una dimensión material que implica un trabajo, otra económica que conlleva un costo y una más afectiva y emocional, que puede ser delegada en otras personas de la familia o ajenas a ella, en forma remunerada o no, dentro y fuera de la familia. Si bien es cierto, esta condición les ha permitido llevar a cabo sus proyectos personales y les ha permitido conciliar el trabajo policial con sus maternidades, existe una tensión entre las prácticas de crianza que ellas desean desarrollar como madres y la herencia histórica familiar teñida de patrones repetitivos de violencia intrafamiliar y valores arraigados en la masculinidad hegemónica e ideal tradicional de la mujer. Al respecto, muchas de las participantes expresan prácticas de crianza actuales, la Señora E menciona que apoya a su hija en sus preferencias, “le encanta el futbol”, la Señora D expresa que si su hijo quiere una muñeca ella le dice “sí claro compremos una muñeca quieres eso vamos” la señora C menciona “tengo una chiquita y yo le compré bolas y le compro carros y muchas veces me critican o me ven mal”.

Únicamente dos de ellas mencionan que el cuidado de sus hijos e hijas las realizan personas fuera de la familia de origen, la Señora B menciona “cuando estaban pequeños se quedaron con alguien siempre le pagaba a alguien para que los cuidara, sufrí mucho porque tenía que dejarle a mi hija bebé a una persona particular que ni siquiera conocía arriesgando, tantas cosas que suceden, pero ya cuando ellos se pudieron valer por sí

solos nada más los aconsejaba, les dejaba las cosas listas” y la Señora C menciona que “en las noches duermen con el papá...ahorita no estamos bien con el papá, entonces esos problemas que yo tengo los hacen sentirse inseguros(los hijos)”. Aunque ellas manifiestan tener otras personas para el cuidado de los hijos e hijas, se vivencia como una situación insegura.

Como se puede observar, el acceso a redes de cuidado es limitada para la población estudiada, aunque el tener hijos e hijas no representa un impedimento para estar en la fuerza laboral, es necesario evidenciar que el cuidado de los niños y niñas podría y debería desempeñarse desde un marco institucionalizado que promueva el desarrollo integral de los menores de edad.

“En la prestación de servicios de cuidado participan distintos actores: el Estado, las familias, el mercado y las organizaciones de la sociedad civil, según la idea del diamante del bienestar” (López, 2017, p. 28). El contexto social, político y económico de un país es determinante para reducir la brecha existente con respecto a temas de género y fortalecer la fuerza laboral femenina. En Costa Rica, la Red Nacional de Cuido es una institución pública que tiene como meta ofrecer el cuidado infantil, especialmente de madres trabajadoras en condición de vulnerabilidad, sus programas (CEUDI, Hogares comunitarios, Casas de la Alegría, CIDAI, Centros Infantiles Privados) en general, se destinan a la población infantil de cero a trece años, provenientes de familias en pobreza extrema, exceptuando los centros privados, y que generalmente atienden cinco días de la semana (excepto Casas de la Alegría atiende sábados seis horas). Según el Plan Estratégico Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil (2018) el derecho al acceso a las posibilidades del cuidado de los niños y las niñas responde a la importancia de dedicar los mejores esfuerzos estatales a la inversión en la primera infancia, como uno de los elementos prioritarios para avanzar hacia el desarrollo humano sostenible.

Las labores en la Fuerza Pública se realizan en jornadas extensas tanto diurnas como nocturnas, los siete días de la semana. Para el caso de las mujeres policías de la Fuerza Pública que son madres y jefas de

hogar, no existe una red de cuidado infantil capaz de brindar el apoyo y acompañamiento en la conciliación maternidad-trabajo. De acuerdo con López (2017) el peso que el cuidado infantil tiene en la carga global de trabajo de las mujeres, y la discriminación y la desigualdad que enfrentan en los mercados laborales y otras esferas sociales. Tal como afirma la Señora D “uno como mujer y como madre tiene que estarse preocupando por esas cosas, por si ya hicieron la tarea, por si se bañaron, por sí comieron”.

Si dentro de los objetivos del Desarrollo Sostenible del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo en Costa Rica se encuentra el fin de la pobreza, la igualdad de género, el trabajo decente y el desarrollo económico, entre otras, es prioritario por lo tanto, que se establezca una red de cuidado destinada a los menores de edad hijos e hijas de mujeres policías que trabajan de forma diurna y nocturna, y que así se permita primeramente un desarrollo infantil sano e integral donde se desarrolle el área emocional, física, intelectual y social de los infantes, y a su vez que las mujeres trabajadoras madres puedan experimentar igualdad de condiciones en el trabajo policial y disminuir los efectos psicológicos de culpa, angustia, tristeza, inseguridad por delegar el cuidado de sus hijos e hijas a familiares o particulares.

#### **4.5 Categoría No. 5. Dificultades y demandas**

En este apartado se expone las dificultades y demandas que viven las oficiales de policía en su entorno familiar y laboral.

A nivel institucional, la Fuerza Pública de Costa Rica vela por la seguridad y el ejercicio de los derechos y libertades de todo ser humano en alianza con la comunidad (Ministerio de Seguridad, 2021). Desde esta perspectiva, el quehacer policial debe estar orientado a la atención de todo tipo de disturbios que afecten la Seguridad Ciudadana y el Orden Público. Por ende, el nivel de operatividad de la delegación exige tiempos de respuesta ágiles.

En la actualidad la institución también orienta la mirada hacia el personal de policía y sus condiciones de trabajo con el objetivo de mejorarlas. En el año 2019 se realizó un aumento salarial que significó un mejoramiento de las escalas salariales básicas de los y las oficiales (Presidencia de Costa Rica, 2019). Las participantes mencionan que las condiciones de trabajo y las escalas salariales son justas según ley. Sin embargo, resaltan algunas dificultades y demandas en las formas de realizar el trabajo y en la relación que existe en el binomio trabajo-familia.

Dado lo anterior, en este apartado se hace hincapié en las dificultades y demandas que enfrenta la mujer policía en su labor, desde la perspectiva subjetiva de las participantes entrevistadas.

#### **4.5.1 Subcategoría 5.1 Aspectos Subjetivos: Dificultades en la familia y el trabajo**

En este subapartado se entiende la dificultad como la contrariedad que impide conseguir, o ejecutar algo bien y pronto (Real Academia Española, 2021). Al respecto las participantes comentan dificultades con relación a la familia y al trabajo.

Dificultades que enfrentan en la familia:

- Tener poco tiempo para compartir con sus familias debido a que pasan más tiempo en el trabajo que en la casa .
- Ausentarse de las actividades familiares como cumpleaños, graduaciones y festividades.
- No poder cuidar a sus hijos e hijas cuando se enferman.
- Cuidar a la ciudadanía y desproteger a sus familias.
- Estar pendientes del hogar mientras trabajan y estar pendientes del trabajo mientras están en el hogar, eso les impide poder tener tiempo para ellas.

Dificultades que enfrentan en el trabajo:

- Estar lejos de los hogares y ausentarse por una semana, en ocasiones tiempos más prolongados.

- Tener poco reconocimiento porque algunos de los compañeros no reconocen la labor de la mujer policía y realizan comentarios como “andar con una mujer en la calle es como andar solo”. Eso es desmotivante para ellas como policías y lo consideran como una dificultad.
- Incurrir en gastos económicos al desplazarse lejos de sus hogares.
- A veces por la función que desempeñan, los delincuentes quieren tener represalias contra los familiares.
- Tienen pocas posibilidades de crecimiento laboral o de tener un puesto de mando, porque en la delegación los cargos de mando en su mayoría son asignados únicamente a los hombres.
- En ocasiones son excluidas en sus comunidades por ser policías, con comentarios como por ejemplo: “ya no hablen ahí viene la policía”.
- La rivalidad que existe entre las mujeres es excluyente e impide la comunicación entre las oficiales.

#### ***4.5.2 Subcategoría 5.1. Aspectos Subjetivos: Demandas realizadas a la fuerza Pública y demandas recibidas de la institución, sociedad y familia***

La demanda es la solicitud que consiste, de alguna manera, en una exigencia a los demás o que los demás le realizan a la persona (Real Academia Española, 2021). En este subapartado se exponen las principales demandas que realizan las oficiales de policía a la Fuerza Pública y las demandas que ellas reciben de la Institución, la sociedad y la familia.

Demandas que ellas le realizan a la Fuerza Pública:

- En el proceso de lactancia, las oficiales de Policía expresan que podría mejorarse las condiciones para realizar la lactancia materna. Primeramente, las oficiales reconocen que la Delegación de policía es un lugar de riesgo y no es apto para realizarla. Pero concuerdan que la madre oficial debería trabajar turnos diurnos los primeros seis meses, especialmente porque el proceso de adaptación del recién nacido a los ritmos de sueño y al mundo exterior representan un reto y es vital poder llevar a cabo un acto tan importante para el bebé como la lactancia materna y los cuidados nocturnos.

