UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas

Carrera de Sociología

Trabajo de integración curricular modalidad proyecto de investigación previo a la obtención del título en Licenciado en Sociología

Título

Legitimación de la violencia en la socialización y formación profesional de oficiales: un análisis de la cultura organizacional policial y su desempeño ético, Guaranda, 2024

Autor

Kevin David Bedón Vega

Tutor

Antrop. Pablo Oswaldo González León

Guaranda - Ecuador

Declaración de autoría

Yo, **ANTRP. PABLO OSWALDO GONZALEZ LEON**, en mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, modalidad de práctica, contemplando en la Malla Curricular de la Carrera de Sociología de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, designado mediante resolución dictada por Honorable Consejo Directivo, bajo juramento **CERTIFICO:** que, el Sr. **KEVIN DAVID BEDÓN VEGA** estudiante de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, Carrera de Sociología, ha cumplido con la elaboración del Proyecto de investigación de carácter profesional previo al desarrollo del Trabajo de Integración Curricular para obtener el título de Licenciado en Sociología: **"LEGITIMACIÓN DE LA VIOLENCIA EN LA SOCIALIZACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL DE OFICIALES: UN ANÁLISIS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL POLICIAL Y SU DESEMPEÑO ÉTICO, GUARANDA, 2024"**, habiendo trabajado conjuntamente en el desarrollo de este documento, constando de esta manera, que este proyecto es de autoría de la estudiante ante mencionada, por lo cual doy fe, apruebo y certifico todo lo antes mencionado.

Es todo cuanto puedo manifestar en honor a la verdad, facultando al interesado hacer uso del presente documento en los trámites académicos, al igual que, una vez emitido este se autoriza la presentación del proyecto de investigación a las diversas instancias correspondientes.

Atentamente:

ANTRP. PABLO OSWALDO GONZALEZ LEON

TUTOR DEL PROYECTO

Declaración juramentada/cesión de reproducción

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA

Yo, **KEVIN DAVID BEDÓN VEGA**, portador de la cedula de identidad N.- 0202116182, perteneciente a la carrera de Sociologia de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, najo juramento declaro de forma libre y voluntaria que el presente proyecto de investigación titulado **"LEGITIMACIÓN DE LA VIOLENCIA EN LA SOCIALIZACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL DE OFICIALES: UN ANÁLISIS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL POLICIAL Y SU DESEMPEÑO ÉTICO, GUARANDA, 2024"** este trabajo fue realizado bajo mi autoría con la dirección de la tutor **Antrp. Pablo Oswaldo Gonzalez Leon**. Docente de la carrera Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales y Políticas de la institución educativa superior, Universidad Estatal de Bolívar, al ser de mi autoría debo dejar constancia que las expresiones vertidas en el desarrollo de este proyecto las he realizado apoyándome en fuentes Bibliográficas, libros e informes actualizadas, formas necesarias de producción de esta Investigación.

Atentamente:

NOTARÍA CUARTA DEL CANTÓN GUARANDA

Autor

Kevin David Bedón Vega

C.I 0202116182

DOCTORA. MSc. GINA CLAVIJO CARRION
Notaria Cuarta del Cantón Guaranda.

ESCRITURA N°20250201004P01124

DECLARACIÓN JURAMENTADA

OTORGA:

KEVIN DAVID BEDON VEGA

CUANTÍA: INDETERMINADA
Di 2 COPIAS

P.A.

En el Cantón Guaranda, Provincia de Bolívar, República del Ecuador, hoy miércoles a los veintinueve días del mes de octubre del año dos mil veinticinco, ante mí **DOCTORA MSC. GINA LUCIA CLAVIJO CARRIÓN, NOTARIA CUARTA DEL CANTÓN GUARANDA** comparece con plena capacidad, libertad y conocimiento, a la celebración de la presente escritura, el señor **KEVIN DAVID BEDON VEGA**, por sus propios y personales derechos. La compareciente declara ser de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, de estado civil soltero, de ocupación estudiante, domiciliado en la parroquia Santa Fe, cantón Guaranda, Provincia de Bolívar; con celular número cero nueve nueve nueve cuatro uno uno seis tres uno y con correo electrónico kbedon@mailes.ueb.edu.ec, hábil en derecho para contratar y contraer obligaciones, a quien de conocer doy fe, en virtud de haberme exhibido sus documentos de identificación, en base a la cual obtengo la certificación de dato biométrico del Registro Civil, El compareciente me autoriza de conformidad con el artículo setenta y cinco de la Ley Orgánica de Gestión de la Identidad y Datos Civiles, a la obtención e impresión del Registro Personal Único cuyo custodio es la Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación, que incorporo a la presente escritura. En tal virtud me faculta de conformidad con el artículo sesenta y seis, numeral diecinueve de la Constitución de la República del Ecuador, en concordancia con el artículo ocho, de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, a declarar y dar un tratamiento legítimo a sus datos personales en el presente instrumento público y además a petición expresa de las partes adjunto sus documentos personales como son cedula de ciudadanía y certificado de votación, mismos que agrego a esta escritura como habilitantes.. Advertido el compareciente por mi la Notaria de los efectos y resultados de esta escritura, así como examinada que fue en forma aislada y separada de que comparece al otorgamiento de esta escritura sin coacción, amenazas, temor reverencial, ni promesa o seducción, advertido el compareciente de la obligación que tiene de decir la verdad y conocedora de la penas de perjurio declara: Yo, **KEVIN DAVID BEDON VEGA**, de estado civil soltero, declaro bajo juramento que: los criterios e ideas emitidos en el presente trabajo de investigación titulado **"LEGITIMACIÓN DE LA VIOLENCIA EN LA SOCIALIZACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL DE OFICIALES: UN ANÁLISIS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL POLICIAL Y SU DESEMPEÑO ÉTICO, GUARANDA, 2024".** El trabajo de investigación aquí escrito es de mi autoría y por lo tanto soy responsable de las ideas y contenidos expuestos en el mismo y autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar a hacer uso de todos los contenidos que me pertenecen o parte de lo que contiene la obra, con fines estrictamente académicos o de investigación expuestos en el mismo. En el proyecto de investigación previo a la obtención del título de Licenciada en Sociología, otorgado por la Universidad Estatal de Bolívar, a través de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. Es todo cuanto puedo declarar. Para su celebración y otorgamiento se observaron los preceptos de ley que el caso requiere; y, leída que le fue íntegramente al compareciente por mí la Notaria, aquel se afirma y ratifica en todas sus partes y firma junto conmigo en unidad de acto, incorporándose al protocolo de esta Notaria, la presente declaración juramentada, de todo lo cual doy Fe. ----------

SR. KEVIN DAVID BEDON VEGA.
C.C. 0202116182

DOCTORA MSc. GINA CLAVIJO CARRION
NOTARIA CUARTA DEL CANTÓN GUARANDA

NOTARIA CUARTA DEL CANTÓN GUARANDA

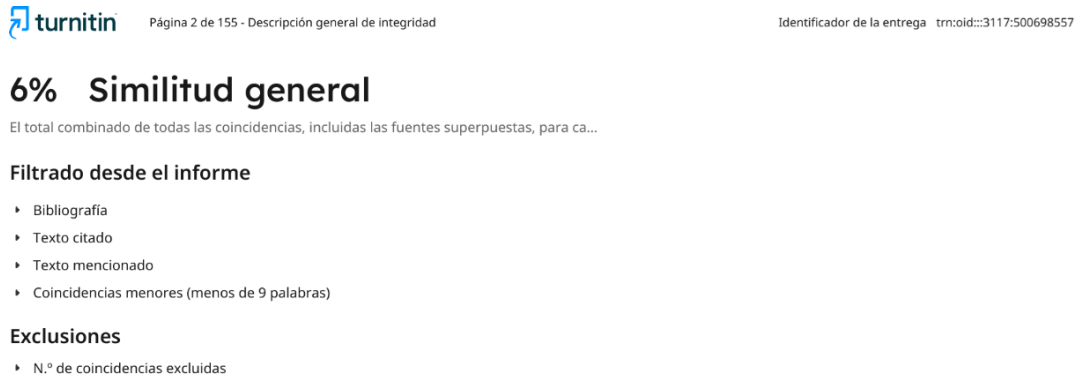
Reporte de similitud de Turnitin

UNIVERSIDAD ESTATAL DEBOLIVAR	**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS CARRERA DE SOCIOLOGÍA**

INFORME DE TURNITIN

PARA: Kevin David Bedón Vega
DE: Antrp. Pablo Oswaldo Gonzalez Leon
ASUNTO: Informe de TURNITIN
FECHA: 05 de noviembre de 2025

Adjunto al presente, sírvase encontrar el documento final del Trabajo de Investigación titulado: **"LEGITIMACIÓN DE LA VIOLENCIA EN LA SOCIALIZACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL DE OFICIALES: UN ANÁLISIS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL POLICIAL Y SU DESEMPEÑO ÉTICO, GUARANDA, 2024."** elaborado por el señor **BEDÓN VEGA KEVIN DAVID** bajo mi dirección, previa a la obtención del título de **LICENCIADO EN SOCIOLOGÍA**, el mismo que cumple con los componentes que exige el Reglamento de Titulación vigente de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar e incluye el informe de la herramienta TURNITIN, el cual avala los niveles del 6% de similitud y el 94% de originalidad del trabajo investigativo.


turnitin Página 2 de 155 - Descripción general de integridad Identificador de la entrega trn:oid:::3117:500698557

6% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 9 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Atentamente,

Firmado electrónicamente por:
PABLO OSWALDO GONZALEZ LEON
Validar únicamente con FirmaEC

Antrp. Pablo Oswaldo Gonzalez Leon.
TUTOR DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

DERECHOS DE AUTOR

Yo; Kevin David Bedón Vegaportador de la Cédula de Identidad No 0202116182, en calidad de autor titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **Legitimación de la violencia en la socialización y formación profesional de oficiales: un análisis de la cultura organizacional policial y su desempeño ético, Guaranda, 2024,** modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.



Kevin David Bedón Vega

Autor

Dedicatoria

De todos los caminos que me trajeron hasta aquí, muchas veces no supe por dónde llegaba. Del mismo modo, las ideas que nacieron, las que se transformaron y las que se apagaron en silencio me enseñaron que las preguntas, esas que a veces llegan con respuestas, no siempre parten, no siempre alcanzan, no siempre responden, y algunas quedaban en afonía, dejándome en un pensamiento que perdura en la mente.

Creo que la conciencia humana, fue un error trágico de la evolución, nos volvimos demasiados consientes de nosotros mismo; la naturaleza, en un acto de ironía, creo una criatura capas de mirar su propio abismo, una criatura que no debería existir según sus propias leyes, Nos condenó a la lucidez, a sabernos pasajeros en un mundo que sigue sin necesitarnos.

En realidad, dedico este trabajo a la búsqueda misma, a encontrar lo que uno deja, lo que uno espera. Porque, más allá de los logros, todo es un camino en construcción, hecho de mensajes, ideas y preguntas que uno intenta comprender o responder, dentro de una trayectoria que quizás no tenga fin.

Agradecimiento

Agradezco a mi amigo **Anthony Flores**, me ayudaste a entender muchas cosas en los momentos en que yo me sentía hundido, sin salida ni luz. Gracias por tus seis años de amistad, por acompañarme en esos momentos en los que pregunté: "Demonios, ¿podré seguir con esto?, ¿existe un futuro en esto?, ¿tendré un final?". Gracias, hermano, por estar conmigo, *¡Que Viva Tonny!*

De igual forma, agradezco a mi tutor **Pablo González**, me acompañaste con dedicación y paciencia en las correcciones y avances desde el inicio del proyecto. Me ayudaste hallar el rumbo para seguir avanzado en el desarrollo de este trabajo, por ello, agradezco profundamente tus tutorías y tu amistad, *"Que viva Pablito, desde siempre y hasta siempre, ¡Viva Pablitoo!"*

Asimismo, extiendo mi agradecimiento a su hermano, **Nicolás González**, quien, desde su experiencia como psicólogo; me ayudó a comprender mis propios procesos mentales y emocionales, a enfrentar momentos oscuros y a no abandonar esta tesis. Tu amistad, tu apoyo y tu calidez humana fueron invaluables; como profesor, siempre brindando clases llenas de empatía y sabiduría, un verdadero pan de Dios, *"¡Que viva Nicoo!"*. Gracias hermanos González, por todo.

Agradezco a mi madre, **Diana Vega**, esa mujer que encarna la lucha constante por sacar a delante a sus hijos. Aunque a veces digas que sos una loquita, igual que yo, sos mi pilar y mi cordura dentro de este mundo que se desarma. Viejita, sos lo mejor que tengo, mi equilibrio dentro del caos, la razón por la que sigo insistiendo en existir. Decís a veces que te gustaría ser como esas madres idealizadas, pero eso no existe. No hay molde ni perfección que te supere, ya lo sos; tus gestos, tus silencios, tus actos, te hacen única; no buques ser ideal, porque ya lo sos siempre, sin saberlo.

Mi padre **Klever Bedón**, también te agradezco; fuiste un padre con quien al principio no tuve una buena relación, pero cambiaste mucho con el tiempo, gracias viejo, pro demostrar, que el amor también se transforma. *¡Viva mi familia loca pero estable!*

Por último, agradezco profundamente a la profesora **Sheila Gómez**, quien me orientó desde el inicio en la elección del tema de tesis y me acompañó con su guía y apoyo en cada paso del proceso; su ayuda fue importante para dar forma y sentido este trabajo.

Indicé

Declaración de autoría 2
Declaración juramentada/cesión de reproducción 3
Reporte de similitud de Turnitin 5
Dedicatoria 6
CAPÍTULO I-PROBLEMA 12
1.1 Titulo 13
1.2 Resumen 14
Abstract 15
1.3 Introducción 16
1.4 Planteamiento del problema 19
1.5 Formulación del problema 21
1.6 Hipótesis (supuesto) 21
1.7 Variables 21
1.7.1 Variables Independiente 21
1.7.2 Variable Dependiente 21
1.8 Objetivos 22
1.8.1 Objetivo General 22
1.8.2 Objetivos Específicos 22
1.9 Justificación 22
CAPÍTULO 2-MARCO TEÓRICO 25
2.1 Marco Histórico 26
2.1.1 Historia policial ecuatoriana 26
2.2 Marco Teórico 30
2.2.1 Legitimación y violencia en el contexto institucional 30
2.2.1.1 Aportes de Álvaro d'Ors, Sergio Cotta, Luis Cruz y Jürgen Habermas en la conceptualización de legitimación 30
2.2.1.2 Aportes de Claude Chesnais, Marie Domenach y Joseph Roucek en el esclarecimiento de violencia 33
2.2.1.3 Tipologías de violencia según Pierre Bourdieu, Edwin Poalacin, Diana Bermúdez y el Consejo Nacional de Población 36
2.2.1.3.1 La Violencia Simbólica en Pierre Bourdieu 37
2.2.1.3.2 La Violencia Física según la Consejo Nacional de Población 38
2.2.1.3.3 La Violencia Psicológica según Edwin Poalacin, Diana Bermúdez, y Agustín Martinez 39
2.2.1.4 La Legitimación de la violencia según Max Weber 41

2.2.2 Legitimación de la violencia en instituciones de seguridad pública aproximaciones desde Max Weber, Pierre Bourdieu y Anthony Giddens..... 44
2.3 Socialización y formación profesional de oficiales 45
2.3.1 Aportes de Vander Zanden y Guy Rocher en la conceptualización de la socialización 45
2.3.2 Perspectivas del Ministerio de Educación y Ciencia de España, la Conferencia Internacional del Trabajo y la Organización Internacional del Trabajo sobre formación profesional..... 47
2.3.2.1 La Formación profesional en estructuras policiales desde la perspectiva de Arias Granados..... 48
2.3.3 La Socialización de Violencia según Raúl Anzaldúa y las perspectivas sociológicas contemporáneas..... 51
2.3.4 Socialización de la violencia en la formación profesional de oficiales 53
2.4 Cultura Organizacional policial y reproducción de prácticas violentas..... 55
2.4.1 Aportes de Jorge Yopan, Neysi Palmero y José Santos en la conceptualización de la Cultura..... 55
2.4.2 Aportes de Edgar Schein´s, Stephen Robbins y Justo Villafañe, en la conceptualización de la Cultura Organizacional..... 56
2.4.2.1 La Cultura Policial como subcultura institucional 58
2.4.3 Doctrina Policial..... 61
2.4.4 Teoría de la estructuración de Anthony Giddens 63
2.4.5 Cultura Organizacional en la construcción de la identidad profesional en oficiales..... 66
2.5 Aplicación del principio deontológico en el desarrollo profesional de los oficiales 67
2.5.1 Aportes de Luis Pantoja en la conceptualización de la deontología..... 67
2.5.1.1 La Deontología policial..... 69
2.5.2 Filosofía doctrinaria en el estilo de vida dentro del margen policial.... 70
2.5.3 Principios deontológicos de los oficiales..... 73
CAPÍTULO III-METODOLOGÍA..... 76
3.1 Método de la investigación 77
3.2 Tipo de investigación..... 77
3.2.1 Exploratoria 77
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... 78
3.4 Criterio de inclusión y criterio de exclusión 79
3.5 Población y muestra..... 79
CAPITULO IV-PRESENTACIÓN DE RESULTADOS 82
4.1 Presentación de resultados 83

4.2 Resultado de la aplicación de categorías....92
4.3 Categorías y Subcategorías de los Cadetes....92
4.3.1 Categoría 1: Legitimación de la violencia....92
4.3.1.1 Subcategoría 1: Socialización profesional....94
4.3.1.2 Subcategoría 2: Formación profesional....95
4.3.1.3 Subcategoría 3: Violencia psicológica....98
4.3.1.4 Subcategoría 4: Violencia física....99
4.3.2 Categoría 2: Cultura Organizacional....101
4.3.2.1 Subcategoría 1: Orden....103
4.3.2.2 Subcategoría 2: Hábitos....105
4.3.2.3 Subcategoría 3: Normas y reglas....107
4.3.3 Categoría 3: Desempeño Ético....109
4.3.3.1 Subcategoría 1: Conducta....111
4.3.3.2 Subcategoría 2: Ética....113
4.4 Categorías y Subcategorías de los Oficiales....115
4.4.1 Categoría 1: Legitimación de la violencia....115
4.4.1.1 Subcategoría 1: Socialización profesional....116
4.4.1.2 Subcategoría 2: Formación profesional....118
4.4.1.3 Subcategoría 3: Violencia psicológica....120
4.4.1.4 Subcategoría 4: Violencia física....121
4.4.2 Categoría 2: Cultura Organizacional....123
4.4.2.1 Subcategoría 1: Orden....125
4.4.2.2 Subcategoría 2: Hábitos....126
4.4.2.3 Subcategoría 3: Normas y reglas....128
4.4.3 Categoría 3: Desempeño Ética....129
4.4.3.1 Subcategoría 1: Conducta....131
4.4.3.2 Subcategoría 2: Ética....132
4.5 Discusión....134
4.6 Del cadete al oficial....137
4.7 Obediencia y dignidad....140
CAPITULO V-CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES....142
5.1 Conclusiones....143
5.2 Recomendaciones....144
5.3 Bibliografías....146
5.4 Anexos....150

5.4.1 Anexo 1: Instrumento de recolección de datos para oficiales experimentados 150
5.4.2 Anexo 2: Instrumento de recolección de datos para los cadetes en proceso de formación. 152
5.4.3 Anexo 3- Codificación axial..... 154
5.4.4 Anexo 4-Matriz de perfil/temática 155
5.4.5 Anexo 5-Matriz de perfil/temática 167
5.4.6 Anexo 6-Evidencias fotográficas..... 182
5.4.6.1 Fotografías con oficiales 182
5.4.6.2 Fotografías con cadetes 184
5.4.7 Anexo 7: Firmas de consentimiento por parte de las entrevistadas 187
5.4.7.1 Evidencia de autorización mediante firmas de los oficiales..... 187
5.4.7.2 Fotografías con cadetes 189

Índice de Tablas

Tabla 1 83
Tabla 2 154
Tabla 3 155
Tabla 4 167

Índice de Figuras

Figura 1 80
Figura 2 81

CAPÍTULO I-PROBLEMA

1.1 Titulo

LEGITIMACIÓN DE LA VIOLENCIA EN LA SOCIALIZACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL DE OFICIALES: UN ANÁLISIS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL POLICIAL Y SU DESEMPEÑO ÉTICO, GUARANDA, 2024

1.2 Resumen

La investigación analizó cómo se legitima la violencia durante la socialización y la formación profesional de los oficiales de policía y de qué modo impacta en su desempeño ético en el cantón Guaranda (Ecuador, 2024). Partió del reconocimiento de una cultura organizacional jerárquica en la que ciertas prácticas coercitivas se normalizan como recursos pedagógicos y de control.

Se empleó un diseño cualitativo con enfoque fenomenológico, aplicándose entrevistas estructuradas a oficiales y cadetes en servicio en Guaranda, junto con un procedimiento Delphi para contrastar y validar las categorías analíticas; el análisis categorial evidenció la presencia de prácticas de violencia simbólica, psicológica y física durante la formación, asociadas a rutinas disciplinarias y a la reproducción de códigos subculturales de obediencia y lealtad interna. Estos patrones revelaron tensiones entre el discurso doctrinario y la práctica cotidiana, reflejándose en dilemas del desempeño ético, particularmente en el trato a la ciudadanía, la proporcionalidad del uso de la fuerza y la toma de decisiones bajo presión.

Se concluyó que la cultura organizacional policial favorece la legitimación indirecta de la violencia durante la socialización profesional, lo cual incide negativamente en la ética operativa. Finalmente, se propusieron medidas de mejora centradas en la formación en derechos humanos, el fortalecimiento de los mecanismos preventivos y disciplinarios, el acompañamiento psicosocial y la alineación efectiva entre la doctrina institucional y la evaluación del desempeño profesional.

Palabras Clave: Legitimación, cultura organizacional, ética profesional, violencia, estructura policial.

Abstract

The research analyzed how violence is legitimized during the socialization and professional training of police officers and how this impacts their ethical performance in the canton of Guaranda (Ecuador, 2024). It began by recognizing a hierarchical organizational culture in which certain coercive practices are normalized as pedagogical and control resources.

A qualitative design with a phenomenological approach was used, through structured interviews with officers and cadets serving in Guaranda, along with a Delphi procedure to contrast and validate the analytical categories. The categorical analysis revealed the presence of practices of symbolic, psychological, and physical violence during training, associated with disciplinary routines and the reproduction of subcultural codes of obedience and internal loyalty. These patterns revealed tensions between doctrinal discourse and everyday practice, reflected in dilemmas of ethical performance, particularly in the treatment of citizens, the proportionality of the use of force, and decision-making under pressure.

It was concluded that police organizational culture favors the indirect legitimization of violence during professional socialization, which negatively impacts operational ethics. Finally, improvement measures were proposed, focusing on human rights training, strengthening preventive and disciplinary mechanisms, psychosocial support, and effective alignment between institutional doctrine and professional performance evaluation.

Keywords: Legitimation, organizational culture, professional ethics, violence, police structure.

1.3 Introducción

La legitimación de la violencia en la socialización y formación profesional de los oficiales de policía constituyó un fenómeno complejo que atravesó no solo la dimensión técnica y operativa de su preparación, sino también la construcción de su identidad profesional, moral y ética. En este sentido, la cultura organizacional, entendida como espacio donde se transmitieron valores, normas y prácticas institucionales, se configuró como el escenario donde se definieron los límites entre disciplina, autoridad y coerción; diversas investigaciones evidenciaron que, en las academias policiales, la violencia no solo se manifestó como un recurso pedagógico, sino que tendió a normalizarse bajo la forma de entrenamiento, jerarquía y castigos, consolidando patrones que influyeron directamente en la conducta y en la ética de los futuros oficiales. Este fenómeno impactó la legitimidad social de la institución policial, al reproducir estructuras autoritarias que afectaron su función como garante de los derechos y de la seguridad ciudadana.

En el caso de Guaranda, ciudad que sirvió como objeto de estudio, el análisis cobró relevancia ante la ausencia de investigaciones previas que abordaran la legitimación de la violencia dentro del ejercicio policial a nivel cantonal. Cabe destacar que en Guaranda no existió un centro de formación de oficiales ni de tropa; por ello, la investigación se dirigió a policías que se encontraban ejerciendo su labor profesional en la ciudad y que habían recibido su instrucción en academias ubicadas fuera del cantón. El propósito consistió en comprender como las experiencias formativas vividas en dichos centros, junto con la cultura organizacional que se reprodujo en su práctica cotidiana, influyeron en la legitimación de la violencia y en su desempeño ético. La pertinencia del estudio se fundamentó en la necesidad de examinar como las prácticas autoritarias, la disciplina coercitiva y las jerarquías rígidas contribuyeron a la naturalización de la violencia institucional y en qué medida esta dinámica se proyectó en el accionar ético de los oficiales en Guaranda.

En este contexto, analizar la legitimación de la violencia en la formación policial, permitió no solo identificar sus raíces institucionales, sino también explorar sus implicaciones éticas y sociales. La importancia de este estudio radicó en que, al abordar dicho fenómeno, se ofreció una visión crítica de cómo la cultura organizacional pudo moldear la conducta ética de los agentes. Investigaciones recientes, como las de Erika Garzón (2024), Horacio García (2018), Chiroque Peña (et al., 2020), Ana Lucia

Rivadeneyra (2022) y Martha Haese (2022), demostraron que la violencia institucional y disciplinaria ejercida durante los procesos educativos militares o policiales afecta negativamente la salud psicológica de los cadetes, debilita su capacidad de adaptación institucional y erosiona su sensibilidad hacia el respeto a los derechos humanos De manera paralela, la ciudadanía percibió estas prácticas como factores que debilitaron la confianza pública en la institución policial, afectando la legitimidad de su accionar; por ello, abordar esta problemática en el contexto de Guaranda resultó indispensable para identificar los mecanismos a través de los cuales la violencia se reprodujo y comprender de qué manera afectó al desempeño ético de los oficiales en su interacción con las comunidades.

El trabajo se justificó también por su potencial de aportar propuestas orientadas a la transformación institucional; una reforma de la cultura organizacional que limité la violencia como herramienta de socialización no solo contribuirá a mejorar la ética profesional de los oficiales, sino que también permitirá recuperar la confianza ciudadana y fortalecer el papel de la policía como institución garante de seguridad y de derechos. De este modo, la investigación no se limitó a describir un problema, sino que buscó sentar bases críticas para repensar la formación policial desde un enfoque preventivo, ético y humano, alineado con principios democráticos y de respeto irrestricto a la dignidad humana.

En el capítulo número 2, “Marco teórico”, se representaron las principales perspectivas académicas que permitieron comprender la relación entre legitimación, violencia y cultura institucional; se analizan los aportes de Álvaro d´Ors (1979) y Sergio Cotta (1979) en torno a la legitimación, las conceptualizaciones de Claude Chesnais y Maríe Domenach sobre la violencia, así como los planteamientos de Pierre Bourdieu respecto a la violencia simbólica y de Max Weber sobre el monopolio estatal de la violencia; este marco se complementó con las nociones de socialización y cultura organizacional a partir de autores como Vander Zanden (1986), Guy Rocher (1990) y Edgar Schein (1988), lo que permitió construir una base integral para el análisis del caso de Guaranda.

En el capítulo número 3, “Metodología”, se expuso un enfoque cualitativo del tipo fenomenológico empleado en la investigación, sustentado en la aplicación del método Delphi y entrevistas estructuradas dirigidas a cadetes en proceso de formación como a

oficiales en servicio de la Policía Nacional de Guaranda; la descripción de los criterios de selección, las técnicas de recolección de datos y los procedimientos analíticos garantizó la rigurosidad del estudio y la validez de los hallazgos obtenidos.

En el capítulo número 4, “Presentación de resultados”, se organizaron los hallazgos de acuerdo con tres categorías centrales, la legitimación de la violencia, la cultura organizacional policial y el desempeño ético de los cadetes y oficiales. Los resultados reflejaron cómo las prácticas formativas, tanto explícitas como implícitas, influyeron en la construcción de la identidad profesional, al tiempo que revelaron contradicciones entre los valores normativos declarados y las prácticas violentas normalizadas en la formación.

Finalmente, en el capítulo 5 “Conclusiones y recomendaciones”, se sintetizaron los principales aportes de la investigación, mostrando cómo la legitimación de la violencia influyó de manera directa en el desempeño ético de los oficiales y en la cultura institucional de la Policía Nacional de Guaranda; se formularon recomendaciones orientadas a transformar los procesos formativos, con el objetivo de construir una cultura policial más ética, preventiva y ciudadana, en sintonía con los valores democráticos y con la necesidad de fortalecer la confianza de la sociedad en sus instituciones de seguridad.

1.4 Planteamiento del problema

La violencia y el uso de la fuerza fueron temas que generaron debate en la formación policial, especialmente cuando estas prácticas se incorporan, normalizaron y regularon dentro de las academias de formación. Los procesos de socialización y la cultura organizacional constituyeron factores determinantes en el desarrollo de los cadetes, quienes se enfrentaron a un entorno caracterizado por una alta presión, una disciplina estricta y jerarquías marcadas.

En el contexto de la formación policial, la cultura institucional tiende a reproducir esquemas jerárquicos y disciplinarios que, en ocasiones, normalizan la violencia como instrumento legítimo para mantener el orden. Este fenómeno, presente en academias policiales de América Latina (Cruz, 2020; Sozzo, 2019), contribuye a la naturalización de la violencia institucional. En Ecuador, tales prácticas podrían estar afectando la construcción ética de los futuros oficiales, generando tensiones entre el deber moral y las normas organizacionales implícitas que sustentan la autoridad y la disciplina coercitiva.

En este sentido, la investigación de Peña y Arredondo (2020) examinó la relación entre los modos de adaptación institucional y los esquemas de comportamiento los cadetes de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Ica, centrándose en aquellos cadetes que experimentaron violencia durante su proceso de formación. Fue un estudio transversal y no experimental que incorpora una muestra de 121 cadetes; para la recopilación de información, los autores utilizaron instrumentos analíticos que evidenciaron como los contextos de disciplina y jerarquía configura formas de socialización profesional que moldean las actitudes y disposiciones de los sujetos frente a la autoridad y el poder.

Del mismo modo, el estudio encontró una relación significativa entre los patrones de socialización interna y la capacidad de las cadenas para reproducir comportamientos institucionalmente aceptados, lo cual se interpretó como mecanismo de ajuste cultural ante las adversidades propias del régimen formativo. En este contexto, los espacios de formación policial funcionan como escenarios de reproducción de estructuras simbólicas donde la violencia se legitima como una práctica pedagógica y disciplinaria.

En síntesis, este estudio evidencio que la violencia en los entornos de formación policial incide directamente en la construcción del ethos profesional de los cadetes. En

este marco, la disciplina y la jerarquía se asumen como mecanismo de legitimación de la autoridad, consolidando la aceptación de la coerción como práctica formativa. Dichos resultados subrayan la necesidad de analizar la violencia institucional no solo como un problema de comportamiento individual., sino como un fenómeno estructural y cultura que atraviesa las instituciones policiales.

En el ámbito institucional, la violencia dentro del sistema disciplinario también constituyó un problema de género con múltiples implicaciones. En este sentido, el estudio de Carrera (2024), analizó la violencia institucional dentro del sistema disciplinario de la Policía Nacional del Ecuador, destacando que los delitos graves y muy graves relaciones con la violencia de género frecuentemente no fueron reconocidos en los procesos disciplinarios. Esto generó un contexto de impunidad que favoreció su revictimización y la ausencia de reconocimiento legal de las víctimas, perpetuando los ciclos de violencia.

Del mismo modo, Garzón (2024), sostuvo que los delitos incluyeron abuso psicológico, físico y sexual, y aunque la ley ecuatoriana reconoció tales delitos, las normas disciplinarias policiales no los abordaron adecuadamente. La omisión del reconocimiento de las víctimas en los procesos disciplinarios permitió ignorar su sufrimiento, configurando una forma de violencia simbólica e institucional que vulneró los derechos humanos de las víctimas. En el caso del abuso institucional, este fenómeno se manifestó mediante la revictimización estructural, ya que las personas afectadas no solo enfrentaron la agresión inicial, sino también la falta de justicia en las instancias posteriores, lo que generó sensaciones de impunidad y desesperanza.

En respaldo a ello, Garzón (2024) presentó datos estadísticos que reforzaron esta afirmación, entre diciembre de 2017 y septiembre de 2023, 235 servidores policías fueron procesados por faltas disciplinarias relacionadas con violencia de género hacía otros cadetes. De estos casos, el 68% (160) fueron absueltos, el 28% (66) sancionados, el 3% (8) declarados nulos y el 0,4% (1) prescribió; al desglosar los tipos de delitos, se observó que el 33% de los casos con uso indebido fueron absueltos. Estos resultados evidenciaron la necesidad de implementar sistemas disciplinarios más rigurosos, con normas claras y procesos formativos en torno a la prevención de la violencia de género. Garzón (2024), propuso además la creación de mecanismos que garantizaran la protección de los derechos de las víctimas y evitaran su revictimización, con el fin de promover entornos institucionales más justos y equitativos. En este sentido, la violencia de género dentro de

las instituciones policiales del Ecuador, se transformó en violencia institucional debido a la falta de reconocimiento y protección de las víctimas dentro de los procedimientos disciplinarios.

Por consiguiente, el estudio concluyó que el sistema disciplinario de la Policial Nacional del Ecuador presentó profundas deficiencias al abordar los delitos de la violencia de género, lo que permitió su reproducción dentro de las instituciones de formación policial. Los datos revelaron tasas de absolución y patrones inadecuados, de respuestas institucional, lo que evidenció la urgente necesidad de reformar el sistema mediante reglamentos claros y mecanismos efectivos que garanticen la justicia y eviten la revictimización.

Finalmente, en la ciudad de Guaranda no se encontraron investigaciones que analizaran de manera específica cómo la cultura organizacional de la policía y los procesos de formación inciden en la legitimación de la violencia y en el desempeño ético de los oficiales. Este vacío investigativo justificó la necesidad de examinar las dinámicas institucionales que normalizan la violencia, su influencia en la identidad profesional de los cadetes y su impacto en la práctica ética policial.

1.5 Formulación del problema

¿Cómo la cultura organizacional policial contribuye a la legitimación de la violencia durante la formación profesional de los oficiales y de qué manera incide en su desempeño ético?

1.6 Hipótesis (supuesto)

La cultura organizacional policial orientada al autoritarismo y la jerarquía contribuye a la legitimación de prácticas violentas durante la formación profesional, afectando negativamente el desempeño ético de los oficiales en Guaranda.

1.7 Variables

1.7.1 Variables Independiente

Cultura organizacional policial.

1.7.2 Variable Dependiente

Desempeño ético en los oficiales.

1.8 Objetivos

1.8.1 Objetivo General

Analizar como cultura organizacional policial incide en la legitimación de la violencia y en el desempeño ético de los oficiales en formación en Guaranda, 2024.

1.8.2 Objetivos Específicos

1. Identificar los elementos autoritarios presentes en la cultura organizacional policial durante la formación profesional.
2. Examinar las precepciones y prácticas que legitiman la violencia como forma de control y disciplina dentro del proceso formativo.
3. Evaluar las repercusiones de dichas prácticas en el comportamiento ético y profesional de los oficiales.

1.9 Justificación

La presente investigación se justifica por su relevancia académica, social y ética al abordar la legitimación de la violencia dentro de los procesos de formación policial, un fenómeno que incide directamente en la configuración moral y profesional de los oficiales. En la actualidad, las instituciones policiales enfrentan cuestionamientos relacionados con prácticas de abuso, autoritarismo y pérdida de confianza ciudadana. Comprender el origen de estas dinámicas desde la cultura organizacional permite visibilizar cómo los modelos disciplinarios y jerárquicos pueden reproducir, normalizar o incluso justificar formas de violencia simbólica y física dentro de los espacios de formación profesional.

El estudio es conveniente porque analiza un problema que afecta tanto la calidad institucional como la percepción pública de la Policía Nacional del Ecuador. Al identificar cómo la cultura organizacional incide en la legitimación de la violencia durante la formación, se generan aportes sustantivos que podrían orientar la transformación de las prácticas pedagógicas y disciplinarias hacia modelos más democráticos y éticos. La investigación permitirá comprender las raíces culturales de la violencia institucional y ofrecerá una base reflexiva para fortalecer el proceso de socialización profesional de los cadetes y oficiales.

Esta investigación posee una marcada trascendencia social, puesto que la violencia en los procesos formativos no solo afecta a quienes la padecen directamente, sino que también repercute en su posterior desempeño frente a la ciudadanía. Al evidenciar las dinámicas que naturalizan la violencia dentro de las academias policiales, se busca contribuir a la construcción de instituciones más justas, humanas y respetuosas de los derechos. Los resultados podrán ser utilizados por las autoridades policiales, educativas y gubernamentales para implementar políticas y programas orientados a la prevención de la violencia institucional, la formación ética y la mejora de las relaciones entre la policía y la comunidad.

El estudio tendrá implicaciones directas en la práctica institucional, al ofrecer una comprensión empírica de los procesos de socialización que legitiman la violencia como método formativo. A partir de los hallazgos, se podrán diseñar estrategias de intervención orientadas a transformar los modelos pedagógicos autoritarios en enfoques basados en el respeto, la comunicación y el aprendizaje ético. De esta manera, la investigación puede servir como referencia para futuras reformas curriculares, procesos de capacitación docente y programas de fortalecimiento de la ética profesional policial.

Desde el punto de vista académico, esta investigación aporta al desarrollo del conocimiento sobre la relación entre cultura organizacional, legitimación de la violencia y desempeño ético profesional. Su valor teórico radica en integrar perspectivas de autores como Foucault, Bourdieu y Weber en el análisis de las prácticas policiales, mostrando cómo las estructuras de poder se reproducen en la formación de los sujetos institucionales. Asimismo, permite generar una discusión crítica sobre los límites entre disciplina, obediencia y violencia, contribuyendo a los estudios sobre socialización profesional y cultural institucional en contextos de poder jerárquico.