- Las mujeres oficiales de policía demandan laborar cerca de su lugar de residencia, con turno de seis por seis.
- Aunado a lo anterior, las oficiales demandan la creación de un albergue para sus hijos e hijas sobre todo para el cuidado nocturno.
- La mayoría de las oficiales afirma que la Oficina de Igualdad y Equidad de Género debe mejorar la eficacia y eficiencia en el abordaje de casos de hostigamiento sexual y laboral.

Demandas que reciben de su entorno laboral, social y familiar:

- La mayoría de las participantes menciona que la institución de la Fuerza Pública les demanda trabajar lo justo, en cuanto a horario y las tareas laborales. Sin embargo, hay consenso en que ellas mismas se exigen más en sus tareas y dan lo mejor siempre.
- Socialmente, mencionan que se les exige a las oficiales de policía trabajar más por ser mujer.
- Las exparejas de algunas de las participantes de la investigación les solicitan regresar con ellos conyugalmente, así como también, que las oficiales de policía retiren los procesos de pensión alimentaria.

## **5. Capítulo V: Conclusiones**

Para alcanzar los objetivos propuestos en esta investigación se utilizó una metodología cualitativa que permitió explorar y describir los procesos implicados en la construcción de las realidades de las participantes. Además, utilizar el diseño fenomenológico permitió comprender las interpretaciones que las participantes realizan de su propio contexto. Asimismo, las entrevistas en profundidad para recolectar información y los grupos focales para validarla posibilitaron relacionar los discursos individuales con los grupales.

Por los motivos anteriormente expuestos se concluye que el diseño metodológico permitió analizar cómo incide el trabajo policial en las identidades femeninas y en ejercicios de maternidad desde la óptica de

las mujeres en estudio. Una metodología como la utilizada en esta investigación puede ser replicada en estudios futuros porque permite explorar, profundizar y analizar las realidades humanas.

De este proceso de investigación se concluye que el trabajo policial incide en las identidades femeninas de las participantes de forma constructiva porque generó un cambio al pasar de roles tradicionales a roles menos tradicionales. Es decir, en la Fuerza Pública las participantes han experimentado una nueva socialización de género porque ellas pasaron de roles de sumisión a tener la capacidad de decidir sobre sí mismas y sobre sus cuerpos, por ejemplo, usar el cabello corto o largo, realizarse cirugías de esterilización para no tener más hijos, adecuar el uniforme a sus cuerpos, maquillarse o decidir no hacerlo, denunciar hostigamiento sexual y negar favores sexuales. Este proceso de cambio se desarrolla en un contexto que está mediado por las exigencias laborales, los discursos familiares y mediáticos.

De igual manera, el trabajo policial incide en los ejercicios de la maternidad de forma constructiva porque les ha permitido romper con ciclos de violencia doméstica y desarrollar un proyecto de vida con sus hijos e hijas. Al mismo tiempo, se puede afirmar que el trabajo policial limita en cierta medida los ejercicios de la maternidad de las mujeres entrevistadas porque no cuentan con una red de cuidado para laborar en los turnos nocturnos. Este hecho les genera emociones negativas como tristeza, ansiedad y culpa porque sienten que sus hijos están desprotegidos mientras ellas están trabajando.

Para las participantes entrevistadas el trabajo tiene diferentes significados y comprende una valoración subjetiva que incluye las condiciones de trabajo y la satisfacción con el mismo. Entonces el trabajo policial ha significado emancipación porque les ha permitido liberarse de vínculos de subordinación y sumisión, permitiéndoles autonomía “antes era más sumisa, estaba juntada entonces hacía prácticamente lo que mi marido decía y ahora soy independiente” (Señora A). Ha significado empoderamiento porque les ha permitido lograr una transformación y romper con círculos de violencia doméstica “mi esposo era muy machista, él me agredía mucho física y psicológicamente, busqué ayuda y ya donde me dijeron que estaba metiendo gente para



Fuerza Pública. Entonces me interesé más, y entonces hice todo exámenes y todo para ingresar y sí en la vida personal bastante me ayudó” (Señora B). También ha significado independencia económica porque al trabajar pueden cubrir todos los gastos de sus hogares y depender únicamente de ellas y de su trabajo. Esto les ha permitido tener un crecimiento personal. Asimismo, las participantes mencionan que el trabajo significa ser un orgullo para sus familias y para sus hijos e hijas.

Todas las participantes refieren que el trabajo policial les ha permitido tener un proyecto de vida a futuro como por ejemplo tener casa propia, estudiar y poder definirse como jefas de hogar. Además, les ha permitido realizar un cambio y desarrollar una mayor determinación en su ser, sentir y actuar con respecto de sí mismas y de los demás tanto a nivel personal como laboral.

Con relación al trabajo las participantes realizan una evaluación favorable de las condiciones de trabajo y se sienten orgullosas de laborar para la Fuerza Pública por ejemplo la Señora D menciona “a mí me encanta ser policía y yo si volviera a nacer yo le digo a mi mamá, sería policía”. Además, pueden participar activamente en todas las funciones de la labor policial como lo son el control y prevención del delito hasta puestos de oficina. Es preciso mencionar que el crecimiento laboral es vivido como un proceso. 1.) cursar la academia policial, 2.) pernoctar en una zona alejada de su lugar de residencia, 3.) ser trasladadas a su lugar de residencia a solicitud de ellas, 4.) realizar labores asociadas directamente con la atención de delitos en puestos como Policetas o Patrulleras, en palabras de ellas “trabajo de calle” y 5.) dedicarse a labores de oficina o atención secundaria como los son los cargos Agente de Comunicaciones, Agente de Operaciones, Agente de Programas Preventivos.

Pasar de estar en calle a realizar labores de oficina, es una expectativa y un anhelo que ellas tienen, que de algún modo es visto como un recorrido preestablecido, obligatorio y consensuado para las mujeres oficiales entrevistadas. Quizás este proceso sea un vestigio de la estratificación social en cuanto a par público-privado, donde lo público se adjudica al hombre y lo privado a la mujer. Podría pensarse también que este recorrido

limita las posibilidades de crecimiento laboral de las participantes porque, aunque tengan más de 20 años de laborar para Fuerza Pública y cuenten o no con estudios universitarios se desempeñan en puestos básicos de la estructura jerárquica del Cuerpo Policial.

En relación con las funciones de trabajo se caracterizan por ser las mismas de sus compañeros hombres y no diferir en temas salariales. Este es un alcance de los cambios estructurales realizados por la Fuerza Pública a raíz de la implementación de políticas de equidad e igualdad de género.

Sin embargo, en la ejecución de las funciones y en la relación con los compañeros hombres surgen algunas limitantes por género. Una de las limitantes que las participantes refieren es que los hombres policías asocian la figura de la mujer oficial con ser “débil”, “incapaz”, “un estorbo”, “pendejas”, “mujer fácil” y “una persona más a quien proteger”. Esta situación es una limitante que atraviesa totalmente el desarrollo del quehacer policial de las mujeres porque construye una figura de fragilidad que es contraria a la figura fuerte que debe proyectar un policía. Por otra parte, la connotación de “mujer fácil” conlleva un desgaste emocional en la interacción con sus compañeros porque las participantes deben estar constantemente autoafirmándose como mujeres respetables y de buenas costumbres. Es en este punto donde se evidencia el intento de una división sexual del trabajo. Sin embargo, cabe resaltar que la mujer policía consolida cada vez más su participación en este campo laboral

La socialización de género de las mujeres entrevistadas se caracterizó por recibir de sus principales figuras familiares la transmisión del rol tradicional de ser mujer y entrega al hogar. Para la mayoría de las participantes sus madres les enseñaron a “ser callada, hacer los quehaceres domésticos, ser una buena madre y esposa”. La figura del padre es ausente para algunas de las oficiales y para otras era la figura del proveedor económico.

Las participantes, sin embargo, consideran que el rol de la mujer en la sociedad está en transformación porque existe una marcada línea divisoria entre el rol tradicional y el rol moderno. Cuando dicen “antes usted no me hubiera reconocido” es porque quizás el ingreso al mercado laboral les permitió experimentar la vida desde otra mirada.

Las participantes del estudio determinan que efectivamente existe un cambio del ser mujer en la actualidad, sin embargo, aún afrontan barreras que podrían ser limitantes para su crecimiento como persona en sociedad. Uno de estos retos es la sexualidad, Lagarde (1996) señala que el cuerpo es el centro de la organización del mundo como sistema de poder basado en el sexo. Las participantes afrontan contradicciones en los discursos sociales y culturales. Los medios de comunicación y las redes sociales les demandan que vistan como modelos, pero cuando lo hacen, las juzgan negativamente, por ejemplo, ellas escuchan que en algunos medios de comunicación dicen: “ah la violaron porque andaba vestida de tal manera” (Señora A). Ante estas exigencias sobre el cuerpo femenino, las oficiales de policía afirman sentirse bien con ellas mismas y con sus cuerpos.

En relación con la afectividad en el ejercicio de la maternidad, la culpa es un sentimiento que experimentan las oficiales de policía posiblemente a consecuencia de delegar el cuidado de su prole por periodos largos, por ejemplo, la Señora B menciona “se me viene un sentimiento de culpa que no le he dedicado el tiempo” y la Señora J dijo “Un poco de tristeza porque no estoy con él, darle amor de abrazarlo y besarlo”. No obstante, se hace referencia a aspectos positivos de esta situación, por ejemplo, que sus hijos las reconocen como mujeres trabajadoras, independientes, como un modelo a seguir y que han sido capaces de afrontar las adversidades.

Respecto a las características de la socialización primaria que las madres realizan con sus hijos e hijas, llama la atención que el conjunto de valores que inculcan a sus hijos e hijas corresponden a los valores que promueve la Fuerza Pública en la institución, estos valores son el respeto, disciplina, responsabilidad,

honradez, honestidad y colaboración. Quizás para las participantes este conjunto de valores representa un soporte y una guía que les ha permitido desarrollar su maternidad ante las dificultades que enfrenta la mujer que trabaja y es madre.

Establecer normas es una situación compleja para las mujeres estudiadas, especialmente por dos factores: primero porque tienen que ausentarse de casa por periodos prolongados y segundo tienen que cambiar las prácticas de crianza de su familia de origen por un marco de derechos de los niños y niñas a ser educados libre de violencia. Ante esto, para establecer normas, una de las participantes refiere que efectivamente utilizó en el pasado el castigo físico, las demás participantes mencionan que utilizan castigos como: “quitarles el celular, quitarles la tele, no dejarlos ir a un lugar”, estas son medidas estratégicas que han podido construir para poder sostenerse como figura de autoridad.

A las estrategias anteriormente mencionadas, se suma el cuidado integral que las participantes procuran a su progenie, en este punto se contempla lo físico, emocional, intelectual. Cuando ellas refieren “Trato de estar los seis días prácticamente 100% con él” (Señora A), “Lo del colegio es primero” (Señora E), “los apapacho” (Señora B), se evidencia el nivel de involucramiento que ellas tienen con sus hijos e hijas, y podría decirse que al ser totalmente las encargadas de estos cuidados tratan de lograr que tanto ellas como sus hijos e hijas cumplan con las expectativas sociales de una crianza exitosa.

Otro aspecto de los ejercicios de la maternidad de las oficiales de policía es referente a las redes de apoyo que desarrollan para el cuidado de sus hijos e hijas cuando se encuentran laborando. La mayoría de ellas mencionan que un apoyo fundamental es la familia, específicamente la abuela, como lo ejemplifica la Señora J al decir “Que me lo cuide mi mamá es como que lo cuidara uno”. Sin embargo, existen dos puntos importantes que enfatizar. 1) Delegar el cuidado parcial de los menores de edad a las abuelas, abuelos y demás familiares aún es una práctica utilizada, a pesar de que identifican dificultades, la madre puede desvanecerse ante la imagen de la abuela que impone su modelo propio de crianza. 2) La situación anterior se sostiene por la

inexistencia de una red de cuidado que cubra las necesidades de las oficiales de policía, es decir, no es accesible una red de cuidado tanto diurna como nocturna. Esta definitivamente es una carencia estructural del Estado que ha invisibilizado e ignorado esta necesidad de la población de policía que es madre. Un hallazgo para la investigación es determinar que al ignorar esta necesidad es una forma de perpetuar la desigualdad social sobre la mujer en el espacio público y a su vez se desprotege a este grupo de población infantil dejándolos a merced de situaciones que los vuelven vulnerables.

Es importante señalar las principales dificultades y demandas que perciben las participantes desde sus propias experiencias en el trabajo y en sus familias. Dificultades y demandas se relacionan entre sí, por ejemplo, el tiempo es un aspecto relevante ya que ellas tienen como dificultad el poco tiempo que pasan con sus familias y asimismo demandan a la institución poder vivir cerca de sus casas para compensar los tiempos de trasladarse y pasar en casa las horas libres. Además, las participantes tienen como dificultad lograr rangos jerárquicos superiores, y ser valoradas por sus compañeros, por lo tanto, demandan a entidades como la Oficina de la Mujer tratar estos asuntos para así mejorar su condición.

## **5.1 Recomendaciones**

### **5.1.1 *Escuela de Psicología de la Universidad de Costa Rica, Sede Guanacaste***

- Se considera importante estudiar la incidencia del trabajo policial en mujeres que laboran en otros Cuerpos de Policía presentes en la provincia de Guanacaste como: Policía Guardacostas, Policía de Fronteras, Policía Penitenciaria, Policía de Control Fiscal, Policía de Control de Drogas y Policía de Migración.
- Investigar esta temática en otras profesiones y ocupaciones que han sido de predominio masculino en diferentes sectores productivos como el sector industrial, construcción, tecnológico y agropecuario para conocer los alcances de las políticas públicas que promueven equidad e igualdad de género.

- Promover investigaciones que indaguen las oportunidades y condiciones de trabajo de las mujeres insertas en diferentes espacios laborales en la región de Guanacaste.
- Redoblar esfuerzos en la elaboración de proyectos de acción social que promuevan espacios de reflexión sobre la violencia intrafamiliar en el contexto guanacasteco porque representa el primer lugar de los incidentes que atiende la Delegación de Policía de Liberia.

### ***5.1.2 Delegación de Fuerza Pública de Liberia Guanacaste***

- Reforzar las políticas institucionales contra el acoso y la discriminación de género en el trabajo, esto podría fortalecer las relaciones laborales entre los y las compañeras de la Delegación de Policía de Liberia.
- Se considera importante motivar a las oficiales de la Fuerza Pública a ascender en la escala policial y que adquieran puestos de jefatura en los diferentes grupos operativos de la institución, esto podría propiciar el crecimiento de la fuerza laboral femenina en la región de Guanacaste.
- Reforzar los espacios de escucha individuales y grupales para las oficiales de policía donde ellas puedan expresar situaciones personales, familiares y laborales.
- Es necesario capacitar a los y las oficiales de policía en estrategias de resolución alterna de conflictos, y que sea una herramienta ante situaciones conflictivas que se puedan presentar.
- Considerar la creación de una sala de lactancia materna en un espacio seguro que contemple condiciones de privacidad, higiene e insumos y promover entornos de aceptación, respeto y comprensión a esta práctica en el ambiente de trabajo.
- Valorar la posibilidad de realizar un proyecto que reestructure la jornada laboral los primeros seis meses del periodo de lactancia materna de las oficiales de policía para promover salud integral en los recién nacidos y en sus madres.

## 5.2 Alcances y Limitaciones

### 5.2.1 *La investigación realizada propició los siguientes alcances:*

- Se logró la participación de un 33.3% del total de la población policial femenina de la Delegación de Liberia, Guanacaste.
- La investigación generó interés en la población estudiada ya que dos de ellas solicitaron participar de manera voluntaria aumentando la muestra a diez participantes. También hubo otras oficiales interesadas, pero por criterios de inclusión no pudieron participar.
- La experiencia fue valiosa porque se alcanzó una población de difícil acceso por las características de la Institución y poder exponer a la comunidad académica la realidad de esta población.

### 5.2.2 *Las principales limitaciones son las siguientes:*

- La pandemia por Covid-19 retrasó inicialmente el proceso de inserción porque hubo que esperar hasta que todo el personal contará como mínimo con la primera dosis de la vacuna contra el Covid-19.
- Cambios de jefaturas en la delegación de Liberia, en periodos cortos, resultaron ser una limitante porque algunos jefes no aceptaban la realización de la práctica y hubo que esperar hasta que cambiarán la jefatura para retomar las entrevistas.
- Postergaciones de entrevistas por situaciones del quehacer policial.
- Hubo que adaptar los grupos focales por temas de aglomeración, horarios y diferencia de turnos de las participantes, y realizarse en grupos de tres participantes y en diferentes momentos.
- Escasez de investigaciones en psicología que estudien distintas realidades de las mujeres policías en el contexto nacional, esta situación dificulta presentar antecedentes actualizados.