Metodológicamente, el estudio plantea una estrategia cualitativa sustentada en el análisis fenomenológico y la triangulación de fuentes empíricas. Este fenómeno favorece una compresión profunda de las experiencias de los actores policiales y ofrece un modelo replicable para futuras investigaciones sobre cultura organizacional y violencia institucional; de esta forma, el trabajo no solo aporta conocimiento sobre el caso específico de Guaranda, sino que también establece bases metodológicas aplicables a contextos similares en otros territorios.

En suma, la investigación es pertinente y necesaria, ya que permitirá comprender de manera integral cómo la cultura organizacional policial incide en la legitimación de la violencia y en el desempeño ético de los oficiales. Su valor teórico, su relevancia social y sus implicaciones prácticas convergen en un mismo propósito: fortalecer la formación ética y humana de la policía ecuatoriana, promoviendo instituciones más transparentes, responsables y comprendidas en los derechos ciudadanos.

CAPÍTULO 2-MARCO TEÓRICO

2.1 Marco Histórico

2.1.1 Historia policial ecuatoriana

La función policial en el Ecuador tuvo raíces profundas en procesos históricos que antecedieron a la conformación del Estado moderno, lo que contribuyó a la naturalización del uso de la fuerza como un mecanismo legítimo de control social. Según la Policía Nacional del Ecuador (2020), el término policía provino del latín *politia*, que se tradujo como "el buen orden de la cosa pública" (p. 22). Este concepto, que, desde la Francia del siglo XIV, se consolidó como una función estatal orientada a proteger el orden y la seguridad frente a diversas amenazas, evidenció que el núcleo semántico y la función de la policía siempre giraron en torno al orden, entendido como la base de la estabilidad social, así, se legitimó el empleo de mecanismos de coacción como recurso aceptable para garantizarlo.

En la época pre-incásica, los pueblos originarios desarrollaron formas de organización y vigilancia que, aunque rudimentarias, demostraban un principio de autoridad vinculado a la defensa comunitaria. La Policía Nacional del Ecuador (2020), explicó que, en la confederación Quitu-Cara, los *Cari*, varones adultos encargados de organizar grupos de defensa y vigilancia, ejercían su autoridad no a través del poder, sino del ejemplo, lo que evidenciaba una forma temprana de legitimación del orden sustentada en valores colectivos. (p. 25).

Con la expansión del Imperio Inca sobre el actual territorio ecuatoriano "se introdujo una estructura de seguridad centralizada a través del cuerpo policial de los *Chapac*, comandados por el *Chapac-Camayuc*, cuya misión fue resguardar el imperio ante posibles invasiones" (Policía Nacional del Ecuador, 2020, p. 26). Este cambio marcó el tránsito de sistemas comunitarios de vigilancia hacia esquemas jerarquizados, donde la autoridad se fortaleció mediante un estructura militarizada y organizada. De esta manera, el uso de la fuerza comenzó a asociarse no solo con la protección, sino con la preservación del orden imperial, estableciendo precedentes en la relación entre poder político, seguridad y violencia legítima.

La Policía Nacional del Ecuador (2020), menciono que durante la época colonial, el sistema de seguridad reflejó el modelo español, operando a través de los Cabildos, con alcaldes, regidores y alguaciles encargados de mantener el orden público, el aseo, el

ornato, la salubridad y la vigilancia nocturna mediante serenos y rondines (p. 27). Esta etapa institucionalizó la seguridad bajo estructuras administrativas formales, reforzando la idea de que el orden era un atributo gestionado desde el poder central y ejecutado por agentes investidos de autoridad legítima; el ejercicio de la fuerza, aunque limitado, ya se concebía como una extensión del poder estatal, vinculando el control social con la gobernabilidad.

En este contexto, se produjeron hitos relevantes que reforzaron la institucionalización policía; de acuerdo con el Ministerio del Interior y Policía Nacional del Ecuador (2012), en 1563 la creación de la Real Audiencia de Quito permitió ampliar la estructura de vigilancia con alguaciles y corchetes como personal subalterno; más tarde, en 1731, se instauró la figura del Juez de Barrio, sustituida en 1777 por los alcaldes de barrio, quienes asumieron la responsabilidad sobre distritos específicos de la ciudad; posteriormente, en 1791, el presidente de la Real Audiencia, Luis Muñoz de Guzmán, expidió el primer reglamento de policía en el territorio y se creó la Primera Comisaria General de Quito. En 1799, el Barón de Carondelet organizó el Cuerpo de Serenos, encargado de la vigilancia nocturna, que luego se extendió a Guayaquil en 1814 (p. 61).

A comienzos del siglo XIX, debido al incremento poblacional, se dictaron nuevos planes de policía; según el MI y PNE (2012), en 1814 Toribio Montes reforzó la vigilancia nocturna con apoyo de la milicia; en 1818, José Ramírez y Orozco dividió Quito en cuatro cuarteles, asignado a los oidores el control de cada jurisdicción; y en 1822, poco antes de la Batalla de Pichincha, Melchor Aymerich expidió un reglamento provisional de policía, designando al presidente de la Audiencia como máxima autoridad y creando comisarías de cuartel (p. 62).

Con el surgimiento de la Gran Colombia y, posteriormente, con la República del Ecuador, la función policial se formalizó mediante reglamentos provisionales y leyes orgánicas que establecieron jefaturas de policía, comisarios y cuerpos armados dedicados a la protección ciudadana. La PNE (2020), indicó que estos cambios institucionales incorporaron modelos extranjeros, como el francés, con figuras como el *gendarme*, lo que evidencia un proceso de modernización de la seguridad pública. La función policial dejó de ser únicamente un mecanismo de control territorial para convertirse en una institución con un marco jurídico explícito, reforzando el vínculo entre la legalidad y la autoridad

estatal, en la medida en que el uso de la fuerza comenzó a legitimarse como un instrumento necesario para preservar el orden social p. 28).

Durante la etapa republicana, el MI y PNE (2012), precisó que en 1831 y 1833 se expidieron los primeros reglamentos de policía en Quito y Guayaquil respectivamente, estructurando la institución con jefes, comisarios y celadores dependientes de los cabildos; más adelante, en 1884, bajo el gobierno de José María Placido Caamaño, se organizó la Policía del Orden y Seguridad, de carácter civil, bajo intendentes generales y cuerpos provinciales, consolidando el tránsito hacia una policía estatal con mayores competencias (p. 64).

El proceso de institucionalización avanzó significativamente en 1846, cuando, bajo el gobierno de Vicente Ramón Roca, se organizó la Policía con carácter nacional, dependiente del Estado ecuatoriano. Según el PNE (2020), este hito fortaleció el monopolio estatal sobre la violencia legítima al centralizar el control de la seguridad pública bajo la administración del poder ejecutivo; más adelante, con el Reglamento General de 1923 y la reformas de 1936 y 1938, la institución experimentó una transición entre modelos civiles y militares, reflejando tensiones entre las necesidades de control interno y las exigencias de orden público en contextos de crisis política (p. 31). Esas trasformaciones, expresadas en las reformas de 1923, 1936 y 1938 y en la oscilación entre estructuras civiles y militarizadas, consolidaron la concepción de la Policía como garante del orden; a través de ellas, la institución legitimo su actuación mediante decretos y leyes, incluso cuando las prácticas operativas respondían a contextos políticos inestables.

La profesionalización de la institución según la PNE (2020), comenzó con la creación de la Escuela de Carabineros en 1938, consolidando a la Policía Nacional como un cuerpo especializado, jerarquizado y con formación técnica y ética orientada a la protección de la seguridad interna (p. 33). Este proceso formalizó la transmisión de valores, normas y prácticas institucionales en las cuales el uso de la fuerza quedó configurado como un componente legítimo del servicio policial. La profesionalización no solo estandarizó el entrenamiento, sino que también reprodujo una cultura organizacional en la que la coacción, enmarcada en principios de disciplina y servicio, se integró como un elemento natural del desempeño funcional, estableciendo así las bases del ethos policial contemporáneo.

A partir de 1941, la Policía Nacional del Ecuador, según Herrera (2018), se consolidó como la principal institución encargada de la seguridad pública; la función policial adquirió un carácter racional y sistemático orientado a garantizar el orden interno y la protección ciudadana (p. 72). Durante las décadas siguientes, especialmente con las reformas de 1975 y 1988, la institución fortaleció su estructura jerárquica, definió cuerpos especializados y afianzó una doctrina de disciplina y servicio bajo principios de autoridad legal.

En la década de 1990, según Herrera (2018), el Estado impulsó una modernización policial que incluyó la capacitación técnica del personal, la creación de nuevas unidades y la incorporación de tecnologías de comunicación y control destinadas a mejorar las respuestas operativas y la gestión institucional (p. 38). Este proceso se acompañó de cambios doctrinarios orientados a la prevención, la proximidad y el servicio comunitario.

Un hito jurídico trascendental ocurrió con la constitución del 2008 según el MI y PNE (2012), señalo que se definió a la Policía Nacional como institución civil, armada, jerarquizada y disciplinada y profesional, al servicio de la sociedad y de la protección de derechos y libertades (p. 66). Este marco reforzó los ejes de legalidad, ética y pública y control del uso legítimo de la fuerza dentro del sistema democrático.

En el siglo XXI (posterior a 2008), la institución profundizó su transformación mediante estrategias interinstitucionales, cooperación internacional y programas de proximidad ciudadana. García (2018), destacó que esta etapa se caracterizó por el fortalecimiento de la formación académica y ética, junto con la consolidación de unidades especializadas y protocolos de actuación orientados a la gestión preventiva (p. 45). A la par, Arboleda (2019) señaló que se desarrollaron proyectos de policía comunitaria y mecanismos de articulación con gobiernos locales y sociedad civil para robustecer la confianza pública (p.). En los últimos años, el PNE (2020), subraya procesos de reestructuración interna centrados en formación por competencias, la estandarización operativa y adaptación de tecnologías inteligentes para la gestión institucional y el servicio de la ciudadanía.

En conjunto, la evolución de la policía en el Ecuador mostró un proceso de constante reconfiguración institucional en el que se alternaron modelos comunitarios, coloniales, civiles y militarizados. Cata etapa, desde la Real Audiencia hasta la

Constitución de 2008 y los procesos contemporáneos de restructuración institucional, legitimó el uso de la fuerza como recurso de control social bajo distintos discursos de legalidad, disciplina y seguridad pública. Esta trayectoria evidenció que la policía no fue una institución estática, sino un organismo dinámico, moldeado por los contextos políticos, sociales y tecnológicas de cada época. Bajo la perspectiva de la estructuración de Giddens, dichas prácticas se reprodujeron y consolidaron al ser transmitidas en la formación profesional y en la cultura organizacional; esto permite comprender cómo, en escenarios locales, la socialización de los cadetes puede naturalizar formas de violencia percibidas como legítimas, inscritas en los mismos mecanismos que históricamente sostuvieron la autoridad y el orden social.

2.2 Marco Teórico

2.2.1 Legitimación y violencia en el contexto institucional

2.2.1.1 Aportes de Álvaro d'Ors, Sergio Cotta, Luis Cruz y Jürgen Habermas en la conceptualización de legitimación

La legitimación constituyó un concepto esencial para el estudio de las estructuras sociales y políticas, puesto que implicó el reconocimiento, la aceptación y la justificación del poder y de las normas que rigieron la convivencia colectiva. Desde esta perspectiva, se convirtió en un elemento que trascendió lo meramente legal para situarse en el terreno del consenso, la autoridad moral y la racionalidad social. Diversos pensadores, como Álvaro d'Ors (1979), Sergio Cotta (1979), Luis Cruz (2008) y Jürgen Habermas (1998), aportaron perspectivas complementarias que permitieron comprender este fenómeno desde sus dimensiones ideológicas, cultural, comunicativa y funcional, contribuyendo así a consolidar un marco teórico integral sobre la legitimidad del poder y de las instituciones.

Según d'Ors (1979) la legitimación se concibió como una creencia subjetiva sobre lo justo, incluso cuando dicha justicia no estaba formalmente codificada en la ley. En sus palabras, la legitimación es "[…] lo que uno cree que es justo, aunque no haya sido plasmado en la ley" (p. 43). Este planteamiento sugirió que la legitimidad no dependía únicamente de un marco normativo objetivo, sino de la interiorización ideológica de ciertos valores aceptados por una comunidad. En esta línea, d´Ors (1979) añadió que "la legitimidad misma no corresponde ya una ley o norma objetiva de cualquier clase, sino a la pura voluntad ideológica de los que no aceptan la ley actual" (p. 43). De esta manera,

la legitimidad se entendió como una forma de adhesión moral al poder, sustentada en la aceptación voluntaria de las normas y en la percepción colectiva de justicia.

Asimismo, d'Ors (1979) señaló que la legitimidad se manifestó en la obediencia voluntaria y mayoritaria de los ciudadanos, puesto que solo se consideró ilegitimo aquel poder que, aunque eficaz, se impuso por la fuerza y sin el consentimiento de los gobernados; planteó, "[…]se considera como ilegitimo el poder que, aun siendo actual y eficaz, parece rechazado por voluntades de los ciudadanos e impuesto únicamente por la fuerza de un gobierno opresor" (p. 43). En este sentido, la legitimidad devino en un principio de estabilidad del orden político, ya que otorgó reconocimiento al poder cuando este fue percibido como justo y moralmente aceptado.

Por su parte, Cotta (citador por d'Ors, 1979) complementó esta visión al sostener que la legitimación estuvo vinculada con la conformidad cultural y con el mod de pensar común de un pueblo. En sus palabras:

> […] la legitimidad en la conformidad con la manera de pensar común en un pueblo, y considera que ese poder así reconocido como legítimo es la autoridad (autoritá), la cual se distingue del simple poder de hecho potenza y del poder legal o potere propiamente dicho (p. 52).

Este aporte introdujo una matriz sociocultural, al enfatizar que la legitimación no descansaba únicamente en la legalidad o en la eficacia coercitiva del poder, sino en la edición simbólica de la comunidad a un sistema de valores compartidos. De este modo, la legitimidad se sostuvo en la armonía entre las estructuras normativas y las creencias colectivas que las respaldaron, lo que convirtió a la cultura en un componente esencial del reconocimiento de la autoridad.

Ambas perspectivas, la ideología de d'Ors y la cultural de Cotta, coincidieron en que la legitimación no podía reducirse al cumplimiento formal de la ley, sino que dependía del reconocimiento social y moral del poder. Esta noción resultó particularmente relevante en instituciones jerárquicas, como las organizaciones policiales o militares, donde la obediencia se configuró no solo a partir de la coacción, sino también de la creencia en la legitimidad de la autoridad que mandaba. La legitimación, por tanto, constituyó en el puente entre la autoridad legal y la autoridad moral, permitiendo que la subordinación no se experimentara como imposición, sino como parte de un orden aceptado colectivamente.

En esta línea de análisis, Luis Cruz amplió la discusión contemporánea sobre la legitimidad al situarla dentro de la relación autoridad-subordinación en el comportamiento administrativo y organizacional. El autor sostuvo que el sistema de instituciones tendía a generar una coacción manifiesta que, aunque necesaria para mantener el orden, no podía sostenerse de manera duradera sin alcanzar un consenso social. Según Cruz (2008), la legitimidad no podía sustentarse únicamente en la función ni en la imposición de la autoridad, ya que esto restringía la posibilidad de un reconocimiento grupal y participativo de las acciones institucionales (p. 73). Por ello, la legitimación se construyó más en la acción comunicativa y el consenso colectivo, que, en la imposición jerárquica, nociones que retomó del pensamiento habermasiano.

Luis Cruz interpretó a Habermas al afirmar que la única forma posible de legitimar las normas consistía en un proceso de acción comunicativa, entendido como el espacio donde los actores sociales ordenaban su interacción mediante el consenso y no mediante la coerción. En palabras de Cruz (2008), la acción comunicativa:

> "se refiere [...] a la oportunidad de los actores que ordenan la interacción social mediante el consenso; es decir, al margen de la imposición de estructuras en la que prevalece la fuerza del argumento como la manera de alzar la mejor comprensión entre los sujetos" (p. 76).

Desde esta visión, la legitimación se fundamentó en la fuerza del argumento racional y no en la fuerza institucional; en otras palabras, el poder fue legítimo cuando sus normas se sustentaron en la comunicación libre de coacción, en la deliberación racional y en la aceptación mutua entre los miembros de una comunidad.

Habermas (1998), desde su teoría de la acción comunicativa, profundizó este argumento al sostener que la legitimidad se genera a través de la racionalidad del entendimiento mutuo, es decir, en aquellos procesos en los que las normas se establecían con base en acuerdos comunicativos previos y no en el simple ejercicio del poder (p. 74). En consecuencia, la estructura formal de una organización, como la policía o administrativa no podía considerarse legítima por sí misma, dado que creaba sus propias reglas en función de su operatividad. La legitimidad, entonces, se alcanzaba únicamente cuando las normas y decisiones se validaban en la práctica comunicativa, donde los actores reconocían recíprocamente la validez del poder que los regulaba.

Desde esta perspectiva, las aportaciones de Cruz Soto y Habermas complementaron la visión clásica de d'Ors y Cotta, trasladando la reflexión sobre la legitimación del plano jurídico y moral al plano comunicativo y organizacional. Mientras d'Ors y Cotta entendieron la legitimidad como un fenómeno sustentado en la aceptación ideológica y cultural, Habermas y Cruz destacaron que dicha legitimidad se construyó activamente mediante el diálogo, la participación y el consenso racional. En contextos institucionales, esta distinción resultó fundamental, pues permitió comprender cómo las estructuras jerárquicas podían reproducir la obediencia sin consenso, lo que generaba una legitimación aparente o, por el contrario, promover procesos comunicativos que reforzaron la confianza y la aceptación real de la autoridad.

En suma, las contribuciones de Álvaro d'Ors (1979), Sergio Cotta (1979), Luis Cruz (2008) y Jürgen Habermas (1998) permitieron comprender la legitimación como un fenómeno multidimensional, que integró los planos ideológico, cultural, funcional y comunicativo. La legitimidad no se limitó al cumplimiento de normas ni al consenso formal, sino que se produce en la intersección entre creencias, valores, prácticas y discursos que dieron sentido al poder. En las organizaciones contemporáneas, como las instituciones policiales, esta concepción resultó indispensable para analizar cómo se construyó la autoridad y cómo se justificó el uso de la fuerza, no solo como un mandato legal, sino como una práctica aceptada y normalizada en el imaginario colectivo.

2.2.1.2 Aportes de Claude Chesnais, Marie Domenach y Joseph Roucek en el esclarecimiento de violencia

La violencia fue uno de los fenómenos sociales más complejos y persistentes en la historia humana; su definición varió según las perspectivas sociológicas y políticas, siendo comprendida tanto como un acto de fuerza física como una forma de control simbólico, coerción o dominación estructural. En este sentido, su estudio requirió un abordaje interdisciplinario que permitiera comprender cómo las relaciones de poder, la cultura y las instituciones contribuyeron a su legitimación y normalización dentro de la sociedad. Autores como Claude Chesnais (2016), Marie Domenach (2016), Joseph Roucek (2014) ofrecieron aportes sustantivos para esclarecer las dimensiones físicas, simbólicas y sociales de la violencia, proporcionando herramientas conceptuales que permitieron analizarla no solo como un hecho aislado, sino como un fenómeno estructural y organizacional.