## 6. Capítulo VI: Sistema de referencias

### 6.1 Referencias bibliográficas

Alcover de la Hera, C.M. (2012). *Psicología del Trabajo*. Madrid: UNED.

Amorós, C. (1994). *Feminismo: Igualdad y diferencia*. Ciudad de México, México, Universidad Autónoma de México.

Bleichmar, E. (2014). Mujeres tratando mujeres. Con mirada de género. En C. Garriga (Eds.), *El lugar de la maternidad en las subjetividades de las mujeres más allá del destino biológico* (pp. 53-94). Barcelona, España: Octaedro.

Camacho, R. (1997). *La maternidad como institución del patriarcado, representaciones y manifestaciones obreras en el sector textil* [Tesis para optar al grado de Maestría, no publicada]. Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.

Fernández, I. (2014). *Feminismo y maternidad: ¿una relación incómoda? Conciencia y estrategias emocionales de mujeres feministas en sus experiencias de maternidad* [Tesis para optar al grado de Máster en Estudios de Feministas y de Género]. Universidad Pública del País Vasco, Lejona, España.

García, E. (2006). El acoso sexual como política de terrorismo: Experiencia de las mujeres policías funcionarias de la Fuerza Pública de Costa Rica [Tesis de Posgrado de Psicología]. Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.

González, J. (2012). *La construcción de la subjetividad en las identidades femeninas y étnicas en tres mujeres Brunca que migraron a espacios urbanos* [Tesis para optar al grado de Licenciatura en Psicología]. Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación* (5a. ed). México D.F: McGraw-Hill.

Jiménez, C. & Sterloff, K. (2010). *Mujeres con alas: Experiencias y prácticas de maternidad en mujeres*



- madres con discapacidad física motora* (Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Psicología).  
Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.
- Lagarde, M. (1990). *Identidad femenina*. México: UNAM.
- Lagarde, M. (1996). *Género y Feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Madrid, España: horas y HORAS.
- Martín-Baró, I. (1990). *Acción e ideología* (4a. ed). Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, San Salvador, El Salvador: UCA Editores.
- Mora, P. & Zúñiga, E. (2011). *Dinámica de los factores laborales que determinan la carga mental en policías que trabajan en la delegación cantonal de Nicoya* [Tesis para optar al grado de Licenciatura en Psicología] Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica
- Moreno, W. (2002). *Procesos de crianza de padres y madres guanacastecos y su incidencia en la formación de valores familiares* [Tesis de Posgrado de Psicología]. Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.
- Obando, W. & Prado-Calderón, J. (2016). *Módulo estrategias de supervivencia para investigadores*. San José, Costa Rica: Universidad Estatal a Distancia.
- Peiró, J., Prieto, F. & Roe, R. (1996). *El trabajo como fenómeno psicosocial* (1ª. ed). Madrid: Síntesis.
- Serret, E. (2002). *Identidad femenina y proyecto ético*. México, D.F: Universidad Autónoma de México.
- Stefanović A. (2015). *Hacia la construcción de pactos para la autonomía económica de las mujeres: La experiencia de Costa Rica, El Salvador, Panamá y el Perú*. Santiago, Chile: Naciones Unidas.
- Tubert, S. (1996). *Figuras de madre*. Madrid, España: Cátedra Universitaria de Valencia. Instituto de la Mujer.
- Vargas, W. (2012). *Participación social y proceso de construcción de identidad de género femenino. Estudio comparativo en asociaciones de mujeres de las comunidades de San Ignacio de Acosta y Pacayas de Alvarado* [Tesis para optar al grado de Licenciatura en Sociología]. Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.

Vegetti, S. (1992). *Il bambino della notte. Divenir e donna divenire madre [El niño de la noche. Hacerse mujer, hacerse madre]*. (2a. ed). Madrid: Cátedra.

Zepeda, C. (2014). *Entre balas y flores: Identidad y performatividad de género de las mujeres policías de Tijuana* [Tesis para optar al de Maestra en Estudios Culturales]. El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, México.

## 6.2 Referencias electrónicas

Arteaga, N. (2005). Los estudios sobre la zona metropolitana del valle de Toluca: Aproximaciones estructurales y centradas en los actores. *Revista Región y Sociedad*, 17 (33).  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-39252005000200003](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252005000200003)

Arteaga, C., Abarca, M., Pozo, M. y Madrid, G. (2020). Identidad, maternidad y trabajo, Un estudio entre clases sociales en Chile. *Revista de Ciencias Sociales*, 34 (48).  
<http://www.scielo.edu.uy/pdf/rcs/v34n48/1688-4981-rcs-34-48-155.pdf>

Brenes, I. (2012). El acoso laboral una cuestión de género y poder. *Revista Casa de la Mujer*, 1 (21)  
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/8bb16000449aaf53ab7efb01a4a5d4c4/El+acoso+laboral+un+a+cuesti%C3%B3n+de+g%C3%A9nero+y+poder.pdf?MOD=AJPERES>

Cardona, A. (2017). *Maternidad y trabajo, ¿Experiencias encontradas?: Las mujeres directivas en la ciudad de Cali*. [Tesis para optar al grado de Licenciatura en Sociología. Universidad del Valle, Colombia].  
Archivo digital. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/10471/3350-0534446.pdf?sequence=1>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2015). *Desarrollo social inclusivo: Una nueva generación de políticas para superar la pobreza y reducir la desigualdad en América Latina y el Caribe*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/39100-desarrollo-social-inclusivo-nueva-generacion-politicas-superar-la-pobreza>

- Chacón, R. (2012). Percepción de la presencia de discriminación en el mercado de trabajo por un grupo de mujeres profesionales costarricenses. *Revista Pensamiento Actual*, 11 (16-17). <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/pensamiento-actual/article/view/10452/9830>
- Climent, G. (2009). Entre la represión y los derechos sexuales y reproductivos: Socialización de género y enfoques de educación sexual de adolescentes que se embarazaron. *Revista de Estudios de Género: La Ventana*, 3 (29). [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-94362009000100010](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362009000100010)
- Delgado, J. (2016). *Identidad psicosocial y género: mujeres en la policía local de la Comunidad de Madrid*. [Tesis Doctoral para optar al grado de Doctor Universidad Complutense de Madrid] Archivo digital. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/37412/1/T37148.pdf>
- Coppola, A. (2012). Subjetividad femenina en construcción: Concepciones de identidad femenina dentro de la Policía de Investigaciones de Chile. *Revista Castalia*, 21. <http://bibliotecadigital.academia.cl/xmlui/handle/123456789/2988>
- Cordero, J y Rivera, M. (2019). El silencio de las patrullas: Identidad de género de las mujeres en la Policía de Proximidad de Costa Rica. [Trabajo final de graduación bajo la modalidad tesis, Universidad de Costa Rica] Archivo digital. <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/tfglic/tfg-l-2019-21.pdf>
- Dubet, F. (1989). De la sociología de la identidad a la identidad del sujeto. *Revista de Estudios Sociológicos*, 7 (21). <https://estudiossociologicos.colmex.mx/index.php/es/article/view/1088>
- Escalante, E. (2010). Un análisis descriptivo y fenomenológico de problemas en la elaboración de tesis de maestría. *Revista Reencuentro*, 57. <https://www.redalyc.org/pdf/340/34012514006.pdf>
- Hernández, L. & Prieto, P. (2017). El ejercicio de la maternidad de las mujeres profesionales académicas de la Universidad Autónoma de Zacatecas. *Revista Pensamiento Americano*, 10 (18). <https://publicaciones.americana.edu.co/index.php/pensamientoamericano/article/view/48/43>

- Hidalgo, R. (2002). Sexualidad, agresión y autonomía en la mujer. Contribuciones psicoanalíticas actuales. *Revista Actualidades en Psicología*, 18 (105).  
[https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/actualidades/article/view/59/pdf\\_51](https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/actualidades/article/view/59/pdf_51)
- Instituto Iberoamericano de Derechos Humanos (1998). I Encuentro de mujeres policías de alto rango de Centroamérica, Belice, Panamá y República Dominicana. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/23632.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Censo (2020). Encuesta Continua de Empleo al primer trimestre de 2020. Resultados generales. <https://www.inec.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/receit2020.pdf>
- Lamas, M. (1999). Género, diferencia de sexo y diferencia sexual. *Revista Debate Feminista*. 20.  
[https://debatefeminista.cieg.unam.mx/df\\_ojs/index.php/debate\\_feminista/article/view/2044](https://debatefeminista.cieg.unam.mx/df_ojs/index.php/debate_feminista/article/view/2044)
- López, S. (2017). Políticas de Cuidado Infantil en América Latina: Análisis comparado de Chile, Costa Rica, Uruguay y México. *Revista Frontera Norte*, 29 (58). <https://www.redalyc.org/pdf/136/13652710002.pdf>
- Marín, F. & Ganzabal, M. (2011). La mujer (in)visible: la construcción de la identidad femenina a través de la fotografía en El País y El Mundo. *Revista Venezolana de Información, Tecnología y Conocimiento*, 8 (3). <https://produccioncientificaluz.org/index.php/enlace/article/view/13690/13673>
- Ministerio de Seguridad Pública (2019). Direcciones de la Fuerza Pública.  
[https://www.seguridadpublica.go.cr/direccion/fuerza\\_publica/](https://www.seguridadpublica.go.cr/direccion/fuerza_publica/)
- Martínez, M. (2016). Construcción de la subjetividad femenina en la leyenda de La Segua. *Revista Wimblu*, (11) 2. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/wimblu/article/view/26151>
- Pfefferkorn, R. (2007). El trabajo, un eje fundamental de las relaciones sociales de sexo. *Revista de Ciencias Sociales*, 18. <https://www.redalyc.org/pdf/708/70801804.pdf>
- Red de Cuido (2018). Plan Estratégico Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil 2018-2022.  
[https://www.imas.go.cr/sites/default/files/plan\\_estrategico\\_redcudi\\_aprobado\\_por\\_la\\_cc.pdf](https://www.imas.go.cr/sites/default/files/plan_estrategico_redcudi_aprobado_por_la_cc.pdf)

- Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil [REDCUDI]. (2021, 18 de setiembre). *Modalidades de atención*.  
<https://redcuidoinfantil.go.cr/>
- Rodríguez, M. & Fernández, C. (2010). Empleo y maternidad: el discurso femenino sobre las dificultades para conciliar familia y trabajo. *Revista Cuadernos de Relaciones Laborales*, 28, (2).  
<https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA1010220257A/32200>
- Tobio-Soler, M. (2006). Nuevas formas familiares: las madres que trabajan. *Revista de pensamiento contemporáneo*, 19. <https://roderic.uv.es/handle/10550/46036>
- Sagot, M. (1995). Socialización de género, violencia y femicidio. *Revista Reflexiones*, 41 (1).  
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/reflexiones/article/view/10882>
- Villarroel, G. (2007). Las representaciones sociales: una nueva relación entre el individuo y la sociedad Fermentum. *Revista Venezolana de Sociología y Antropología*, 17 (49)  
<https://www.redalyc.org/pdf/705/70504911.pdf>
- Vindas, A. (2010). Reflexiones sobre el ejercicio actual de la maternidad. *Revista Costarricense de Psicología*, 29 (43). <http://www.rcps-cr.org/openjournal/index.php/RCPs/article/view/50>
- Whittock, M. (2002). Women's Experiences of Non-Traditional Employment: Is Gender Equality in this Area a Possibility? [Experiencias de las mujeres en el empleo no tradicional: ¿Es posible la igualdad de género en esta área?]. *Construction Management and Economics*,
- Zicavo, E. (2013). Dilemas de la maternidad en la actualidad: Antiguos y nuevos mandatos en mujeres profesionales de la ciudad de Buenos Aires. *Revista de Estudios de Género: La ventana*, 4 (38).  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-94362013000200004](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362013000200004)

## 7. Capítulo VII: Anexos

### 7.1 Anexo 1: Carta de Aprobación de la Comisión de Trabajos Finales de Graduación

 <b>UNIVERSIDAD DE COSTA RICA</b>	Sede Guanacaste	Comisión Trabajos Finales de Graduación Psicología
--	-----------------	--

Liberia, 20 de mayo 2019  
SG-CTFG-001-2019

**Moisés Israel Palacios Méndez**  
Carné universitario B24978  
**Nelly Jacqueline Villaverde Morante**  
Carné universitario: B27283

Proponente de anteproyecto de tesis  
Universidad de Costa Rica/Sede Guanacaste, Carrera de Psicología

ASUNTO. Devolución de la Comisión de Trabajos Finales de Graduación, del anteproyecto de tesis para optar por el grado de licenciatura en psicología, presentados por ustedes a dicha comisión.

Como resultado del análisis realizado por la CTFG de la carrera de psicología Sede Guanacaste, del anteproyecto de tesis titulado: **EL TRABAJO POLICIAL Y SU INCIDENCIA SOBRE LA IDENTIDAD FEMENINA Y EL EJERCICIO DE LA MATERNIDAD DE MUJERES OFICIALES DE LA FUERZA PÚBLICA DE LIBERIA, GUANACASTE**, se tiene como resultado lo siguiente:

**Introducción y marco de referencia:**  
Las observaciones realizadas en la devolución realizada por la coordinación de la carrera, y anteriormente por la CTFG, se han subsanado.

**Problema, Objetivos, Anexos:**  
Los aspectos por mejorar, señalados en la devolución realizada por la coordinación de la carrera, y anteriormente por la CTFG, se han subsanado.

**Observación Final:**  
Se sugiere revisar dos observaciones realizadas al documento en página 26 y 27, en relación con metodología, y hacer el trámite respectivo para presentar el anteproyecto ante la Comisión Ética Científica de la UCR, por trabajar en su investigación con seres humanos.

**RESULTADO FINAL**

Evaluación final					
Anteproyecto aprobado	<b>X</b>	Aprobado con correcciones Menores		Anteproyecto no aprobado pendiente de modificaciones	Anteproyecto no aprobado

**Marleny Campos Chaves**  
Coordinadora CTFG -Psicología  
Sede Guanacaste. UCR



MS.c Wagner Moreno. Director de anteproyecto de tesis  
Teléfonos 2511- 9447/ marleny.campos@ucr.ac.cr



## 7.2 Anexo 2: Carta de Aprobación Dirigida al Comité Ético Científico



UNIVERSIDAD DE  
COSTA RICA

Sede Guanacaste

Comisión Trabajos Finales de  
Graduación Psicología

Liberia, 19 de Junio 2019  
SG-CTFG-005-2019

Comité Ético Científico (CEC)  
Universidad de Costa Rica

ASUNTO. Aprobación del anteproyecto Trabajo Final de Graduación

La Comisión de Trabajos Finales de Graduación y la Coordinación de la Carrera de Psicología, Sede Guanacaste, en el acta SG-CTFG-001-2019 realizada el día 20 de mayo de 2019, aprobó el anteproyecto de tesis titulado: **EL TRABAJO POLICIAL Y SU INCIDENCIA SOBRE LAS IDENTIDADES FEMENINAS Y LOS EJERCICIOS DE MATERNIDAD DE MUJERES OFICIALES DE LA FUERZA PÚBLICA DE LIBERIA, GUANACASTE** a cargo de Moisés Israel Palacios Méndez, carné universitario B24978 y Nelly Jacqueline Villaverde Morante, carné universitario B27283.

**Marleny Campos Chaves**  
Coordinadora CTFG -Psicología  
Sede Guanacaste. UCR



- ✉ MS.c Wagner Moreno. Director de anteproyecto de tesis
- ✉ Lic. Santiago Amén. Lector
- ✉ MS.c. Nancy Rodríguez Calderón. Lectora
- ✉ Moisés Israel Palacios Méndez y Nelly Jacqueline Villaverde Morante
- ✉ Archivo.

Teléfonos 2511- 9447/ marleny.campos@ucr.ac.cr

### 7.3 Anexo 3: Carta de Aprobación del Comité Ético Científico



UNIVERSIDAD DE  
COSTA RICA

CEC Comité  
Ético Científico

14 de noviembre de 2019  
CEC-633-2019

Nelly Villaverde  
Moises Palacios  
Estudiantes  
Sede de Guanacaste

Estimados estudiantes:

Por este medio acuso recibido del oficio N°0016287 de fecha 25 de octubre del 2019, dirigido a nuestro Comité Ético Científico, con la finalidad de presentarnos las modificaciones solicitadas al trabajo final de graduación denominado "El trabajo policial y su incidencia sobre las identidades femeninas y los ejercicios de maternidad de mujeres oficiales de la fuerza pública de Liberia".

En ese sentido revisada la documentación anexa, se constata que lo solicitado en el oficio CEC-587-2019 fue presentado y cumple con los parámetros éticos establecidos por lo tanto, se declara aprobado el trabajo final de graduación denominado "El trabajo policial y su incidencia sobre las identidades femeninas y los ejercicios de maternidad de mujeres oficiales de la fuerza pública de Liberia".