Según Chesnais (citado por Martínez, 2016), la "violencia en sentido estricto, la única violencia medible e incontestable, es la violencia física. Es el ataque directo, corporal contra las personas. Ella reviste un triple carácter: brutal, exterior y doloroso" (p. 9). Para el autor, la violencia física constituyó la forma más visible y medible de agresión, definida por el uso intencional de la fuerza que generó sufrimiento tangible en la víctima. De este modo, la violencia fue comprendida como una manifestación objetiva del poder, donde un individuo o un grupo ejerció dominio sobre el otro a través de la fuerza material. Esa definición permitió reconocer el carácter concreto de la violencia, visible sus consecuencias corporales, aunque limitó su alcance al ámbito físico, dejando fuera sus dimensiones simbólicas o institucionales.

Por otro lado, Domenach (citado por Martínez, 2016), por su parte, amplió esta noción al proponer una definición más abarcadora, "llamaría violencia al uso de una fuerza abierta o escondida, con el fin de obtener de un individuo o un grupo eso que ellos no quieren consentir libremente" (p. 9). Domenach identificó la violencia no solo como agresión física, sino también como un acto de coerción que pudo expresarse de manera encubierta o estructural. En esta concepción, la violencia implicó cualquier forma de imposición que anuló la autonomía del otro, ya sea mediante la presión, la manipulación o la amenaza. Esta idea resultó esencial para comprender los entornos institucionales, donde la coalición operó bajo formas disciplinarias, normativas o simbólicas, manteniendo el orden jerárquico mediante la internalización del miedo o la obediencia.

Entre ambos autores, Chesnais (2016) y Domenach (2016), se reconoció el uso de la fuerza como elemento central de la violencia, aunque difirieron en su alcance; mientras el primero se centró en la agresión física y material, la segunda advirtió que la violencia podía actuar también de manera simbólica. Esta ampliación conceptual permitió analizar la violencia institucional no solo como castigo o represión, sino como una práctica de control social integrada a las dinámicas culturales de obediencia y autoridad; de esta manera, la violencia dejó de entenderse como un hecho excepcional para convertirse en una forma estructural de relación social.

A partir de esta perspectiva, Roucek (2014) introdujo una mirada sociológica que profundizó la comprensión de la violencia como fenómeno de conflicto, poder y regulación social. Para este autor, la violencia no debería entenderse únicamente como ruptura de orden, sino también como un mecanismo de ajuste y acomodación entre grupos

en conflicto dentro de la sociedad. En su análisis, Roucek sostuvo que la violencia emergía como una respuesta a las tradiciones inherentes a la coexistencia de intereses divergentes y que, aunque producía destrucción; también cumplía una función reguladora en la estructura social. De hecho, señaló Roucek (2014), que "la cohesión es el empleo de una fuerza física o intangible para obligar a ejecutar una acción contraria a la voluntad o al juicio del individuo o grupo sujeto a dicha fuerza [...], mientras que la violencia es la aplicación de esa fuerza de forma física o psicológicamente dañina" (p. 140).

Desde este enfoque, la violencia se concibió como un fenómeno socialmente condicionado, que apareció en situaciones de desequilibrio de poder o de amenaza al orden establecido. Su función no fue únicamente destructiva, sino también conservadora del sistema, ya que reforzó jerarquías, redefinió límites y produjo nuevas formas de subordinación. Para Roucek, incluso en las sociedades modernas que se autodefinieron como civilizadas, la violencia continuó cumpliendo un papel estructurante, al mantenerse reglamentada por las instituciones del Estado y por las normas sociales que determinaron cuándo, cómo y quién podía ejercerla efectivamente.

Roucek (2014) advirtió, que el Estado, al monopolizar el uso de la fuerza, como ya había señalado Max Weber, no eliminó la violencia, sino que la canalizó y legitimó a través de sus estructuras institucionales. De esta manera, la corrección se convirtió en un instrumento de control que garantizó la continuidad del orden social; sin embargo, el autor enfatizó que esta función reguladora no fue neutral, pues reflejó los intereses del grupo dominante, de modo que las normas morales, legales o políticas que justificaron el uso de la fuerza terminaron reproduciendo las desigualdades de poder. Según Roucek (2014), la justicia y la moralidad "frecuentemente se convierten en un conjunto de decisiones que protegen intereses disfrazados de principios morales, [...] perpetuando así la subordinación de los sectores más débiles" (p. 142).

Esta lectura permitió comprender la violencia como una expresión de conflicto social institucionalizado, en el que las relaciones de poder y autoridad se suscribieron tanto por la cohesión directa como por la aceptación moral de la misma. En este sentido, la violencia no solo apareció en episodios explícitos de agresión, sino que se manifestó en la vida cotidiana a través de prácticas disciplinarias, jerárquicas laborales, sanciones, exclusiones y mecanismos simbólicos de control. Estas formas de violencia encubierta resultaron especialmente relevantes en el análisis de instituciones jerárquicas como las

policiales, donde el orden se mantuvo mediante la evidencia estructural y la soberanía ética.

En las organizaciones policiales, por ejemplo, la violencia pudo legitimarse bajo la forma de la disciplina institucional, del entrenamiento físico o del uso reglamentado de la fuerza, reproduciendo esquemas de poder que naturalizaron la subordinación y reforzaron la identidad profesional basada en la obediencia y la lealtad. Desde la mirada de Roucek (2014), estas expresiones de violencia institucional actuaron como mecanismos de acomodación, es decir, procesos mediante los cuales los individuos internalizaron las reglas y valores del sistema, adaptándose a su estructura jerárquica. No obstante, este tipo de acomodación no eliminó el conflicto, sino que él enmarcó bajo formas de consejo aparente, generando una violencia latente que se reprodujo en las prácticas organizacionales.

En conjunto, los aportes de Claude Chesnais (2016), Marie Domenach (2016), Joseph Roucek (2014) permitieron entender la violencia como un fenómeno multidimensional, físico, simbólico y estructural. Chesnaies, ofreció una visión empírica centrada en la agresión corporal; Domenach, amplió el concepto hacia la coerción psicológica y el control social; y Roucek, lo integró al campo de la sociología mostrando cómo la violencia se inscribió en las dinámicas de poder y en los procesos de regulación institucional, este último enfoque resultó particularmente pertinente para analizar las formas de violencia que se legitimaron en la cultura organizacional policial, donde las jerarquías, las rutinas disciplinarias y las relaciones de autoridad reprodujeron esquemas de dominación que, aunque revestidos de legalidad, vulneraron la ética y los derechos humanos. De esta manera, la violencia, más que un fenómeno excepcional o anónimo, se constituyó en un principio estructural de la orden social o medio a través del cual las investigaciones garantizaron su estabilidad, aunque fuera a costa de sufrimiento y la exclusión de ciertos grupos.

2.2.1.3 Tipologías de violencia según Pierre Bourdieu, Edwin Poalacin, Diana Bermúdez y el Consejo Nacional de Población

En el contexto social contemporáneo, existieron diversos tipos de violencia que afectaron al ser humano en múltiples aspectos de su vida, tales como la violencia física, psicológica, emocional, económica, patrimonial, sexual, entre otras. Cada una de estas formas

representó un mecanismo de dominación que se manifestó de manera directa o indirecta, afectando el bienestar integral y vulnerando los derechos fundamentales de las personas. En este sentido, el presente apartado se centró en tres perspectivas conceptuales relevantes: la violencia simbólica de Pierre Bourdieu (2004), la violencia psicología de Edwin Poalacin y Diana Bermúdez (2023), y la violencia física del Consejo Nacional de Población (CONAPO, s.f.). Cada autor aportó un enfoque particular que enriqueció la comprensión del fenómeno, permitiendo analizarlo desde distintos niveles: cultural, emocional y material y evidenciando cómo estos tipos de violencia, aunque diferentes en su forma, se interrelacionaron y reforzaron mutuamente dentro de las estructuras sociales e institucionales.

2.2.1.3.1 La Violencia Simbólica en Pierre Bourdieu

La violencia simbólica fue un concepto ampliamente desarrollados por Pierre Bourdieu (2004), quién la definió como las formas de dominación que se ejercieron mediante estructuras culturales e ideológicas, logrando que las personas las aceptaran como naturales o inevitables. Según Bourdieu (citado por a Calderone, 2013), esta coerción opera a través la adhesión inconsciente del dominado hacia el dominante:

> […] es esa coerción que se instituye por mediación de una adhesión que el dominado no puede evitar otorgar al dominante (y, por lo tanto, a la dominación) cuándo sólo dispone para pensarlo y pensarse o, mejor aún, para pensar su relación con él, de instrumentos de conocimiento que comparte con él y que, al no ser más que la forma incorporada de la estructura de la relación de dominación, hacen que ésta se presente como natural. (pp. 1-2).

En este sentido, la violencia simbólica opera de manera inconsciente, disfrazada de normas sociales, valores culturales o prácticas institucionales que los individuos consideraron legítimas o inevitables; esto implicó que los sujetos dominados contribuyeran inconscientemente al mantenimiento del orden establecido al interiorizar la esturara dominante y reproducirla sin cuestionarla.

Además, Bourdieu (citado por a Calderone, 2013) amplió esta idea al señalar:

> La violencia simbólica es, para expresarme de la manera más sencilla posible, aquella forma de violencia que se ejerce sobre un agente social con la anuencia de este. […] En términos más estrictos, los agentes sociales son agentes conscientes que, aunque estén sometidos a determinismos, contribuyen a producir

> la eficacia de aquello de los determina, en la medida en que ellos estructuran lo que los determina (p. 5).

Esto indicó que la violencia simbólica no implicó coerción directa, sino que reforzó las desigualdades existentes la internalización de valores, normas y expectativas; un ejemplo ilustrativo de este fenómeno fue la legitimación de la violencia en las academias de formación policial, donde la estructura jerárquica y las dinámicas institucionales justificaron comportamientos abusivos disfrazados de disciplina o tradición; una vez aceptadas y repetidas por los cadetes, estas prácticas perpetuaron un ciclo de violencia difícil de cuestionar.

En definitiva, el argumento de Bourdieu (2004) se sustenta no solo en la imposición de normas y valores dominantes, sino también en la complicidad inconsciente de los dominados, quienes internalizaron estas estructuras y contribuyeron a su reproducción. Este fenómeno revelo cómo las relaciones de poder trascendieron la coerción material y se consolidaron en un sistema legítimo de dominación que apareció como algo natural e innegable. En el contexto policial, este mecanismo adquirió un peso crucial, ya que las prácticas jerárquicas, los rituales disciplinarios y los códigos internos transmitidos durante la formación académica no solo disciplinaron, sino que también naturalizaron determinadas formas de violencia como herramientas legítimas de control social.

2.2.1.3.2 La Violencia Física según la Consejo Nacional de Población

La violencia física, al ser la manifestación más visible y tangible de los tipos de violencia, implicó el uso intencional de la fuerza para causar daño físico a otro individuo. El Consejo Nacional de Población (CONAPO, s.f.) aportó una definición clave que permitió comprender este tipo de violencia en su complejidad, al subrayar tanto su carácter intencional como las múltiples formas en que puede manifestarse, desde el ámbito doméstico hasta los espacios públicos, así como sus consecuencias en las víctimas.

Según el Consejo Nacional de Población (CONAPO, s.f.) "[…] es el uso de la fuerza física para provocar daño, no accidental; o con algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas" (p. 2). Este tipo de violencia se presentó en una amplia variedad de situaciones, desde el entorno doméstico

hasta los lugares públicos, y las consecuencias variaron desde lesiones leves hasta daños irreparables o incluso la pérdida de la vida. Además, no solo afectó la integridad física de la víctima, sino que también generó consecuencias emocionales y psicológicas, graves, perpetuando un ciclo de miedo y dominio.

Un aspecto relevante de esta forma de violencia fue su naturalización dentro de ciertas prácticas institucionales; en diversos contextos educativos o de seguridad, como las academias de policía, se documentaron agresiones físicas bajo el pretexto de disciplina y entrenamiento. Estas dinámicas, al no ser cuestionadas sino aceptadas como parte del sistema, reforzaron la legitimidad de la violencia como medio de control; este proceso de normalización favoreció su permanencia y dificultó la implementación de mecanismos de prevención y sanción.

Las aportaciones del Consejo Nacional de Población (CONAPO, s.f.) evidenciaron que la violencia física trascendió la agresión abierta, al revelar la compleja dinámica social e institucional que la sustentó; este tipo de violencia no solo tuvo un impacto directo y tangible en las víctimas, sino que también se enraizó en prácticas culturales que reforzaron su percepción y reproducción. En el ámbito policial adquirió un carácter institucionalizado, donde las agresiones físicas utilizadas durante la formación, presentadas como parte del "endurecimiento" o de la "disciplina" necesaria para el servicio, generaron obediencia inmediata, pero también naturalizaron el uso de la fuerza como herramienta legítima de control.

De esta manera, los futuros oficiales interiorizaron la idea de que la violencia física constituía una respuesta válida e incluso esperada en situaciones de orden público o interacción con la ciudadanía. Así, en contextos locales, el uso de la fuerza no se percibió como un abuso, sino como una función inherente al rol policial, reforzando una cultura organizacional que legitimó y reprodujo la violencia como mecanismo de gestión social.

2.2.1.3.3 La Violencia Psicológica según Edwin Poalacin, Diana Bermúdez, y Agustín Martinez

La violencia psicológica constituyó una de las formas más complejas y menos visibles de agresión, pues, aunque no dejó huellas físicas, generó un profundo impacto en la estabilidad emocional, cognitiva y social de las personas. Su carácter intangible y

prolongado la convirtió en un fenómeno difícil de detectar y, por lo tanto, una de las manifestaciones más resistentes de dominación y control interpersonal. Diversos autores abordaron este tipo de violencia desde perspectivas complementarias, entre ellos Edwin Poalacin y Diana Bermúdez (2023), así como Agustín Martínez (2019), quienes permitieron delimitar sus principales características, mecanismos y efectos.

Según Poalacin y Bermúdez (2023), "la violencia psicológica puede entenderse como el cometimiento de actos agresivos, intimidantes, amenazantes o, en definitiva, violentos, que realiza una persona en contra de otra u otras" (p. 63). Desde esta agresión no necesariamente implicó contacto físico, sino que operó a través de la palabra, los gestos o el silencio, logrando someter emocionalmente a la víctima. De este modo, se manifestó como una forma de poder ejercido mediante el discurso, el desprecio o la humillación, orientada a debilitar la autoestima y la autonomía del otro.

Los autores señalaron que la violencia psicológica fue intencional y sostenida, orientada a producir sentimientos de inferioridad o inseguridad de la víctima, y que se configuró en distintos contextos sociales, familiares, laborales o institucionales donde la desigualdad de poder posibilitó su ejercicio. En tales espacios, la víctima se vio atrapada en una relación de manipulación constante, internalizando los mensajes de desvalorización y llegando a percibirse en sí misma desde la mirada del agresor. Así, el dominio psicológico se consolidó no solo por la acción externa, sino también por la interiorización del discurso violento, lo que convirtió a la víctima en partícipe involuntaria de su propio sometimiento.

Por su parte, Martínez (2019, citado por Poalacin y Bermúdez, 2023) sostuvo que "[…] este tipo de violencia se realiza a través de expresiones verbales como insultos, frases hirientes, gritos y amenazas, y/o expresiones no verbales como gestos, desdén y silencio" (p. 64). Esas formas de agresión aparentemente cotidianas o socialmente toleradas, se convirtieron en mecanismos de control emocional y psicológico que deterioraron la capacidad de respuestas y la estabilidad mental del individuo. El autor enfatizó que las expresiones verbales y no verbales no solo comunicaron desprecio, sino que también instauraron un orden jerárquico simbólico, donde el agresor consolidó su poder al reaccionar la autopercepción y la dignidad del otro.

En este sentido, la violencia psicológica no se limitó a episodios aislados, sino que funcionó como un proceso sistemático de desmoralización. Su eficacia radicó en la repetición y en la sutileza de los actos, los cuales generaron un efecto acumulativo en el tiempo, afectando la identidad, el sentido de pertenencia y el equilibrio emocional de las víctimas. Esta dinámica silenciosa de sometimiento puso en evidencia cómo el poder pudo ejercerse sin recurrir a la coalición física, a través de medios simbólicos y emocionales que lograron la obediencia mediante la internalización del miedo o la culpa.

En consecuencia, de la violencia psicológica, reveló una dimensión profunda de la dominación social, aquella que actuó desde el lenguaje y las emociones, legitimando formas de control que no requirieron la fuerza material para sostenerse. Al igual que la violencia simbólica, se consolidó como una estructura invisible de poder que reprodujo la soberbiarían mediante la manipulación afectiva y la distorsión de la autoevaluación. De esta forma, el estudio de la violencia permitió comprender cómo las relaciones de autoridad y jerárquica se mantuvieron no solo por la imposición física, sino también por mecanismos internos de sujeción emocional que naturalizaron la dependencia y el sometimiento.

2.2.1.4 La Legitimación de la violencia según Max Weber

Max Weber desarrolló una teoría de sociología en la que analizó la relación entre el Estado y el uso legítimo de la violencia, sosteniendo que el Estado fue la única entidad que poseyó el monopolio de la violencia legítima, es decir, el derecho exclusivo de ejercer coacción sobre los individuos dentro de un territorio determinado. De acuerdo con Weber (1919, citado por Reyes, 2009), este poder no fue arbitrario, sino que se legitimó por medio del reconocimiento social, donde la comunidad aceptó la autoridad estatal como la única fuente válida para el uso de la fuerza. En este sentido, la violencia no es concibió algo negativo, sino como una herramienta necesaria para preservar el orden social y garantizar el cumplimiento de las normas; así, el Estado se configuró como el ente encargado de mantener el control sobre el territorio, la población y el ejercicio legítimo de la autoridad.

Desde esta perspectiva, el Estado según Weber (1919, citado por Reyes, 2009), se sostuvo sobre cuatro elementos fundamentales: la población, el territorio, el reconocimiento internacional y el poder público. La población representó el conjunto de

personas sobre las cuales el Estado ejerció su autoridad; el territorio delimitó el espacio físico donde dicha autoridad se aplicó; el reconocimiento internacional implicó la aceptación del Estado por parte de otras naciones, otorgándole legitimidad dentro de la comunidad global; y el poder público constituyó el conjunto de instituciones y normativas que permitieron al Estado ejercer su autoridad sobre el conglomerado social; como explicó Naranjo (2003, citado por Reyes, 2009), fue precisamente este poder público el componente esencial que articuló y dio asentido a los demás elementos estatales.

Dentro del poder público, Weber enfatizó a el carácter exclusivo y centralizado del uso legítimo de la violencia; históricamente, el Estado suprimió otros centros de poder, como las estructuras feudales o la Iglesia, consolidando en sí mismo la autoridad suprema. En este marco, Heller (citado por Reyes, 2009), señaló que, a diferencia de los antiguos Estados estamentales, el Estado moderno concentró el poder político en una estructura unitaria, eliminando la dispersión del poder entre diferentes actores. De esta manera, solo existieron dos sujetos fundamentales, que son el Estado y los ciudadanos, lo cual eliminó toda forma de intermediación que pudiera disputar el monopolio de la violencia legítima.

Este monopolio implicó que únicamente el Estado puede ejercer la fuerza material, ya sea a través de la policía, el ejército, el sistema judicial o los dentro penitenciarios; Las sanciones impuestas por el Estado fueron de de carácter jurídico y no patrimonial, es decir, no buscaron afectar el patrimonio personal, sino garantizar el cumplimiento de la ley. Según Naranjo (2003, citado por Reyes, 2009), el poder estatal fue político porque reguló los conflictos dentro del conglomerado social; civil, porque priorizó el poder civil sobre el militar; y temporal, ya que no persiguió fines eternos como las instituciones religiosas, de este modo, el poder estatal se legitimó en el marco del derecho y no en intereses particulares.

El concepto de legitimidad resultó en la teoría weberiana, ya que el uso de la violencia por parte del Estado no habría sido aceptado socialmente si una justificación legal y moral que sustentara dicho ejercicio. Weber (1925, citador por d'Ors, 1979) identificó tres tipos de legitimidad que justificaron el ejercicio de la autoridad: la legitimidad tradicional, basada en las costumbres y la continuidad histórica; mientras que la legitimidad carismática, fundamenta en las cualidades excepcionales o el don de liderazgo de una persona; por último, la legitimidad racional-legal, sustentada en leyes

claras y estables que son aceptadas por todos. En el contexto estatal moderno, la legitimidad racional predominó, dado que el poder se ejerció a través de instituciones reguladas jurídicamente, donde la autoridad derivó de un marco legal y no de características personales o tradiciones heredadas.

Es importante señalar que el monopolio de la violencia no implicó que los individuos estuvieran completamente desprovistos de capacidad de defensa; en situaciones excepcionales, el Estado puede autorizar a terceros para ejercer la fuerza, por ejemplo, mediante licencias de seguridad privada o permisos para defensa personal. No obstante, dichas autorizaciones permanecieron bajo regulación y supervisión estatal, garantizando que el uso de la fuerza no se convirtiera en un acto arbitrario ni se desviara del marco legal; de esta forma, el Estado mantuvo su función de garante del orden social, protegiendo la seguridad y los derechos de los ciudadanos a través del control exclusivo de la coacción legitima.

Sin embargo, aunque en términos macroestructurales el monopolio de la violencia aseguró estabilidad, legalidad y orden, en el nivel microinstitucional, es decir, dentro de las academias, los mandos medios y la cultura interna de los cuerpos policiales, surgieron dinámicas propias de legitimación que, en ocasiones, se tensionaron con los principios éticos y los derechos humanos. En este nivel, las prácticas violentas pudieron justificarse bajo discurso de disciplina, tradición o necesidad operativa, reproduciendo así lógicas de poder que, aunque insertas en el marco estatal legítimo, corrieron el riesgo de distorsionar su sentido democrático.

Por lo tanto, se volvió imprescindible examinar cómo el monopolio estatal de la violencia se operacionalizó en instituciones concretas, como la Policía Nacional en Guaranda, en el fin de identificar los puntos de convergencia y fricción entre el ideal jurídico-político y las prácticas reales de formación y ejercicio de la autoridad. Este análisis permitió comprender hasta qué punto la legitimidad del uso de la fuerza, concebida por Weber como fundamento del Estado moderno, se mantuvo o se transformó dentro de las dinámicas institucionales contemporáneas.

2.2.2 Legitimación de la violencia en instituciones de seguridad pública aproximaciones desde Max Weber, Pierre Bourdieu y Anthony Giddens

La legitimación de la violencia en las instituciones de seguridad pública constituyó un fenómeno complejo que requirió una lectura sociológica capaz de vincular las dimensiones políticas, simbólicas y estructurales de la acción institucional; este enfoque permitió comprender cómo la fuerza, inicialmente concebida como recurso técnico o coercitivo, adquirió una legitimidad social y cultural dentro de los marcos organizativos encargados de preservar el orden. En este sentido, las aportaciones teóricas de Max Weber (1919), Pierre Bourdieu (1999) y Anthony Giddens (1984) ofrecieron una base conceptual sólida para interpretar el modo en que la violencia se incorporó, reprodujo y justificó dentro de las instituciones de control y seguridad del Estado.

Desde la perspectiva de Weber (1919, citado por Reyes, 2009), el Estado moderno se definió por el monopolio del uso legítimo de la violencia física dentro de un territorio determinado. Este monopolio no se impuso únicamente mediante la fuerza, sino que descansó en la creencia compartida en su legitimidad, es decir, en la aceptación por parte de la sociedad de que el Estado era la única entidad autorizada para ejercer coerción. En este marco, la autoridad policial se constituyó en el brazo visible de esa potestad legítima, encargada de mantener el orden mediante el uso regulado de la fuerza. La legitimación, entonces, no radicó solamente en la legalidad de los actos coercitivos, sino también en la aceptación cultural de que estos fueron necesarios y justos. Weber distinguió tres fundamentos de la legitimidad: tradicional, carismática y racional-legal, de los cuales las instituciones de seguridad pública se insertaron principalmente en el último, donde la obediencia se sostuvo en normas racionales y reglamentos formales; no obstante, en la práctica, las fronteras entre lo legal y lo legítimo pudieron diluirse, dando lugar a la naturalización de prácticas violentas amparadas en la autoridad institucional.

Bourdieu (1999, citado por Calderone, 2013) complementó esta visión al introducir la noción de violencia simbólica, con la cual explicó cómo la dominación se perpetuó sin necesidad de recurrir a la coalición física explícita. En el contexto policial, esta forma de violencia se manifestó en la interiorización de valores, jerarquías y disposiciones que los agentes asumieron como naturales dentro de su campo profesional; el habitus policial, construido durante la formación y reforzado en la práctica institucional, tradujo la autoridad en disciplina y la coerción en deber; así, la violencia

dejó de percibirse como imposición para presentarse como un elemento legítimo del quehacer profesional, la legitimación, en términos bourdianos, se produjo cuando los actores incorporaron inconscientemente las estructuras simbólicas de dominación, reproduciendo sin cuestionamiento las lógicas de poder que organizaron su entorno institucional.

Por su parte, Giddens (1984) ofreció un marco estructural que permitió comprender cómo las prácticas de legitimación se reprodujeron a través de la interacción entre agentes y estructuras. Según su teoría de la estructuración, la acción y la estructura se constituyeron: las normas que regularon el uso de la fuerza orientaron la conducta de los agentes, pero, al mismo tiempo, fueron reproducidas y reforzadas por las prácticas cotidianas de estos. En el ámbito de las instituciones de seguridad pública, esto significó que los oficiales no solo obedecieron las reglas de su organización, sino que las recrearon continuamente en sus actos, de obediencia, control y disciplina. La violencia legitimada se convirtió, de este modo, en un mecanismo estructural que mantuvo la coherencia del sistema organizacional, garantizando su continuidad en el tiempo.

La articulación de estas perspectivas permitió comprender que la legitimación de la violencia no fue un fenómeno aislado ni meramente jurídico, siendo un proceso social dinámico que combinó autoridad política, interiorización simbólica y reproducción estructural. Weber (1919) mostró cómo el Estado otorgó la base normativa de esa legitimidad; Bourdieu (1999) explicó cómo esta se internalizó y naturalizó en los sujetos; y Giddens (1984) reveló cómo se reprodujo mediante la práctica institucional. En conjunto, estas teorías posibilitaron analizar el modo en que la violencia institucional se insertó en la cultura organizacional policial como una práctica aceptada, reglamentada y simbólicamente justificada.

2.3 Socialización y formación profesional de oficiales

2.3.1 Aportes de Vander Zanden y Guy Rocher en la conceptualización de la socialización

La socialización constituyó un concepto central en la comprensión de los procesos de interacción social y de formación del individuo en la sociedad, ya que permitió explicar cómo las personas adquirieron y reprodujeron los valores, normas y conductas necesarias para su integración. Diversos autores han reflexionaron sobre este fenómeno, entre ellos

Vander Zanden (1986) y Guy Rocher (1990), quienes ofrecieron perspectivas complementarias que enriquecieron la noción de socialización. Sus aportes resultaron fundamentales para esclarecer que este proceso no se limitó a la trasmisión de conocimientos, sino que implicó un aprendizaje profundo que estructuró la personalidad y facilitó la participación activa en la vida social.

Según Zanden (1986, citado por Suriá, 2010), la socialización fue "[…] el proceso por el cual los individuos, en su interacción con otros, desarrollan las maneras de pensar, sentir y actuar que son esenciales para su participación eficaz en la sociedad" (p. 2). En este planteamiento, el énfasis se ubicó en la interacción social como el mecanismo indispensable para la formación de habilidades cognitivas, emocionales y conductuales que permitieron al sujeto desenvolverse adecuadamente en su contexto social; de esta manera, la socialización se concibió como un proceso dinámico en el que el individuo no solo recibió influencias externas, sino que también respondió, adaptó y recreó los patrones de comportamiento de circularon en su entorno, construyendo así su propia identidad social.

Por su parte Rocher (1990, citado por Suriá, 2010) amplió esta perspectiva al señalar que la socialización fue:

> el proceso por cuyo medio la persona humana aprender e interioriza, en el trascurso de su vida, los elementos socioculturales de su medio ambiente, los integra a la estructura de su personalidad, bajo la influencia de experiencias y de agentes sociales significativos, y se adapta así al entorno social en cuyo seno debe vivir (p. 2).

A diferencia de Zanden, Rocher incorporó la idea de la interiorización como eje esencial del proceso, en el cual las normas, valores y creencias no permanecieron externas al individuo, sino que se transformaron en parte de su estructura psicológica y emocional. Además, resaltó el papel de los agentes de socialización, como la familia, la escuela, los pares y los medios de comunicación, que mediaron en este proceso y contribuyeron al desarrollo integral del sujeto.

Las perspectivas de Vander Zanden (1986) y Guy Rocher (1990) permitieron comprender la socialización como un proceso multifacético que articuló la interacción, el aprendizaje y la interiorización de valores culturales y sociales. En el contexto de instituciones de seguridad pública, este marco resultó especialmente relevante para

entender cómo los aspirantes a oficiales incorporaron, a través de procesos formales e informales, tanto las competencias operativas necesarias para su labor como los códigos, rituales y jerarquías que orientaron al ejercicio legítimo y, en ocasiones, normalizado de la violencia. De este modo, se estableció una base teórica que permitió reconocer como los procesos de socialización incidieron directamente en la configuración de una cultura policial donde se entrelazaron profesionalización, autoridad y uso de la fuerza, consolidando así los cimientos de la identidad profesional del oficial dentro del entramado institucional.

2.3.2 Perspectivas del Ministerio de Educación y Ciencia de España, la Conferencia Internacional del Trabajo y la Organización Internacional del Trabajo sobre formación profesional

La formación de profesionales constituyó un eje esencial dentro de las dinámicas educativas y laborales, en tanto articuló el proceso de preparación de las personas con las exigencias cambiantes del mundo del trabajo. Desde esta visión, el Ministerio de Educación y Ciencia de España (MECE), (citado por Equipo Multidisciplinario de Trabajo Decente (EMTC), 2010), estableció como finalidad "[…] la preparación de los alumnos para la actividad en un campo profesional, proporcionándoles una formación polivalente que les permita adaptarse a las modificaciones laborales que pueden producirse a lo largo de su vida" (p. 8). Esto implicó que la formación profesional no se restringiera a la mera transmisión de conocimientos técnicos, sino que buscara garantizar un aprendizaje integral que favoreciera la adaptación, la innovación y la empleabilidad de los futuros profesionales en un entorno laboral en constante transformación.

En esta misma línea, la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), (1975, citado por EMTC, 2010), planteó que la formación profesional:

> […] tiene por objetivo descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria y, en unión con las diferentes formas de educación, mejorar las aptitudes individuales para comprender individual o colectivamente cuento concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos (p. 7).

Desde esta perspectiva, la formación profesional no se redujo a la adquisición de capacidades técnicas, sino que contribuyó a la consolidación de habilidades sociales y cognitivas, permitiendo a los individuos interpretar críticamente las realidades laborales

y sociales en las que participaron. De esta manera, se configuró como un proceso de empoderamiento que vinculó la preparación profesional con el ejercicio pleno de la ciudadanía y el bienestar colectivo.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), (1962, citado por Equipo Multidisciplinario de Trabajo Decente (EMTC), 2010) enfatizó que la formación profesional:

> [..] no es un fin en sí misma, sino un medio de desarrollar las aptitudes profesionales de una persona teniendo en cuenta las posibilidades de empleo y de permitirle hacer uso de sus capacidades como mejor convenga a sus intereses y a los de la comunidad; la formación debería tener a desarrollar, inclusive la personalidad […] (p. 6).

Con ello, la OIT destacó que la formación no se agotó en el ámbito laboral, sino que buscó potenciar integralmente a la persona, considerando tanto su inserción en el mercado de trabajo como el desarrollo de su identidad, valores y capacidades personales; en consecuencia, se la entendió como un instrumento de cohesión social y crecimiento humano que trascendió la esfera productiva e impactó directamente en el bienestar comunitario y en el desarrollo sostenible.

Las aportaciones del MECE (s.f.), la CIT (1975) y la OIT (1962) permitieron comprender la formación profesional como un proceso multidimensional en el que confluyeron fines educativos, laborales y sociales. En el caso de la formación policial, los programas académicos no solo debieron dotar a los futuros oficiales de las competencias técnicas necesarias para el cumplimiento de sus funciones, sino también fomentar criterios éticos, habilidades sociales y capacidades críticas que les permitieran ejercer el uso legítimo de la fuerza dentro de parámetros democráticos y de respeto a los derechos humanos. Comprender estas perspectivas, permitió evaluar hasta qué punto la formación recibida reforzó modelos tradicionales de autoridad basados en la coerción o, por el contrario, promovió transformaciones hacia una cultura institucional orientada al servicio ciudadano, la mediación de conflictos y la prevención de la violencia institucional.

2.3.2.1 La Formación profesional en estructuras policiales desde la perspectiva de Arias Granados

Este tema, constituyó un eje fundamental para garantizar el adecuado desempeño de quienes integraron los cuerpos de seguridad; este proceso no solo implicó la adquisición

de conocimientos técnicos propios de la labor de policía, sino también el desarrollo de habilidades, actitudes y valores que permitieron responder eficazmente a las demandas sociales contemporáneas. Tal como señalaron Arias (et al., citado por Bulla y Guarín, 2015), la educación policial demostró ser un factor decisivo para mejorar la capacidad de prevención, focalización y resolución de problemas, donde los programas de capacitación y los ajustes curriculares contribuyeron a reducir índices delictivos en rangos significativos (p. 9). Esta visión reconoció que la labor policial no se limitó a funciones operativas, sino que integró procesos reflexivos, estratégicos y humanos cuyo objetivo central fue garantizar la convivencia y la seguridad ciudadana con un enfoque profesional y ético.

Desde esta mirada, la formación policial buscó desarrollar un perfil integral que combinó conocimientos especializados en criminología, victimología, análisis de información delictiva y normativa policial, junto con competencias transversales vinculadas a la comunicación, la toma de decisiones, la resolución de problemas y el trabajo en equipo. Asimismo, se consideraron esenciales las destrezas prácticas asociadas al uso legítimo de la fuerza y las capacidades relacionales requeridas para gestionar interacciones complejas con la ciudadanía. La formación no pudo entenderse como un proceso aislado, sino como un sistema continuo que abarcó desde la selección del personal hasta su desarrollo profesional permanente; en consecuencia, implicó la integración coherente entre enseñanza en las aulas, la práctica institucional y el acompañamiento organizacional orientados al fortalecimiento de la identidad profesional y la cohesión interna del cuerpo policial.

El perfil del perfil, según Arias (Citado por Bulla y Guarín, 2015), demandó altos altos estándares de integridad moral, respeto a los derechos humanos y compromiso social, aspectos que permitieron armonizar los objetivos institucionales con las expectativas ciudadanas; la identificación temprana de estas cualidades, junto con la vocación de servicio, resultó determinante para asegurar un desempeño adecuado y éticamente responsable. En esta línea, estudios como los de Campbelis (1999, citado por Bulla y Guarín, 2015) destacaron que la participación comunitaria, la empatía y la capacidad de análisis crítico constituyeron indicadores de éxito en la formación policial (p. 10). De este modo, los mecanismos de seguimiento institucional y la orientación profesional permanente fortalecieron la integración del personal y consolidaron la

adhesión a los valores organizaciones, garantizando la reproducción de los principios éticos en la práctica cotidiana.

En cuanto al nivel educativo de ingreso, la literatura presentó posturas diversas; si bien una formación académica previa mejoró ciertas competencias como la comunicación y la toma de decisiones, investigaciones como las de Henson (et al., citado por Bulla y Guarín, 2015) señalaron que este no fue el único ni el principal factor que determinó el éxito policial. Otros elementos, como la estructura organizacional, la cultura institucional y los procesos de socialización interna, ejercieron un impacto igual o incluso mayor en el desempeño policial. Asimismo, se evidencio que la tradición familiar policial o militar no garantizó por sí sola la efectividad profesional, siendo preferible fomentar una composición institucional que reflejara la diversidad social y cultural de la ciudadanía, fortaleciendo así la legitimidad y la confianza pública (p. 11).

Para alcanzar estos objetivos, se requirieron procesos de reclutamiento y selección transparentes y rigurosos, en los que participaron especialistas internos y externos con el propósito de aportar una visión técnica y objetiva. Del mismo modo resultó esencial que las estrategias de convocatoria proyectaran la imagen de un policía civil orientado al servicio y a la protección comunitaria, evitando representaciones bélicas o estereotipadas de la profesión; estas acciones, acompañadas de una formación continua que incluyó la actualización normativa, avances en criminología y prácticas de proximidad ciudadana, permitieron que la institución evolucionara de acuerdo con las trasformaciones sociales y los nuevos desafíos en materia de seguridad.

En síntesis, la formación profesional en estructuras policiales se consolidó como un proceso integral en el que el conocimiento, la ética y la organización institucional se articularon para responder a las exigencias cambiantes de la seguridad pública. Este enfoque, analizado en contextos específicos como el de la Policía Nacional en Guaranda, ofreció bases analíticas para comprender como las prácticas formativas no solo moldearon competencias técnicas, sino que también socializaron visiones sobre el uso legítimo de la fuerza. De esta manera, la formación profesional se configuró como un espacio en el que se construyeron habitus institucional y culturas organizacionales que pudieron reproducir o transformar las formas en que la violencia institucional se legitimó y se ejerció en la práctica.