Quedamos en la entera disposición de colaborar ante cualquier consulta.  
Sin más por el momento, se suscribe cordialmente,

Atentamente,

M.Sc. Alfonso Chacón Mata  
Presidente CEC-UCR



ACHM/dha

C. Marleny Campos, Coordinadora Comisión de Trabajos Finales de Graduación, Sede de Guanacaste  
Archivo

Adjunto: Formulario de consentimiento informado



## 7.4 Anexo 4: Consentimiento informado



UNIVERSIDAD DE COSTA RICA  
COMITÉ ÉTICO CIENTÍFICO  
Teléfono/Fax: (506) 2511-4201

CARRERA DE PSICOLOGÍA

**“TRABAJO POLICIAL Y SU INCIDENCIA SOBRE LAS IDENTIDADES FEMENINAS Y EJERCICIOS DE MATERNIDAD DE MUJERES OFICIALES DE LA FUERZA PÚBLICA DE LIBERIA, GUANACASTE”**

Código (o número) de proyecto: SG-CTFG-001-2019

Nombre de el/la investigador/a principal: Nelly Jacqueline Villaverde Morante y Moisés Israel Palacios Méndez.

Nombre de la participante: \_\_\_\_\_

Medios para contactar a la participante: números de teléfono \_\_\_\_\_

Correo electrónico \_\_\_\_\_

### A. PROPÓSITO DEL PROYECTO

Somos estudiantes de la Escuela de Psicología de la Universidad de Costa Rica, Sede Guanacaste. Esta Tesis se realiza para optar al grado de Licenciatura en Psicología de la Universidad de Costa Rica. El objetivo principal de la investigación es analizar la incidencia del trabajo policial sobre las identidades femeninas y ejercicios de la maternidad en mujeres oficiales de la Fuerza Pública. La información que se espera obtener se asocia con los rasgos sociodemográficos de las participantes, el quehacer policial, socialización de género, y las prácticas de crianza. La duración del estudio será de aproximadamente dos meses.

**B. ¿QUÉ SE HARÁ?** Para participar en esta investigación, usted debe expresar su participación voluntariamente. Este estudio está compuesto por dos etapas: En la primera son tres sesiones de entrevistas a cada participante, con la “Guía de Entrevista en Profundidad” las cuales son individuales, anónimas y confidenciales. La segunda etapa consta de tres grupos focales, conformado por ocho oficiales de policía. El objetivo del grupo focal es conversar sobre temas de identidades, maternidades y trabajo desarrollados mediante la “Guía de Grupo Focal”.

Tanto las entrevistas como los grupos focales se realizarán en una oficina de la delegación de Liberia durante horas laborales y tendrán una duración aproximada de 45 minutos cada una. Entrevistas y grupos focales serán grabados (mediante audio), con el respectivo consentimiento de cada participante. Dichas grabaciones serán eliminadas una vez terminado el proceso de investigación.

### C. RIESGOS

La participación en este estudio puede significar algún riesgo o molestia para usted por lo siguiente: pérdida voluntaria de la privacidad, incomodidad al hablar de ciertos temas.



Si usted experimenta alguna de las situaciones y se siente afectada a nivel emocional o físico, será referida al consultorio de psicología de la Universidad de Costa Rica Sede Guanacaste, con la Licenciada en Psicología Maureen Baltodano Chacón, teléfono 2690-0600.

El carácter confidencial de su participación podría ser quebrantado si se detectan indicios de violencia intrafamiliar, de maltrato o abandono infantil, de ser así será, notificado con las instituciones correspondientes.

#### **F. CONFIDENCIALIDAD**

Para garantizar el estricto manejo y confidencialidad de la información la recolección de datos se realizará en una oficina asignada por la Jefatura de la delegación de Liberia, en donde únicamente se encuentren los investigadores y la (as) participante (es). Además se asignará seudónimos para resguardar la identidad personal y familiar de cada participante.

La información obtenida será compartida con el equipo asesor de la Tesis, con el objetivo de verificar los procedimientos, asimismo usted podrá acceder a la información, que surja de la investigación o de sus resultados totales.

#### **H. INFORMACIÓN**

Antes de dar mi autorización para este estudio hablé con Nelly Jacqueline Villaverde Morante y Moisés Israel Palacios Méndez y ellos han contestado satisfactoriamente todas mis preguntas. Si quisiera más información más adelante, puedo obtenerla llamando a Nelly Jacqueline Villaverde Morante al teléfono 8647-5028 y a Moisés Israel Palacios Méndez al teléfono 8973-4154, a ambos los puedo localizar con el horario de 9 a.m. a 3 p.m. de lunes viernes. Cualquier consulta adicional puede comunicarse a la Vicerrectoría de Investigación de la Universidad de Costa Rica Sede Guanacaste a los teléfonos 2690-0630 o 2511-9400 de lunes a viernes de 8 a.m. a 5 p.m.

**I.** Como participante usted **NO** perderá ningún derecho por firmar este documento y recibirá una copia de esta fórmula firmada para su uso personal.

#### **CONSENTIMIENTO**

He leído o se me ha leído toda la información descrita en esta fórmula antes de firmarla. Se me ha brindado la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido contestadas en forma adecuada. Por



lo tanto, declaro que entiendo de qué trata el proyecto, las condiciones de mi participación y accedo a participar como sujeto de investigación en este estudio

\_\_\_\_\_  
Nombre, firma y cédula del sujeto participante

\_\_\_\_\_  
Lugar, fecha y hora

\_\_\_\_\_  
Nombre, firma y cédula del/la investigador/a que solicita el consentimiento

\_\_\_\_\_  
Lugar, fecha y hora



7.5 Anexo 5: Guía de Entrevista en Profundidad

**Guía de Entrevista en Profundidad**

**EJE 1: FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE PARTICIPANTES**

Nombre completo: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_

Lugar de residencia: \_\_\_\_\_

Tiempo de laborar en la Fuerza Pública: \_\_\_\_\_

Puestos desempeñados en la Fuerza Pública y duración en cada puesto \_\_\_\_\_

Puesto que desempeña actualmente: \_\_\_\_\_

Grado de escolaridad: \_\_\_\_\_ Estado civil: \_\_\_\_\_

Miembros de su hogar				
Nombre	Edad	Parentesco	Ocupación	Otro
1				
2				
3				
4				

Fecha	Hora inicio	Hora cierre
1		
2		
3		
4		

## **EJE 2: EL TRABAJO POLICIAL**

1. ¿De dónde es usted?
2. Antes de ser policía, ¿A qué se dedicaba?
3. ¿Qué la motivó a convertirse en policía?
4. ¿Cuáles funciones desempeña en la Fuerza Pública? ¿Podría describir un día de trabajo desde que entra hasta que finaliza la jornada de trabajo?
5. ¿Cómo ha sido su trayectoria dentro de la Fuerza Pública?
6. ¿Podría relatar usted algún momento importante que ha vivido laborando como policía?
7. ¿Cómo son las experiencias laborales de sus compañeras sin hijos e hijas y de sus compañeros hombres? ¿En qué aspectos son diferentes? ¿En qué aspectos son similares?
8. ¿Cómo es la relación que tiene usted con sus compañeros y compañeras de trabajo?
9. Considera usted que hay diferencias, al ser hombre o mujer policía (privilegios, obligaciones)? ¿Cuáles? ¿A qué cree que se deben?

## **EJE 3: IDENTIDAD FEMENINA**

10. Para usted ¿Cuáles son las características más importantes que debe tener una mujer?
11. Cuando usted era niña, ¿Cómo le decían que debía de ser?
12. Cuando usted era niña ¿quién o quiénes fueron las mujeres y /o hombres que influyeron en usted? ¿Qué aprendió de ellos y ellas?
13. ¿Cuáles son los retos o dificultades que deben enfrentar las mujeres en la actualidad?
14. Según los medios de difusión, la religión, los amigos, entre otros, ¿Cómo debe ser una mujer? ¿Podría usted explicar con cuáles aspectos está de acuerdo y con cuáles no?
15. ¿Usted cree que en la sociedad existen estándares de belleza para la mujer? ¿Cuáles ha escuchado con mayor frecuencia? ¿Qué opina de ellos?
16. ¿Ha notado usted algún cambio en su manera de pensar, sentir y actuar con su ser mujer desde que se integró a la Fuerza Pública?

#### **EJE 4: EJERCICIO DE LA MATERNIDAD.**

17. ¿Para usted qué ha significado ser mamá? ¿Ha cambiado algo en su vida?
18. ¿Podría relatar cómo fue su embarazo o sus embarazos y parto? ¿Qué cuidados o riesgos vivió?
19. ¿Qué significa su hijo/hija para usted?
20. ¿Qué valores le interesa inculcarle? ¿Porque esos valores?
21. ¿Cuándo usted está trabajando quien o quienes están cargo de cuidar a su hijo o hija?
22. ¿En su casa hay reglas para el uso del tiempo libre, alimentación, aseo personal, escogencia de amistades, las responsabilidades académicas, el orden, otras? ¿Quién las asigna?
23. ¿Cree usted que ser policía influye en el desempeño de su rol de madre? ¿Porque sí? o ¿Porque no?
24. ¿Cuándo esta con sus hijos o hijas que actividades realizan juntos?