2.3.3 La Socialización de Violencia según Raúl Anzaldúa y las perspectivas sociológicas contemporáneas

El concepto de socialización ocupa un lugar central en la teoría sociológica clásica; me han explicado los procesos mediante los cuales se generalizan las normas, valores y conductas que les permiten integrarse en la vida social. Durkheim (1993) planteó que la socialización constituyó el medio a través del cual la sociedad transmitió su conciencia colectiva a las nuevas generaciones, asegurando la coacción moral y la estabilidad del orden social. En las del método sociológico, Durkheim (1993) afirmó que "cada sociedad está constituida por un conjunto de creencias y sentimientos comunes a los miembros del grupo" (p. 62). Y que estos solo pudieron reproducirse mediante la educación y la disciplina social. Desde esta visión, el proceso socializador garantizó que los individuos asumieran los valores colectivos como propios, reproduciendo sin las condiciones necesarias para la convivencia.

De manera complementaria, Rocher (1990) definió la socialización como "el proceso mediante el cual el individuo en contacto con otros aprende e interioriza los elementos socioculturales de su medio ambiente, los integra en la estructura de su personalidad y se adapta al entorno social" (p. 127). Para el autor, esta interiorización no fue pasiva, sino dialéctica; el sujeto incorporó normas, pero también las resignificó de acuerdo con su experiencia. En instituciones jerárquicas como las policiales o militares, la socialización adquirió una matriz particular, ya que no solo buscó integrar al individuo, sino también asegurar la continuidad del orden disciplinario y la reproducción de las jerarquías que sostuvieron la autoridad legítima.

Por su parte, Berger y Luckman (1966) ampliaron la noción de socialización desde una perspectiva constructiva; los doctores distinguieron dos modelos: la socialización primaria, "a través de la cual el niño se convierte en miembro de la sociedad" (p. 165), y la socialización secundaria, que implicó la internalización de "submundos institucionales o basados en roles específicos" (p. 67). En esta segunda fase, el individuo se incorporó a instituciones formales, como la escuela, el ejército o la policía, donde aprendió los códigos simbólicos y las prácticas que configuraron la identidad profesional. Así, la socialización no solo formó a las personas, sino que también reprodujo las estructuras sociales al legitimar los valores que sostuvieron la autoridad y la obediencia.

Desde estas perspectivas clásicas, la socialización se entendió como el mecanismo mediante el cual la sociedad aseguró su reproducción moral y simbólica; sin embargo, en contextos marcados por desigualdad, exclusión o coerción, este proceso también funcionó como un vehículo de transmisión de la violencia. En este punto, los aportes de Anzaldúa (2017) resultaron decisivos, al analizar cómo las experiencias violentas se incorporaron y naturalizaron a través de las interacciones cotidianas. El autor retomó los planteamientos de Galtung (2004, citado por Anzaldúa, 2017), quien distinguió tres formas de violencia: la directa, ejercida de manera física, verbal o psicológica; la estructural, que se manifestó en la pobreza, la represión o la desigualdad; y la cultural, expresada en valores y normas que justificaron la agresión. (pp. 134-135).

A partir de esta base, Anzaldúa (2017) sostuvo que la violencia podía socializarse, es decir, convertirse en un aprendizaje que los sujetos incorporaran en un modo de actuar, relacionarse y comprender el mundo. Según el autor, "la socialización de la violencia ocurre cuando las personas interiorizan experiencias violentas vividas, observadas o transmitidas por otros, y las asumen como parte normal de la vida cotidiana" (p. 136). La violencia de esta manera dejó de percibirse como un hecho excepcional y pasó a integrarse como un componente estructural de la identidad social. Anzaldúa (2017) identificó a las familias, las escuelas y los espacios comunitarios como escenarios donde los individuos aprendieron a reproducir dinámicas de dominación y sometimientos, generando vínculos sustentados en la desconfianza y en la imposición de poder (p. 137).

El autor destacó que este fenómeno se manifestó con especial intensidad en los sectores juveniles, donde la violencia adquirió un carácter identitario; según Anzaldúa (2017), "los jóvenes, al reproducir los comportamientos agresivos de su entorno, internalizan la violencia como lenguaje de reconocimiento y supervivencia" (p. 139). Así, la socialización de la violencia se convirtió en un proceso que reforzó tanto las estructuras culturales como las institucionales que la legitimaron; en lugar de extinguirla, la sociedad la reprodujo a través de prácticas y discursos cotidianos que naturalizaron la coacción como una respuesta válida ante el conflicto.

Ese marco permitió trasladar la reflexión al ámbito institucional, particularmente a los espacios de formación policial, donde la socialización constituyó un eje determinante del proceso educativo y disciplinario; en este contexto, los cadetes y oficiales no solo aprendieron procedimientos técnicos, sino que también interiorizaron las

normas y valores de la organización, muchos de los cuales pudieron incluir formas de violencia simbólica o estructural. Como advirtió Anzaldúa (2017), "la repetición de prácticas coercitivas y su justificación moral dentro de las instituciones terminan por consolidar un patrón cultural en el que la violencia es percibida como necesaria para el cumplimiento del deber" (p. 141). Este aprendizaje reprodujo un habitus organizacional basado en la obediencia y en la asociación entre autoridad y el uso de la fuerza, consolidando así un modelo profesional en que la legitimidad se confundió con la capacidad de ejercer control.

Desde esta perspectiva, la socialización de la violencia no debe entenderse como un fenómeno psicológico individual, sino como un proceso social e institucional que atravesó las estructuras de poder y los mecanismos de formación profesional. La interiorización de prácticas violentas respondió a las condiciones históricas, culturales y organizacionales en las que los sujetos se formaron y actuaron. Analizar este proceso dentro de las instituciones policiales permitió comprender cómo se construyeron y reprodujeron los patrones de conducta que legitimaron el uso de la fuerza y las tensiones éticas que emergieron entre obediencia y derechos humanos.

En síntesis, la articulación entre las perspectivas clásicas de la socialización (Durkheim, Rocher, Berger y Luckman) y los aportes contemporáneos de Anzaldúa permitió entender la violencia no como un hecho aislado, sino como un producto de la interacción social y de los procesos institucionales de aprendizaje. Al ser aprendida y transmitida, la violencia se convirtió en un elemento estructural de la cultura institucional. Esta lectura ofrece una base teórica sólida para comprender cómo las academias y estructuras policiales reprodujeron prácticas de autoridad que, bajo el discurso de la orden y la disciplina, pudieron perpetuar la legitimación de la violencia en sus distintas formas.

2.3.4 Socialización de la violencia en la formación profesional de oficiales

La formación profesional de los oficiales de policía no solo constituyó un proceso de adquisición de conocimientos técnicos y habilidades operativas, sino también un escenario clave en el que se configuraron prácticas, valores y normas que orientaron su identidad profesional. En este contexto, según Anzaldúa (2017), explicó que la socialización interna de las academias y centros de formación funcionó como un mecanismo mediante el cual se transmitieron, legitimaron y reprodujeron modelos

conductuales específicos, algunos de los cuales se asociaron con formas de violencia normalizadas y justificadas como parte del ejercicio del poder institucional (p. 136). De esta manera, el aprendizaje formal convivió con una socialización informal que, lejos de ser neutra, incidió profundamente en la percepción que los futuros oficiales desarrollaron sobre el uso de la fuerza, la autoridad y la relación con la ciudadanía.

De acuerdo con Anzaldúa (2017) los procesos de socialización profesional operaron en dos niveles interrelacionados: el explícito y el implícito; en el primero, los cadetes recibieron instrucción técnica y legal sobre derechos humanos, normativa institucional y protocolos de actuación; en el segundo, interiorizaron prácticas culturales propias de la institución, que reforzaron jerarquías, lealtades internas y comportamientos disciplinarias (p. 38). Estas prácticas, de repetirse cotidianamente, consolidaron un aprendizaje simbólico que enseñó no solo qué hacer, sino también cómo actuar ante la autoridad y la coerción. De este modo, la disciplina, la obediencia y el uso de la fuerza se integraron como componentes esenciales del ethos policial, reforzando una identidad profesional en la que las conductas violentas llegaron a percibirse como parte legítima de la formación.

La violencia cultural y estructural, según Anzaldúa (2017), basándose en la tipología de Johan Galtung (2004), adquirió especial relevancia en contextos institucionales dónde las jerarquías y desigualdades interna tendieron a naturaliza prácticas agresivas; estas, aunque coercitivas, fueron vistas como necesarias para mantener el orden y garantizar la autoridad. (p. 140). En el ámbito de la formación policial, esta naturalización se manifestó en dinámicas de instrucción que incluyeron castigos físicos o psicológicos, presentados como pruebas de resistencia, disciplina o compromiso institucional. En consecuencia, la violencia se internalizó no solo como una herramienta funcional, sino como un componente simbólico que reforzó la identidad profesional, convirtiéndose en un rasgo distintivo de pertenencia y legitimación dentro de la estructura policial.

Este fenómeno puede comprender también a partir de la teoría de la estructuración de Giddens (1995, citado por Cambiasso, 2011) que las prácticas sociales se reproducen en la integración entre los agentes y las estructuras. En ese sentido, las acciones de los oficiales dentro de las academias no surgieron de manera aislada, sino que reflejaron las normas, jerarquías y recursos institucionales que las condicionaron. A través de la

repetición constante, los cadetes reforzaron las estructuras que legitimaban el uso de la fuerza, consolidando un ciclo en el cual la violencia, al encontrarse normalizada, se integró como parte del funcionamiento cotidiano de las instituciones de seguridad pública.

No obstante, Giddens (1995, citado por Cambiasso, 2011), enfatiza que las estructuras sociales no sin inmutables, "la estructura existe en la medida en que es producida y reproducida por las prácticas sociales" (p. 54). Por ellos, toda transformación en los métodos de enseñanza o en la cultura institucional puede alterar las dinámicas que sostienen la legitimación de la violencia. La incorporación de metodologías de formación centradas en derechos humanos, mediación de conflictos y proximidad comunitaria puede reconfigurar las relaciones de poder y orientar la identidad policial hacia modelos más éticos y ciudadanos.

En definitiva, la socialización de la violencia dentro de la formación de oficiales reflejó la compleja interacción entre aprendizaje formal, prácticas institucionales y cultura organizacional; reconocer esta realidad permitió analizar como las instituciones de seguridad pública, a través de sus procesos internos, no solo capacitaron a sus agentes, sino que también moldearon las lógicas de uso de la fuerza, legitimando o cuestionando la violencia como herramienta central de la acción policial. Esta dinámica, inscrita en una cultura organizacional compuesta por valores, rituales y jerarquías propias, constituyó el marco en el cual se configuraron y reprodujeron las prácticas cotidianas de los cuerpos de policía.

2.4 Cultura Organizacional policial y reproducción de prácticas violentas

2.4.1 Aportes de Jorge Yopan, Neysi Palmero y José Santos en la conceptualización de la Cultura

El concepto de cultura fue objeto de múltiples aproximaciones a lo largo de la historia de las ciencias sociales, especialmente desde la Antropología, donde se consolidó como una categoría central para comprender la vida en sociedad. Tylor (2011, citado por Yopan et al., 2020) fue uno de los pioneros al definir la cultura como el conjunto de conocimientos, creencias y hábitos adquiridos por el ser humano en tanto miembro de una colectividad, superando así la visión restringida que la vinculaba únicamente con las bellas artes o con la denominada "alta cultura". A partir de esta perspectiva fundacional, se estableció que

todas las actividades, valores y símbolos que guiaron la acción social formaron parte de la cultura, reafirmando que no existieron individuos “sin cultura”, sino múltiples formas culturales que otorgaron sentido y cohesión a la vida social.

Posteriormente, Giménez (2003, citado por Yopan et al., 2020) amplió este horizonte conceptual al señalar que la cultura no debía concebirse como un sistema homogéneo, rígido o inmutable, sino como una configuración en la que coexistieron zonas de estabilidad y de cambio, significados compartidos y prácticas en disputa. Dichos significados se expresaron tanto en formas culturales objetivadas, como los artefactos o las costumbres observables, como en esquemas interiorizados en la mente de los actores sociales, a través de habitus o de las representaciones colectivas. En este sentido, la cultura actuó como un dispositivo que organizó el sentido social, legitimó acciones y contribuyó a diferenciar grupos humanos, al mismo tiempo que constituyó un recurso de poder capaz de intervenir en los procesos históricos y políticos de una colectividad.

Autores contemporáneos como Eduardo Restrepo (2012), Alejandro Grimson (2011) y García Canclini (2009) plantearon enfoques más complejos sobre la cultura, subrayando su carácter dinámico y relacional. Mientras el modelo clásico la concebía como una isla homogénea y delimitada, las nuevas perspectivas como las de la hibridación o las configuraciones culturales, destacaron la porosidad de sus fronteras, las tensiones derivadas de las relaciones de poder y las transformaciones constantes que se produjeron en contextos históricos específicos. En consecuencia, el esclarecimiento del concepto de cultura implicó reconocerla como una construcción simbólica en permanente resignificación, que operó simultáneamente como elemento de identidad, cohesión, disputa y cambio. Así, los significados culturales se negociaron de forma continua, evidenciando que la cultura no fue un conjunto estático de tradiciones, sino un proceso vivo mediante el cual las sociedades interpretaron, reprodujeron y transformaron sus propios valores y prácticas.

2.4.2 Aportes de Edgar Schein´s, Stephen Robbins y Justo Villafañe, en la conceptualización de la Cultura Organizacional

El concepto de cultura organizacional fue ampliamente trabajado desde la década de los setenta, integrando aportes de disciplinas como la Sociología, la Antropología y la Administración, con el fin de explicar cómo se construyeron los significados colectivos

dentro de las instituciones. La cultura organizacional se concibió como un sistema de símbolos, valores y prácticas compartidas que orientaron la conducta de los miembros y definieron la identidad institucional. Este enfoque permitió comprender que las organizaciones no fueron únicamente estructuras técnicas, sino también espacios culturales donde se produjeron y reprodujeron relaciones de poder, mecanismos de control y formas de legitimación social.

En esta línea, Shein (1988, citado por Yopan, et al., 2020) elaboró una de las aproximaciones más influyentes sobre el concepto al definir la cultura organizacional como "un patrón de supuestos básicos compartidos, aprendidos por un grupo al resolver sus problemas de adaptación externa e integración interna" (p. 44). Estos supuestos transmitidos a los nuevos miembros se consolidaron como creencias y valores que orientaron la forma de pensar y actuar dentro de la organización. Para Shein (1988, citado por Yopan, et al., 2020), la cultura se manifestó en tres niveles interdependientes: los artefactos visibles (estructuras, símbolos, rituales), los valores proclamados (discursos, principios y normas explícitas) y las presunciones básicas subyacentes (las creencias profundas e inconscientes que sostuvieron el orden institucional). Ese modelo reveló que la cultura organizacional no solo reguló la conducta, sino que también moldeó la percepción de la realidad institucional.

Por su parte, Robbins (2009, et al., citado por Yopan, et al., 2020) consideró que la cultura organizacional constituyó "un sistema de significados compartidos por los miembros que distinguen a una organización de las demás" (p. 46). Desde esta perspectiva, la cultura actúa como un marco interpretativo que otorgó sentido a las acciones colectivas, definió las fronteras del comportamiento aceptable y reforzó la cohesión interna. Robbins (2009, et al., citado por Yopan, et al., 2020) subrayó que la cultura no fue únicamente un conjunto de normas o procedimientos, sino una atmósfera simbólica y social que influyó en la motivación, la resolución de conflictos y la percepción de la autoridad. De este modo, la cultura se convirtió en un factor estructural que midió entre los objetivos institucionales y las expectativas individuales de los miembros.

Complementariamente, Villafañe (2000, citado por Yopan, et al., 2020) amplió la comprensión de la cultura organizacional desde una mirada comunicacional y simbólica, al definirla como "el inconsciente colectivo que se manifiesta en las conductas, los valores

corporativos de los rituales que expresan la identidad institucional" (p. 50). Según el autor, las organizaciones desarrollaron una cultura que integró tanto elementos racionales como emocionales, expresados en los lenguajes, narrativas y símbolos compartidos cotidianamente por sus miembros. Esta cultura no solo permitió interpretar el modo en que los integrantes se relacionaron entre sí, sino también la forma en que la institución proyectó su identidad hacia el entorno social.

De acuerdo con esta visión, la cultura organizacional se comprendió como un proceso dinámico y evolutivo, resultado de la interacción constante entre los valores internos y las trasformaciones del entorno. Según Shein (1998), las experiencias de éxito y fracaso de una organización redefinieron continuamente sus creencias fundamentales; por su parte Robbins (2009) sostuvo que esta capacidad de adaptación fue la que garantizó la supervivencia institucional frente al cambio social. En este sentido, la cultura funcionó simultáneamente como fuente de estabilidad y como mecanismo de adaptación, fortaleciendo la cuestión interna y orientado a la acción colectiva hacia la consecución de objetos comunes

A partir de los aportes de Edgar Schein (1988), Stephen Robbins (2009, et al.) y Justo Villafañe (2000), puede afirmarse que la cultura organizacional constituyó un constructo complejo formado por valores, normas, símbolos y creencias compartidas que guiaron el comportamiento de sus miembros de una institución. En el caso de las organizaciones policiales, este enfoque resultó especialmente relevante, ya que permitió analizar como las jerarquías, los rituales de formación y las narrativas institucionales legitimaron el uso de la fuerza y la autoridad. Comprender, la cultura organizacional desde esta preceptiva posibilitó no solo interpretar el presente institucional, sino también diseñar estrategias de cambio que orientaran la formación profesional hacia modelos más éticos, participativos y respetuosos de los derechos humanos.

2.4.2.1 La Cultura Policial como subcultura institucional

La cultura policial constituyó un eje central para comprender las prácticas, valores y actitudes que orientaron la labor de los cuerpos de seguridad. Esta cultura se definió como el conjunto de creencias, símbolos y comportamientos que los agentes desarrollaron en relación con su papel dentro de la sociedad y con desafíos que enfrentaron en el ejercicio cotidiano de su autoridad. Según Reiner (1992, citado por Nabaes, 2018), esta cultura

emergió a partir de sus estudios empíricos sobre las fuerzas policiales británicas, donde observó que las condiciones laborales, los riesgos, la presión institucional y la constante exposición al conflicto configuraron un conjunto de valores propios del gremio policial (p. 47).

En este marco, Reiner (1992, citado por Nabaes, 2018), sostuvo que dicha cultura policial se alimentó de factores como el permanente estado de sospecha, la solidaridad interna, el conservadurismo moral y el sentido de misión que acompañó a los agentes; no obstante, también destacó sus aspectos negativos, entre ellos el pesimismo policial, el machismo persistente y la tendencia a la desconfianza hacia la ciudadanía. Estos rasgos, observados en múltiples contextos democráticos, reflejaron que la cultura policial funcionó como un marco interpretativo mediante el cual los agentes concibieron su labor no solo como un empleo, sino como un estilo de vida que moldeó su identidad profesional, colectiva y moral. De esta manera, el trabajo policial se experimentó como una vocación, marcada por la lealtad interna, la defensa del grupo y una visión particular de la autoridad.

Por su parte, Herbert (1998, citado por Nabaes, 2018) planteó que la comprensión de la cultura policial, requirió reconocer la interacción entre normas formales e informales; a través de su concepto de *ordenes normativos*, el autor identificó seis dimensiones que orientaron la conducta de los agentes: la ley, el control burocrático, el aventurerismo o machismo, la seguridad, la competencia y la moralidad. Estas dimensiones no operaron de manera rígida, sino que se aplicaron de forma reflexiva y, a menudo, contradictoria, generando tensiones entre las reglas oficiales y las prácticas cotidianas. Desde esta perspectiva, la cultura policial surgió precisamente del equilibrio entre las exigencias legales y los códigos tácticos de los agentes, lo cual explicó por qué las normas se reinterpretaron y adaptaron en el terreno operativo.