#### **EJE 5: DIFICULTADES Y DEMANDAS**

25. ¿Qué es lo más difícil de ser madre y policía?
26. ¿Tiene o ha tenido inconvenientes al relacionarse con otras mujeres, fuera de su círculo de laboral? ¿Cuáles han sido?
27. ¿Qué dificultades enfrenta usted en la Fuerza Pública?
28. ¿Qué le demandan sus compañeros (as) en la Fuerza Pública?
29. ¿Qué se demanda usted como elemento de la Fuerza Pública?
30. ¿Cómo se podría mejorar la condición actual de la mujer madre policía? ¿Se podría realzar algún cambio? ¿Cuál o cuáles cambios?

## 7.6 Anexo 6: Guía de Grupo Focal

### GUÍA PARA GRUPOS FOCALES

Antes que nada muchísimas gracias por estar aquí, sabemos que es un esfuerzo dejar sus actividades para poder acompañarnos en esta sesión. La investigación que estamos realizando se refiere a la incidencia del trabajo policial sobre la identidad femenina y el ejercicio de la maternidad, hemos formulado unas preguntas que son guías para poder motivar la discusión, el tiempo de la actividad es aproximadamente dos horas. Es importante recordarles que la sesión es voluntaria y pueden retirarse en cualquier momento si así lo desean. ¿Dudas hasta aquí? Se aclaran dudas y se inicia con el Grupo Focal.

#### SESIÓN #1: IDENTIDAD FEMENINA Y TRABAJO.

1. Se presenta a las participantes una serie de preguntas abiertas para facilitar temas de discusión y reflexión, asociadas con: roles de género, socialización de género y autopercepción del cuerpo.
2. ¿Qué es para ustedes la identidad femenina?
3. ¿Cómo creen ustedes que debe comportarse una mujer en el espacio público? Por ejemplo parques, escuelas, plazas, hospitales, carreteras, supermercados.
4. ¿Cuáles son las principales diferencias entre un hombre y una mujer?
5. ¿Qué imagen debe mostrar una mujer policía? ¿Qué piensan de ello?
6. ¿Qué opinan ustedes del uniforme?
7. Podrían comentarnos, ¿Ustedes identifican algún cambio desde que empezaron a desempeñarse como policía, en su lenguaje, caminar, vestimenta o algún otro? ¿Estos cambios ocurren solo cuando están en el trabajo o también en otros espacios? ¿Influyen las madres y padres en la formación de la de ser mujer en la sociedad costarricense ¿Cómo?
8. ¿Qué acciones eran permitidas y prohibidas cuando eran niñas?
9. Cuando eran niñas ¿Qué actitudes y comportamientos eran esperados por sus familias?

10. ¿Qué le decían sus papás sobre casarse y tener hijos/as en esa época?
11. ¿Actualmente sus ideas sobre casarse han cambiado? ¿Por qué han cambiado o por qué no han cambiado?
12. ¿Cómo creen que debe ser el cuerpo de la mujer?

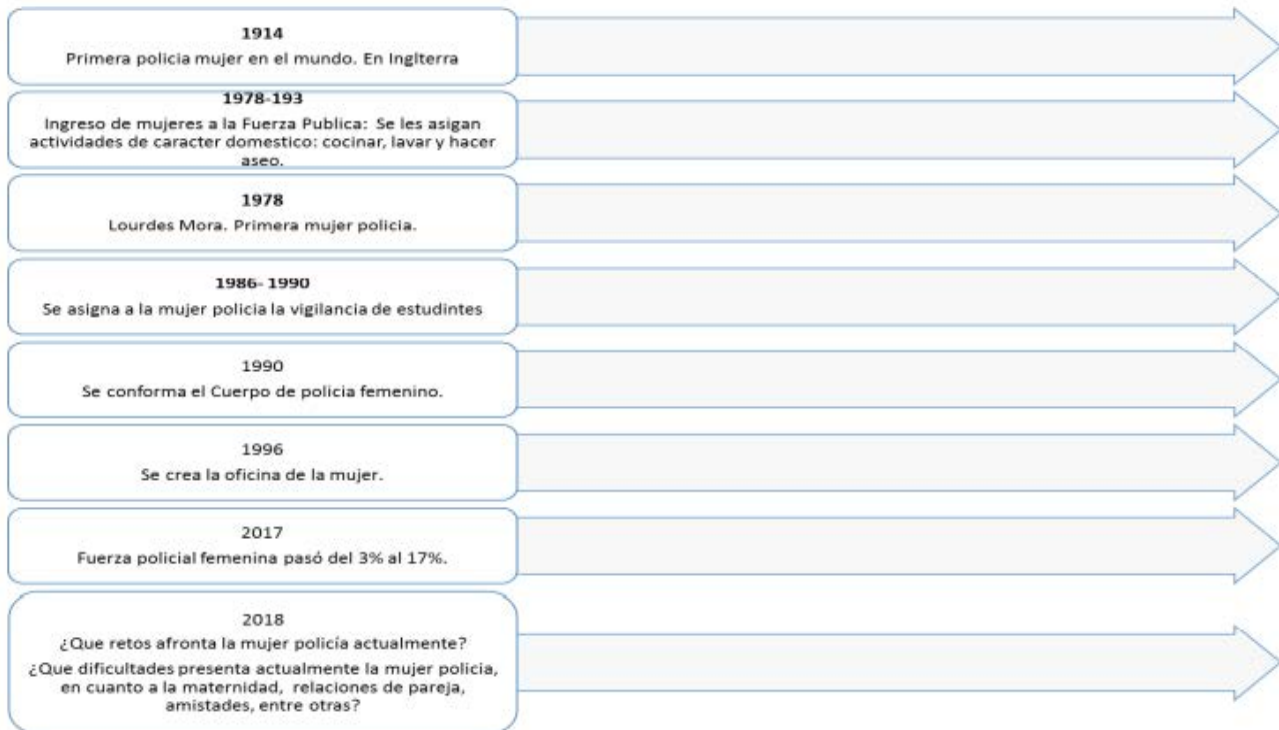
### **SESIÓN #2: EJERCICIO DE LA MATERNIDAD Y TRABAJO.**

13. Se presenta a las participantes la noticia “Ser madre policía, un sacrificio que vale la pena” para abrir la discusión sobre las siguientes temáticas: Afectividad, socialización de hijos e hijas, cuidados e involucramiento.
14. ¿Qué les hace pensar y sentir la noticia? ¿Lo que presenta la noticia es igual en Costa Rica? ¿Ustedes qué opinan?
15. ¿Qué opinan de la frase “mi hijo tiene cinco años, me duele dejarlo”?
16. El título de la noticia es “Ser madre policía, un sacrificio que vale la pena” ¿Para ustedes que significa ser madre y policía? ¿Cuáles han sido sus principales virtudes como madre?
17. En las frases de Mariel y Sandra afirman “perderse de momentos especiales” ¿Ustedes han pasado por momentos similares? ¿El trabajo les ha cambiado como madres? ¿Pueden compartir sus relatos?
18. Ante las situaciones que relatan ¿Qué estrategias han desarrollado para compartir con sus hijos e hijas?
19. ¿Ha recibido reproches o ha tenido dificultades de parte de sus hijos, familiares, pareja, en relación a las jornadas de trabajo que ustedes asumen?
20. ¿Cuáles son las principales diferencias y/o similitudes, de la crianza recibida por sus madres y la que ahora imparten a sus hijos?



### SESIÓN #3: DIFICULTADES Y DEMANDAS, CIERRE.

Se presenta a las participantes una línea de tiempo con datos históricos sobre la mujer policía en el contexto nacional, con la finalidad de discutir en conjunto la importancia de cada uno de los eventos, además reflexionar sobre las demandas y retos que afrontan ellas en su quehacer como policía.



### CIERRE

1. ¿Qué les parecieron los temas abordados?
2. ¿Cómo se sienten hablando acerca de estos temas?
3. ¿Creen que ha sido un espacio de utilidad para ustedes? ¿En qué sentido?

El y la investigadora partirá de las preguntas anteriores para realizar una síntesis de los temas abordados a lo largo de los grupos focales. Posteriormente se abrirá un espacio para comentar ideas y/o expresar algún sentimiento sobrevenido ante el proceso de cierre.

Cierre final de grupo focal: Agradecemos la participación de todas en el grupo focal y el haber compartido sus anécdotas, experiencias, opiniones, sentimientos y perspectivas, son un gran aporte para la investigación.