En una línea similar, Paoline (2003, citado por Nabaes, 2018), amplió este análisis al diferenciar entre el ambiente ocupacional y el ambiente organizacional del trabajo policial; en el primero, los agentes enfrentaron peligros constantes y ejercieron una autoridad coercitiva que los llevó a desarrollar actitudes de sospecha permanente y a mantener una posición de ventaja frente al público; en el segundo, la supervisión estricta y punitiva, junto con la ambigüedad del rol policial, generaron altos niveles de estrés, lo que provocó que muchos adoptaran estrategias de autoprotección y mínima exposición; de esta interacción surgieron dos resultados centrales: el aislamiento social y la lealtad

grupal, que funcionaron como mecanismos de cohesión interna frente a un entorno percibido como hostil. Paoline (2003, citado por Nabaes, 2018), también señaló que esta cultura se fragmentó según las diferencias organizacionales, los estilos individuales y los rangos policiales, dando lugar a la coexistencia de diversas subculturas dentro de una misma institución; esto reforzó la idea de que la cultura policial, más que una unidad cerrada, debía entenderse como un proceso dinámico y en constante negociación entre sus múltiples variantes (p. 66).

A estas aportaciones se sumó la perspectiva de Manning (2007, citado por Nabaes, 2018), quien introdujo el concepto de "segmentos" para describir cómo se estructuraron las interacciones y subculturas al interior de las fuerzas policiales; según el autor, existieron divisiones claras entre efectivos de rango inferior, mandos medios, jefes policiales y detectives, cada uno con intereses, riesgos y percepciones distintas respecto a su trabajo y a la autoridad; estas divisiones generaron tensiones internas, aunque fueron contrarrestadas por una ideología compartida que resaltó la centralidad del trabajo en las calles.

En paralelo, Chan (1997, citado por Nabaes, 2018), cuestionó la visión homogénea y determinista de la cultura policial, proponiendo un enfoque más dinámico basado en los conceptos de campo y habitus de Pierre Bourdieu. Desde esta perspectiva, los policías fueron actores activos que interpretaron y transformaron la cultura en función de los capitales sociales, simbólicos y culturales disponibles. Así, la cultura policial no apareció como un conjunto cerrado de valores, sino como una construcción situada, atravesada por relaciones históricas, estructurales y contextuales que pudieron favorecer tanto la resistencia como la transformación institucional.

En conjunto, estos aportes evidenciaron que la institución policial desarrolló una subcultura institucional por códigos, rituales y lealtades que, en ocasiones, se independizaron del marco legal y doctrinario formal; este microcosmos cultural, hibrido y a veces contradictorio, funcionó como un filtro que priorizó las reglas del grupo por encima de los principios institucionales, normalizado determinadas formas de violencia, reforzando la cohesión interna y generando resistencia frente a las reformas externas. Tal complejidad explicó por qué las modificaciones normativas o doctrinarias no siempre lograron transformar las prácticas cotidianas; la subcultura policial operó como el verdadero motor de lo que se hacía y de cómo se hacía, constituyendo así un punto crítico

para cualquier análisis, que, como el de esta investigación, buscó comprender la violencia en la socialización y formación profesional de los oficiales.

2.4.3 Doctrina Policial

La Policía Nacional del Ecuador fundamentó su accionar en una doctrina que articuló principios, valores, normas y tradiciones construidas históricamente para orientar la conducta de todos sus miembros. Según el MI y PNE (2012), esta doctrina no solo representó un conjunto de ideas rectoras, sino también un marco ético y social que estableció el camino a seguir frente a dilemas cotidianos y conflictos operativos. Su naturaleza fue colectiva y su función esencial consistió en otorgar sentido y cohesión a la institución, asegurando que las decisiones de cada agente respondieran a criterios de legalidad, ética y vocación de servicio. De este modo, la doctrina operó como el "deber ser" institucional, un modelo normativo que buscó garantizar el respeto a los derechos, libertades y garantías ciudadanas, al mismo tiempo que fortaleció la legitimidad social de la función policial.

Dentro de este marco doctrinario, la misión de la Policía Nacional, según el MI y PNE (2012), consistió en garantizar el orden público, la seguridad ciudadana y la protección de los derechos constitucionales, objetivos que se articularon con una visión orientada a consolidar una convivencia pacífica y democrática. La doctrina explicitó que todo uso de la fuerza debía enmarcarse estrictamente en la Constitución y en el ordenamiento jurídico, subrayando que el monopolio estatal de la violencia legítima no constituía un poder arbitrario, sino una atribución condicionada al respeto de la legalidad y la dignidad humana. Este principio, en términos normativos, buscó impedir abusos y preservar la confianza ciudadana en el aparato de seguridad pública, colocando la ética profesional como condición indispensable para el ejercicio de la autoridad.

Los principios que estructuraron esta doctrina incluyeron el respeto a la Constitución, la garantía del orden público democrático, la colaboración en la construcción de la paz social, el reconocimiento de la diversidad cultural y poblacional, el trabajo activo con la comunidad, la prevención del delito, la restitución de derechos vulnerados, la promoción de la equidad de género, la honradez y el mejoramiento constante, entre otros. Cada uno de estos principios, como enunció el propio el MI y PNE (2012), tuvo carácter obligatorio e irrenunciable, y debió ser enseñado, aprendido y

practicado en la formación y desempeño profesional de los oficiales; su correcta aplicación buscó no solo generar eficacia operativa, sino también consolidar una identidad policial respetuosa de los derechos humanos y coherente con el marco democrático del Estado ecuatoriano.

A estos principios se sumaron los valores institucionales, entre los que destacaron según el MI y PNE (2012), la vocación de servicio público, el patriotismo, el honor, la integridad, el espíritu de justicia, la solidaridad, la disciplina, la responsabilidad, el sacrifico, la lealtad, la tradición, la horades, la valentía, la prudencia, la austeridad, la credibilidad, la cortesía, la tolerancia, la perseverancia y la coherencia. Estos valores configuraron la dimensión intangible de la identidad doctrinaria, ya que no solo prescribieron lo que los agentes deben hacer, sino también cómo debían ser como servidores públicos. Su interiorización pretendió moldear el carácter profesional de los oficiales, orientando sus decisiones hacía la protección de la ciudadanía y el fortalecimiento del tejido social; en teoría, estos valores funcionaron como un contrapeso ético destinado a limitar el ejercicio del poder coercitivo, evitando que este se transformara en abuso de autoridad o violencia ilegítima.

Sin embargo, el análisis de la cultura organizacional policial reveló tensiones significativas entre este “deber ser” doctrinario y el “ser” operativo que se manifiesto en la práctica cotidiana, investigaciones sobre cultura policial (Edgar Schein, 1988; Stephen Robbins, 2009; Justo Villafañe, 2000; Eugene Paoline, 2003; Janet Chan, 1997), demostraron que, aunque las instituciones policiales enunciaron valores éticos y democráticos, en su interior persistieron subculturas caracterizadas por la solidaridad grupal cerrada, el machismo institucional, el aventurerismo operativo y una visión instrumental del uso de la fuerza. Estas prácticas, aunque no siempre explícitas en la normativa, se transmitieron durante los procesos de socialización profesional, configurando habitus que legitiman la coerción como herramienta eficaz y en ocasiones preferente, para garantizar el orden, incluso en contextos donde la negociación o la mediación habrían sido alternativas más coherentes con la doctrina formal.

Desde la teoría de la estructuración de Giddens, se comprendió que esta brecha entre valores declarados y las prácticas efectivas no representó una contradicción aislada, sino el resultado de la reproducción recursiva de estructuras organizativas. Los oficiales, al actuar de acuerdo con protocolos heredados, reprodujeron simultáneamente los

recursos y las reglas que sostuvieron la cultura institucional. En consecuencia, el poder coercitivo, aunque normativamente limitado, se reconfiguró en la práctica como un recurso disponible cuya legitimidad no fue cuestionada internamente, sino reafirmada a través de la repetición cotidiana y de la validación jerárquica; así, el ethos policial, aun inspirado en valores democráticos, pudo transformarse en un espacio donde la violencia, lejos de ser excepción, se naturalizó como un componente funcional.

En este sentido, la doctrina policial, entendida como guía ética y normativa, enfrentó el desafío de convertirse en un instrumento efectivo de transformación cultural; mientras permaneció como un ideal formal desconectado de las dinámicas organizacionales, su capacidad para modificar la percepción y el uso de la fuerza resultó limitada. Para que la doctrina cumpliera su función como fundamento ético del poder policial, fue necesario que las prácticas de formación, supervisión y evaluación institucional alinearan los valores proclamados con los comportamientos aceptados y premiados en el ámbito operativo; esto implicó que la legitimación de la violencia debía ser revisada no solo desde el plano jurídico, sino también desde plano cultural, abordando las creencias, lealtades y mecanismo de reconocimiento que actualmente la sostuvieron.

En suma, la identidad doctrinaria de la Policía Nacional del Ecuador representó un modelo normativo indispensable para orientar el accionar institucional en clave democrática, ética y profesional; no obstante, su eficacia dependió de la correspondencia entre el discurso y la práctica, entre los valores enseñados y los comportamientos internalizados. La legitimación de la violencia en el contexto policial no pudo entenderse únicamente como un problema de control normativo, sino como un fenómeno cultural que se reprodujo en la socialización profesional; por ello, la revisión crítica de la doctrina, junto con estrategias de formación y liderazgo coherentes con los principios enunciados, constituyó un camino fundamental para reconfigurar el desempeño ético de los oficiales y fortalecer la confianza ciudadana en la institución policial

2.4.4 Teoría de la estructuración de Anthony Giddens

Anthony Giddens, sociólogo británico contemporáneo, propuso la teoría de la estructuración como una vía para superar las limitaciones tanto del estructuralismo como del funcionalismo clásico; esta teoría intentó integrar la noción de acción humana con las estructuras sociales, partiendo de la premisa de que la sociedad no podía ser comprendida

únicamente desde las acciones de los individuos ni desde las estructuras que los rodeaban. En palabras de Giddens (1995, p. 40, citado por Cambiasso, 2011), su objetivo fue "[…] poner fin a esas dos ambiciones imperiales […]" (p. 5). La del sujeto y la del objeto, desarrollando una noción dialéctica entre ambos; de acuerdo con este planteamiento, toda acción implicó una estructura, y toda estructura se produjo mediante la acción, estableciendo así una relación de interdependencia, por ello, su enfoque permitió entender las prácticas sociales como elementos centrales en la constitución de la vida social.

En su obra *La constitución de la sociedad* (1995), Giddens introdujo el concepto de dualidad de la estructura, considerado el eje articulador de su teoría; a diferencia del dualismo, donde estructura y acción se entienden como elementos opuestos, Giddens propuso que ambas coexisten y se definen mutuamente. Esto significó que los individuos, al actuar, no solo estuvieron condicionados por reglas y recursos ya existentes, sino que también los reprodujeron o transformaron; de este modo, la estructura social no fue algo externo ni inmutable, sino un proceso en constante actualización. Así, la teoría se enfocó en el estudio de las prácticas sociales recurrentes, permitiendo comprender cómo se reprodujo el orden social a través del tiempo y del espacio.

Un aspecto clave en esta teoría fue el concepto de estructura, que Giddens (1995, p. 61, citado por Cambiasso, 2011) definió como un "[…] conjunto de reglas y recursos organizados recursivamente […]" (p. 6). Es decir, repetidos de manera constante por los actores sociales; estas estructuras existieron únicamente en la medida en que fueron utilizadas y reproducidas por los individuos, por lo que no tuvieron una existencia material independiente. Las reglas funcionaron como guías de comportamiento que, aunque orientaron la acción, también pudieron limitarla; mientras que los recursos facilitaron la interacción y fueron empleados para ejercer poder. En conjunto, reglas y recursos constituyeron las propiedades estructurales, que organizaron la vida social sin ser visibles directamente, pero que se manifestaron en las interacciones cotidianas.

Otro concepto esencial dentro de la teoría fue la reflexividad; para Giddens (1995, p. 61, citado por Cambiasso, 2011), esta no se trató de una simple conciencia de uno mismo, sino del seguimiento constante que los individuos realizaron sobre sus propias prácticas en función del contexto en el que se desenvolvieron. Esta capacidad reflexiva permitió que los actores modificaran sus conductas, demostrando que no fueron simples productos de la estructura, sino agentes activos en su reproducción o transformación; por

esta razón, la teoría de la estructuración reconoció tanto la agencia del sujeto como la presencia de restricciones institucionales.

En relación con ello, Giddens formuló la dualidad de la estructura como una propuesta que superó la visión tradicional según la cual la estructura limitaba al sujeto; en cambio, planteó que las estructuras fueron, al mismo tiempo, medios y resultados de la acción. Esto implicó que los actores utilizaron las reglas y los recursos en su actuar cotidiano y, al hacerlo, reafirmaron o transformaron dichas estructuras. Esta interacción constante generó una lógica circular que sustentó la vida social, por tanto, las prácticas sociales se convirtieron en el objeto central de estudio para comprender los procesos de estructuración y, a partir de ellos, los mecanismos de cambio social.

Desde esta perspectiva, la vida social se entendió como un conjunto de prácticas reproducidas a lo largo del tiempo, que constituyeron tanto al sujeto como a la estructura. Giddens (1995, p. 61, citado por Cambiasso, 2011) sugirió que no se podía concebir a los individuos sin las estructuras, ni a las estructuras sin los individuos. Este planteamiento rompió con las dicotomías clásicas de la sociología y permitió pensar el cambio social como un fenómeno posible y constante; así, las instituciones no fueron entidades fijas, sino patrones que se mantuvieron por la repetición de acciones; en consecuencia, el orden social fue dinámico y su estudio debió centrase en cómo se producía cotidianamente.

Cabe destacar que Giddens introdujo la idea de la doble hermenéutica como método para comprender la vida social, implicando que el sociólogo, al estudiar a los actores, debe tener en cuenta el significado que ellos otorgaban a sus propias acciones. A diferencia de las ciencias naturales, las ciencias sociales no podían analizar la realidad como algo externo al investigador, ya que este formaba parte del mismo contexto, por tanto, la inmersión del investigador en la práctica social resultó fundamental para lograr una comprensión profunda de los procesos de estructuración.

Vinculando este marco con la realidad policial, el enfoque permitió entender por qué las prácticas de uso de la fuerza, aunque reguladas normativamente, tendieron a reproducirse con rasgos propios de la cultura institucional. Los oficiales no solo actuaron dentro de un marco estructural que definió jerarquías, procedimientos y códigos internos, sino que, con cada intervención, reafirmaron o transformaron esas mismas reglas, fortaleciendo o debilitando el patrón cultural vigente. La legitimación de la violencia,

entonces, no surgió únicamente de vacíos legales o de mandatos explícitos, sino de la reproducción constante de prácticas que, al ser validadas internamente, reforzaron el orden existente. Desde esta óptica, la cultura policial no es estática ni inevitable; su reproducción dependió de las prácticas cotidianas, lo que abrió la posibilidad de transformación institucional si se intervenía en el ciclo agente-estructura.

2.4.5 Cultura Organizacional en la construcción de la identidad profesional en oficiales

La cultura organizacional policial influyó profundamente en la manera en que los oficiales construyeron su identidad profesional, dado que definió las expectativas, comportamientos y valores socialmente aceptados dentro de la institución. En los procesos de socialización policial no solo se transmitieron normas operativas, sino también visiones implícitas sobre el uso de la fuerza y la autoridad; como señaló Shein (1988, citado por Yopan et al., 2020), los supuestos básicos aprendidos para resolver problemas de integración y adaptación se consolidaron como verdades incuestionables que guiaron la acción cotidiana; este aprendizaje, desarrollado en un entorno jerárquico, disciplinario y con alta cohesión interna, favoreció que ciertas prácticas, incluido el uso de la violencia, se naturalizaran y adquieran legitimidad institucional.

El carácter recursivo de la cultura policial, reforzado por rituales, códigos internos, jerarquías y procesos de mentoría, contribuyó a que los nuevos oficiales internalizaran actitudes de control coercitivo como herramientas “normales” de trabajo. Robbins (2009, citado por Yopan et al., 2020) afirmó que el sistema de significados compartidos definió la identidad de la organización y diferenció su comportamiento frente a otras instituciones. En el caso policial, esto implicó que prácticas que en otros contextos podrían considerarse inaceptables fueran percibidas como necesarias para garantizar el orden, reforzando una identidad profesional basada en la fuerza como recurso legítimo y efectivo para el cumplimiento de la ley.

Desde la perspectiva de la teoría de la estructuración, la relación entre acción individual y estructura institucional resultó clave para comprender la reproducción de estas prácticas; Giddens (1995, citado por Cambiasso, 2011), sostuvo que las estructuras sociales fueron simultáneamente el medio y el resultado de las acciones humanas. En consecuencia, los oficiales, al aplicar protocolos, reglas y valores heredados, no solo

reprodujeron la cultura institucional, sino que también la reafirmaron, fortalecieron y perpetuaron. Esta dualidad explicó cómo la violencia, una vez integrada en la cultura organizacional, dejó de ser vista como una imposición externa para convertirse en parte constitutiva de ethos profesional policial.

De esta manera, la identidad profesional de los oficiales se configuró dentro de una red simbólica donde la autoridad, la obediencia jerárquica y la disposición al uso de la fuerza no fueron simplemente requisitos funcionales, sino atributos centrales de pertenencia y reconocimiento institucional. Villafañe (2000, citado por Yopan et al., 2020), destacó que el inconsciente colectivo organizacional se reflejó en rituales y valores corporativos que otorgaron sentido a la interacción interna y externa. En el ámbito policial, esta cultura institucional implícita validó la violencia bajo el discurso de la disciplina, el control del orden público y la protección de la ciudadanía, transformándola en un componente aceptado e incluso, en determinados contextos, exigido de la identidad profesional.

Esta construcción identitaria planteó tensiones con los principios éticos y deontológicos que también forman parte del marco normativo policial; la coexistencia de códigos que exigieron respeto a los derechos humanos con culturas internas que legitimaron la coerción generó un terreno ambivalente para el desarrollo profesional de los oficiales. Reconocer esta contradicción resultó esencial para el diseño estratégico de reformas institucionales que no se limitaron a modificar protocolos, sino que intervinieron en la estructura cultural que sostuvo las prácticas violentas. Por ello, la revisión cultural no se concibió únicamente como una cuestión administrativa, sino como un proceso estratégico destinado a reorientar la identidad profesional hacia modelos de seguridad ciudadana legítimos, preventivos y respetuosos de los derechos humanos.