## NOTICIA PARA GRUPO FOCAL

## Ser madre policía, un sacrificio que vale la pena

Por [MMorelia.com](#) - jueves, mayo 10, 2018 9:58 pm



(Foto: AOC)

Por: [Cristian Ruiz / @cristianr1](#)

**Morelia, Michoacán** (MMorelia.com). - Despertarse en la madrugada, preparar el lunch, alistar su uniforme y dejar a los hijos en la guardería, kinder, primaria o secundaria para después irse al cuartel o el pase de lista, es la rutina que lleva una de las tantas madres policías de Morelia, trabajo que es sumamente riesgoso, pero gratificante para ellas.

"Es un poco difícil todos los días hacer la lucha para levantarme cada mañana ver a mis hijos, prepararles sus cosas y llevarlos a la escuela, uno de mis hijos tiene cinco años y el otro cuatro, me duele a veces dejarlos, porque por mi trabajo no sé qué podría pasarme", compartió Yesenia Erandi Domínguez Cabrera, quien lleva dos años dentro de la Policía Morelia.

"No voy a negar que es muy difícil dejar a mis hijos encargados con mi mamá o una niñera porque me tengo que ir a trabajar, pero mi trabajo me gusta, con el tiempo uno de encanilla con el uniforme y la responsabilidad que esto conlleva sin dejar de pensar en mis hijos y que todo lo hago para salir adelante con ellos", dijo Bianca Janet Hernández.

Tener que ausentarse de los festivales escolares, graduaciones o reuniones familiares, son algunos de los sacrificios que las madres casi al borde las lágrimas comentaron que es lo que más les duele.

"En una ocasión tuve que llegar tarde a la salida de mi hijo del kinder, ni tiempo me dio de irme a arreglar y llegué con el uniforme, eso es el tipo de cosas que duelen como madre, perderme momentos importantes de su vida, aunque los míos se sienten muy orgullosos de tener una mamá policía porque consideran que es como ser hermana", dijo Marisol Zamora.

## 7.7 Anexo 7: Cartas Visto Bueno para realizar la investigación en la Fuerza Pública



Nuestros  
Valores

Honestidad, Disciplina, Servicio, Respeto y Compromiso

Liberia 30 de Agosto del 2019  
MSP-DM-VURFP-DHFP-DRQCH-DPCLIBERIA-UO-450-2019

Señora:  
Comité Ético Científico  
Universidad de Costa Rica

**ASUNTO: Visto Bueno para realizar entrevistas y sesión grupal Focal**

Reciba un cordial saludo y éxitos en su labor, a la vez hacer de su conocimiento que los estudiantes Nelly Villaverde Morante cedula de residencia 160400191121, Moisés Palacios Méndez cedula de residencia 155810252327, cuentan con visto bueno para realizar entrevistas y grupo focal con 08 funcionarias de nuestra Delegación Policial de Liberia.

Esperando haberla dejado informada, se suscribe de usted.

Noé Guerrero García  
Jefe de Puesto  
Delegación Policial de Liberia  
NGG/LPG



MINISTERIO DE SEGURIDAD PÚBLICA  
DIRECCION REGIONAL QUINTA CHOROTEGA  
DELEGACION POLICIAL DE LIBERIA  
Liberia, Barrio Los Angeles del Edificio ICE 400 metros al oeste.  
Teléfonos: (506) 2105-27-50 – 2666-02-13  
Correo electrónico: delegacion.liberia@fuerzapublica.go.cr



**Nuestros  
Valores**  
Honestidad, Disciplina, Servicio, Respeto y Compromiso

3 de marzo de 2021.

**MSP-DM-DVURFP-DGFP-DRQCH-DPCLIBERIA-UA-0334-2021.**

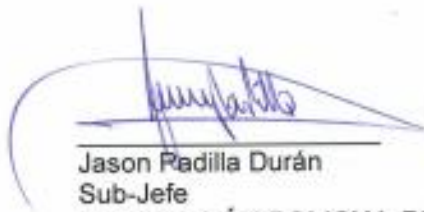
Señores  
Moisés Palacios Méndez  
Nelly Villaverde Morante  
Estudiantes de Psicología  
Universidad de Costa Rica

Estimados señores:

Respetuosamente le saludo y de acuerdo a su solicitud relacionado con las entrevistas a oficiales femeninas para su investigación de psicología, esta jefatura brinda su Visto Bueno, para la continuidad de su trabajo, en el momento que dispongan.

Cabe mencionar, mantener siempre los protocolos de higiene de acuerdo a la orden sanitaria del COVID-19.

En espera de haberlos dejados debidamente informados, atentamente.

  
Jason Padilla Durán  
Sub-Jefe  
**DELEGACIÓN POLICIAL DE LIBERIA**



JPD:MMH  
archivo.

MINISTERIO DE SEGURIDAD PÚBLICA  
DIRECCION REGIONAL QUINTA CHOROTEGA  
DELEGACION POLICIAL DE LIBERIA  
Liberia, Barrio Los Angeles del Edificio ICE 450 metros al oeste.  
Teléfonos: 2600-2040  
Correo electrónico: [delegacion.liberia@fisczapublica.go.cr](mailto:delegacion.liberia@fisczapublica.go.cr)



## 7.8 Anexo 8: Cartas de aprobación del comité asesor

10 de noviembre de 2021, Liberia.

Señores (as)

Comisión de Trabajos Finales de Graduación  
Carrera de Psicología Sede Guanacaste  
Universidad de Costa Rica

Estimados (as) señores (as)

Hago constar que el trabajo Final de graduación, bajo la modalidad de **Tesis**, titulado **El trabajo policial y su incidencia sobre las identidades femeninas y los ejercicios de maternidad de mujeres oficiales de la Fuerza Pública de Liberia, Guanacaste**, de los sustentantes **Nelly Jacqueline Villaverde Morante Carné B27283** y **Moisés Israel Palacios Méndez Carné B24978**, cumple con todos los requisitos científicos y formales exigidos por la Comisión de Trabajos Finales de Graduación, por lo que doy mi aprobación para su respectiva defensa pública.

Asimismo, declaro que conozco el Reglamento de Trabajos Finales de Graduación de la Universidad de Costa Rica.

Atentamente.

WAGNER SERGIO  
MORENO  
MORENO (FIRMA)

Firmado digitalmente por  
WAGNER SERGIO MORENO  
MORENO (FIRMA)  
Fecha: 2021.11.10 13:46:59  
-06'00'

MSc. Wagner Moreno Moreno,  
Director de Trabajo Final de Graduación

10 de noviembre de 2021, Liberia.

Señores (as)

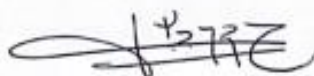
Comisión de Trabajos Finales de Graduación  
Carrera de Psicología Sede Guanacaste  
Universidad de Costa Rica

Estimados (as) señores (as)

Hago constar que el trabajo Final de graduación, bajo la modalidad de Tesis, titulado **El trabajo policial y su incidencia sobre las identidades femeninas y los ejercicios de maternidad de mujeres oficiales de la Fuerza Pública de Liberia, Guanacaste**, de los sustentantes **Nelly Jacqueline Villaverde Morante Carné B27283** y **Moisés Israel Palacios Méndez Carné B24978**, cumple con todos los requisitos científicos y formales exigidos por la Comisión de Trabajos Finales de Graduación, por lo que doy mi aprobación para su respectiva defensa pública.

Asimismo, declaro que conozco el Reglamento de Trabajos Finales de Graduación de la Universidad de Costa Rica.

Atentamente.



---

MPsc. Nancy Milena Rodríguez Calderón  
Lectora de Trabajo Final de Graduación

10 de noviembre de 2021, Liberia.

Señores (as)

Comisión de Trabajos Finales de Graduación

Carrera de Psicología Sede Guanacaste

Universidad de Costa Rica

Estimados (as) señores (as)

Hago constar que el trabajo Final de graduación, bajo la modalidad de **Tesis**, titulado **El trabajo policial y su incidencia sobre las identidades femeninas y los ejercicios de maternidad de mujeres oficiales de la Fuerza Pública de Liberia, Guanacaste**, de los sustentantes **Nelly Jacqueline Villaverde Morante Carné B27283** y **Moisés Israel Palacios Méndez Carné B24978**, cumple con todos los requisitos científicos y formales exigidos por la Comisión de Trabajos Finales de Graduación, por lo que doy mi aprobación para su respectiva defensa pública.

Asimismo, declaro que conozco el Reglamento de Trabajos Finales de Graduación de la Universidad de Costa Rica.

Atentamente.



---

Lic. Santiago Amen Agüero  
Lector de Trabajo Final de Graduación