2.5 Aplicación del principio deontológico en el desarrollo profesional de los oficiales

2.5.1 Aportes de Luis Pantoja en la conceptualización de la deontología

La deontología constituyó un concepto fundamental dentro de los estudios éticos aplicados, ya que se refirió al conjunto de deberes y normas que guiaron la conducta de los profesionales en el ejercicio de sus funciones. Según Banks (2002, citado por Pantoja, 2012), mientras la ética abordó lo que es bueno o malo, correcto o incorrecto, la

deontología se centró en los deberes, estableciendo los límites de actuación dentro de una determinada práctica. De manera complementaria, Loiseau (2002, citado por Pantoja, 2012), señaló que la deontología implicó la conciencia de los límites, reglas y normas que rigieron el comportamiento, diferenciándose así de la ética en tanto disciplina más abstracta y filosófica; desde esta perspectiva, la deontología no se limitó a una reflexión individual, sino que representó un marco regulador necesario para asegurar la responsabilidad en la acción profesional.

La palabra deontología, según Wanjiru (p. 18, 1995, citado por Pantoja, 2012), proviene del griego *deón* (deber) y *logos* (conocimiento), y su esencia radicó en el estudio de los deberes de comportamiento de las personas, tanto en su dimensión personal como en su aplicación profesional; así, la deontología implicó una doble orientación; por un lado, la obligación de actuar conforme al bien y, por otro, la exigencia de cumplir los deberes hacia los demás en virtud de la actividad profesional. Su origen moderno, aunque enraizado en la tradición griega, se atribuyó a Jeremy Bentham, quien en 1834 utilizó por primera vez este término en su obra *Deontology or the science of morality*. (p. 70). Este aporte permitió comprender la deontología como un campo propio dentro de la filosofía moral, orientado no solo a reflexionar, sino también a normar la práctica profesional en contextos específicos.

La necesidad de la deontología surgió de la propia libertad del ser humano, la cual representó una condición indispensable para la responsabilidad ética, pero también un riesgo de desviación hacia intereses individuales; en este sentido, la deontología actuó como una guía que marcó el camino obligado en la actividad profesional, estableciendo que el cumplimiento de los deberes garantizó una práctica correcta. Pantoja (2012) afirmó que, si las personas actuaran siempre en función del bien, bastaría con la ética; sin embargo, debido a las limitaciones de la naturaleza humana y al egoísmo innato, se requirieron normas específicas que orientaran la conducta en beneficio de terceros.

De esta manera, la deontología aseguró que la libertad individual no se convirtiera en un ejercicio arbitrario, sino en un compromiso regulado por deberes y obligaciones. En consecuencia, se presentó como un pilar esencial dentro de los estudios éticos aplicados, al establecer un marco normativo que reguló el ejercicio profesional y aseguró la coherencia entre la libertad individual y la responsabilidad social. De este modo, consolidó un componente fundamental para la práctica responsable en cualquier ámbito,

especialmente en instituciones de la Policía Nacional, donde la acción profesional implica la administración legítima del poder y la protección de los derechos ciudadanos.

2.5.1.1 La Deontología policial

La deontología dentro del ámbito policial, se entendió, según García (2015) como un conjunto de principios, deberes y normas que orientaron la conducta de los profesionales de la seguridad en el ejercicio de sus funciones; este enfoque se enmarcó dentro de la ética aplicada, ya que buscó regular la acción policial no únicamente desde el ámbito jurídico, sino también desde los fundamentos morales y sociales que otorgaron legitimidad a su accionar. A diferencia de una visión meramente normativa, la deontología policial procuró armonizar la justicia con la certeza de las leyes, partiendo del reconocimiento de que la igualdad constituye el contenido esencial de la idea de justicia; de esta forma, se configuró como una guía que no se limitó a la obediencia de disposiciones legales, sino que enfatizó el compromiso ético que todo policía asumió al servir a la comunidad, donde el respeto a los derechos humanos y la dignidad de las personas resultó ineludible; este marco se tradujo en un ética profesional que vinculó al labor policial con la construcción de un orden social justo, equilibrado y orientado al bien común, dotando a la institución de legitimidad frente a la sociedad.

En este sentido, los códigos deontológicos que orientaron la función policial se presentó como herramientas indispensables para garantizar la cohesión profesional y la buena praxis en el cumplimiento de los deberes; dichos códigos, más allá de ser simples normas inspiradas, deben considerarse como auténticos marcos reguladores de convivencia que orientaron el ejercicio de la profesión policial. Por ejemplo, el “Código Ético del Cuerpo Nacional de la Policía, la Ley Organizar 2/2017 de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, y los instrumentos internacionales como el Código de Conducta para Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley, permitieron establecer parámetros objetivos de actuación” (García, 2015, p. 88). A través de ellos, se buscó evitar el arbitrio en la toma de decisiones, garantizando así la estabilidad, la imparcialidad y la previsibilidad de la función policial.

Para García (2015), este conjunto de disposiciones respondió a la necesidad de que el profesional de la seguridad pública asumiera de manera voluntaria y consciente sus deberes, no por miedo a la sanción, sino por convicción ética y compromiso social.

Además, la deontología policial trascendió el plano normativo al construirse en una dimensión ética que reforzó la identidad profesional del policía; su valor se reflejó simbólicamente en la jura del cargo, acto solemne que representó la aceptación libre de los principios y deberes que guiaron su vida profesional. Este momento no constituyó solo el inicio de una labora funcional, sino la asunción de una responsabilidad moral que comprometió la agente con la sociedad y con su propia dignidad.

Por ello, los principios de subordinación, decoro, secreto profesional, mando y función social se consolidaron como pilares de la práctica policial; tales elementos no solo definieron la naturaleza del oficio, sino que exigieron un ejercicio responsable, transparente y respetuoso de la legalidad y de los derechos fundamentales; en esta misma línea, la exigencia de una preparación ética y técnica adecuada permitió garantizar que la policía actuara con objetividad, minimizando los riesgos de abuso de autoridad o corrupción, prácticas totalmente incompatibles con los valores esenciales de la deontología.

En síntesis, la deontología en la policía constituyó un elemento esencial para comprender el rol de las instituciones de seguridad en las construcción de un Estado de derecho moderno y democrático; al fundamentarse en principios universales como la justicia, la igualdad y la defensa de los derechos humanos, la deontología se convirtió en una herramienta que otorgó legitimidad social a la actuación policial,; en este marco, los policías no solo cumplieron un deber legal, sino que también materializaron un compromiso moral que fortaleció la confianza ciudadana en las instituciones de seguridad. Así, la deontología policial no debía ser vista únicamente como un compendio normativo, sino como una ética profesional viva, que guio el accionar de quienes, en su condición de agentes de autoridad, se constituyeron en garantes del orden público, la seguridad ciudadana y la dignidad humana.

2.5.2 Filosofía doctrinaria en el estilo de vida dentro del margen policial

La filosofía doctrinaria de la Policía Nacional del Ecuador incorporó la idea de que ser policía no constituyó únicamente un oficio, sino un modo de vida; este principio, según el PNE (2020), se expresó en el denominado “estilo de vida policial”, el cual delimitó pautas de conducta, valores y expectativas que configuraron la identidad profesional de los oficiales. De acuerdo con el documento doctrinario institucional, solo “los policías de

corazón" estuvieron dispuestos a asumir este estilo de vida, cimentado en siete ideales que orientaron su comportamiento dentro y fuera del servicio. Esta concepción trascendió lo normativo, pues no solo reguló el cumplimiento de las leyes, sino que moldeó una forma de percibir y experimentar la profesión como un compromiso integral que abarcó lo ético, lo disciplinario y lo simbólico, reforzando así la cohesión interna de la institución.

El primer ideal, según el PNE (2020), estableció que el policía debía actuar únicamente conforme a lo dispuesto por la norma, resaltando la obediencia funcional como principio rector; si bien esta directriz buscó garantizar legalidad y previsibilidad, también pudo reforzar lógicas de subordinación acrítica, donde el cumplimiento de órdenes adquirió primacía incluso frente a dilemas éticos complejos. En este contexto, la legitimación de la violencia emergió cuando lo "correcto" se equiparó con lo "ordenado", desplazando la reflexión sobre la proporcionalidad o la justicia del acto. La disciplina, entendida como virtud central del ethos policial, se convirtió en un recurso tanto de control interno como de legitimación externa, asegurando una respuesta homogénea frente las demandas del orden público.

Los ideales segundo y tercero, según el PNE (2020), enfatizaron el respeto a los símbolos patrios e institucionales, así como la subordinación al superior jerárquico y el liderazgo sobre el subalterno; estos elementos consolidaron el sentido de pertenencia y reforzaron la estructura jerárquica como pilar de la organización. La interiorización de estas pautas aseguró cohesión, pero también configuró una cadena de mando rígida, donde las prácticas institucionales, incluido el uso de la fuerza, se reprodujeron de manera casi automática. Desde la teoría de la estructuración de Giddens, estas reglas no solo restringieron, sino que también habilitaron prácticas que, al ser reiteradas, se institucionalizaron como parte de la cultura policial, incluyendo aquellas que legitimaron la violencia como un recurso funcional y no únicamente como último recurso.

El cuarto y quinto ideal, según el PNE (2020), vinculados a la dignificación del uniforme y a la formalidad en el comportamiento, expresaron cómo el desempeño policial se extendió más allá del ejercicio técnico de la función, proyectándose en la vida cotidiana. El uniforme no solo identificó, sino que representó autoridad, disciplina y legitimidad; su porte correcto simbolizó la adhesión visible a la institución y a sus valores. De manera similar, la formalidad institucional exigió al oficial una presentación que

denotó seriedad, neutralidad y respeto, elementos que, en conjunto, fortalecieron la imagen de imparcialidad y control. Sin embargo, esta sobrerregulación de la apariencia también reprodujo una cultura rígida, donde la imagen del orden llegó a adquirir mayor relevancia que la evaluación crítica de las prácticas operativas.

El sexto ideal, según el PNE (2020), estableció que al policía debía ejecutar el servicio con legitimidad, actuando con pasión, pero sin apasionamiento; este principio buscó equilibrar el compromiso emocional con la objetividad operativa, reconociendo que la pasión sin control podía derivar en excesos, mientras que la ausencia de vocación podía traducirse en indiferencia frente a las demandas ciudadanas. En la práctica, este equilibrio resultó complejo, pues las presiones contextuales, las exigencias jerárquicas y las tradiciones institucionales tendieron a inclinar la balanza hacia la eficacia operativa, incluso a costa de la proporcionalidad en el uso de la fuerza. Así, aunque la doctrina reconoció la necesidad del autocontrol, en contextos donde la violencia se encontraba normalizada, el límite entre la actuación legítima y el abuso pudo desdibujarse.

El séptimo ideal, también descrito por el PNE (2020), sintetizó la integridad como principio rector: “pensar lo que se debe, decir lo que se piensa y hacer lo que se dice”; esta triada reforzó la coherencia interna del oficial, proyectándola como virtud indispensable para generar confianza tanto al interior de la institución como frente a la ciudadanía. No obstante, la coherencia ética enfrentó tensiones cuando las expectativas institucionales no coincidieron con los principios universales de derechos humanos; en tales escenarios, los oficiales se vieron forzados a elegir entre la lealtad institucional y el deber ético superior, situación que reveló cómo el “estilo de vida policial” no solo estructuró conductas, sino que condicionó la manera en que se legitimaron ciertas prácticas, incluidas aquellas que implicaron el uso de la violencia.

El lema doctrinario “pensar como policía, actuar como policía, sentir como policía; por lo tanto, ser un policía” resumió la aspiración de integrar la identidad profesional con la vida personal, estableciendo un continuo entre el ser, el pensar y el actuar. Este planteamiento buscó formar sujetos plenamente alienados con los valores institucionales, pero también evidenció cómo la socialización policial penetró en dimensiones profundas de la identidad, reforzando patrones de conducta que, una vez interiorizados, fueron reproducidos de forma acrítica.

Desde la perspectiva ética y organizacional, esto planteó un desafío relevante: garantizar que la interiorización del rol no clausurara la capacidad crítica del individuo para cuestionar prácticas que, aunque culturalmente legitimadas, podían contradecir los principios democráticos y de derechos humanos que otorgaron sentido a la función policial en un Estado de derecho. En consecuencia, la revisión del estilo de vida reflexión ética que promoviera una cultura institucional más humanista, preventiva y compatible con los ideales de una seguridad ciudadana legítima.

2.5.3 Principios deontológicos de los oficiales

La deontología, aplicada al ámbito policial, no solo representó un marco normativo destinado a guiar la conducta profesional, sino que también constituyó un espacio de tensión entre los ideales éticos universales y las prácticas institucionales que, en determinadas circunstancias, legitimaron el uso de la violencia como parte de la cultura organizacional. En efecto, si bien el cuerpo policial se encontró regulado por códigos y principios que exigieron imparcialidad, respeto a los derechos humanos y servicio al bien común, según García (2015), en la práctica cotidiana estos principios interactuaron con estructuras jerárquicas, tradiciones y procesos de socialización profesional que, en ocasiones, normalizaron conductas violentas bajo el argumento de la disciplina, la eficacia o la necesidad operativa. Esta tensión evidenció que el marco deontológico no operó en un vacío normativo, sino en una red compleja de significados, normas informales y expectativas institucionales que, dependiendo del contexto, reforzaron o contradijeron los deberes éticos formalmente establecidos.

Desde esta perspectiva, los aportes de Pantoja (2012) sobre la deontología como conjunto de deberes que aseguran la responsabilidad profesional adquirieron una relevancia particular; si, como afirmó el autor, las normas deontológicas existieron porque la ética individual no bastaba para garantizar el bien común, entonces en el contexto policial, estas normas debieron servir como contrapeso frente a prácticas históricamente legitimadas que comprometieron la integridad institucional. El riesgo surgió cuando la socialización profesional, mediante jerarquías rígidas y códigos internos, introdujo prácticas violentas interpretadas como “normales” o “necesarias”. En tales casos, el peso de la deontología se desplazó hacia una obediencia funcional desligada de los principios universales, lo que implicó que el cumplimiento del deber se transformara en una simple adhesión a las órdenes, aun cuando estas contradijeran el principio de

respeto a la dignidad humana, base de la legitimidad social de la función policial.

Los códigos deontológicos, según García (2015), tanto nacionales como internacionales, establecieron parámetros objetivos para orientar la acción policial, evitando el arbitrio en la toma de decisiones. Sin embargo, su eficacia real dependió de la capacidad institucional para integrarlos en la cultura organizacional y convertirlos en prácticas cotidianas. De poco sirvió un código escrito si la estructura jerárquica y las tradiciones operativas legitimaron, de manera implícita, el uso de la violencia como mecanismo de control o demostración de autoridad. En este sentido, la teoría de la estructuración de Giddens ayudó a comprender como las normas formales coexistieron con normas informales que, al ser reproducidas constantemente por los actores, configuraron una cultura institucional en la que la violencia llegó a ser percibida como un recurso legítimo. La deontología, en consecuencia, debía operar no solo como un instrumento prescriptivo, sino como una herramienta transformadora, capaz de cuestionar y reconfigurar estas prácticas arraigadas.

El juramento de cargo, según García (2015), como acto solemne mediante el cual el oficial aceptó los principios y deberes que guiaron su vida profesional, representó un compromiso público con la ética policial. No obstante, este compromiso enfrentó el desafío de sostenerse en contextos institucionales donde las lealtades internas, el corporativismo o la presión jerárquica colocaron al oficial ante dilemas éticos complejos; en tales escenarios, el principio deontológico dejó de ser una guía clara y se convirtió en fuente de conflicto interno, obedecer órdenes que reprodujeran prácticas violentas podía garantizar la pertenencia y el reconocimiento institucional, mientras que actuar conforme a los principios universales podía implicar sanciones o aislamiento dentro de la estructura. De ahí que la formación ética no solo debió transmitir principios, sino fortalecer la autonomía moral del oficial para discernir entre la obediencia funcional y el deber ético superior.

Asimismo, la deontología policial debió entenderse como un proceso dinámico que acompañó al oficial a lo largo de toda su carrera, y no únicamente durante su etapa formativa; las actualizaciones normativas, la capacitación continua en derechos humanos y el acompañamiento psicológico resultaron necesarios para evitar que el marco ético quedara subsumido por las lógicas instrumentales de la operatividad. Esta continuidad fue esencial, dado que la cultura institucional tendió a reafirmase mediante la repetición

de prácticas; y si esas prácticas fueron violentas, terminaron legitimándose en el tiempo; solo mediante intervenciones permanentes, que alinearan la estructura organizativa con los principios deontológicos, fue posible transformar una cultura basada en el poder coercitivo hacia otra fundamentada en el servicio ético y la confianza ciudadana.

Comprender la función de la deontología en el ámbito policial implicó reconocer que su propósito último no fue únicamente garantizar el cumplimiento formal de la ley, sino consolidar la legitimidad institucional frente a la sociedad. En contextos donde la violencia se encontraba normalizada y legitimada como parte de la práctica policial, el marco deontológico ofreció la posibilidad de abrir espacios de reflexión crítica y de reconfiguración de los patrones de acción; este proceso, aunque no exento de resistencias, resultó indispensable para reconciliar la autoridad policial con los principios democráticos y los derechos humanos. En síntesis, la deontología no debió ser entendida como un límite que debilitara la función policial, sino como la condición necesaria para que el uso de la fuerza, cuando resultara inevitable, conservara su carácter legítimo, proporcional y orientado al bien común. Solo de esta manera se evitó que la institución policial se convirtiera en reproductora de la violencia que precisamente debía prevenir y controlar.

CAPÍTULO III-METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

La presente investigación se enmarcó en un paradigma cualitativo, vinculado al enfoque fenomenológico, el cual permitió comprender las percepciones, experiencias y vivencias que los oficiales de policía asignaron a la violencia dentro del proceso de socialización y formación profesional. Este enfoque resultó pertinente, ya que posibilitó captar la esencia de las experiencias subjetivas de los individuos y analizar como estas vivencias configuraron prácticas y representaciones relacionadas con la cultura organizacional policial.

> De acuerdo con Guerrero (2016), la fenomenología se desarrollar a partir de […] principios teóricos como la fenomenología que […] son simplemente las cosas tal y como se muestran y ofrecen a la consciencia. […] utiliza como herramientas a las palabras, textos, discursos, gráfico e imágenes (datos cualitativos) para comprender la vida social por medio de significados, desde una visión […] de comprender el conjunto de cualidades que es la relación que produce un fenómeno determinado (pp. 1-2).

En este sentido, se empleó un método de muestreo no probabilístico, combinado el muestreo intencional y el muestreo por conveniencia. El primero se aplicó en función del juicio del investigador, quien seleccionó a los participantes que cumplieron con características específicas relevantes para los objetivos de estudio, tales como su experiencia en la formación policial y su conocimiento de las prácticas institucionales relacionadas con la violencia y la disciplina. Por su parte, el muestreo por conveniencia permitió acceder a los oficiales disponibles y accesibles en la ciudad de Guaranda, lo que facilitó la recolección de información dentro de las limitaciones de tiempo y contexto institucional.

En consecuencia, este diseño metodológico cualitativo, sustentado en un enfoque fenomenológico y en técnicas de muestreo no probabilístico, buscó generar una comprensión profunda y crítica sobre cómo se legitimó la violencia dentro de la cultura organizacional policial y de qué manera se articuló con los procesos de formación y desempeño ético de los oficiales.

3.2 Tipo de investigación

3.2.1 Exploratoria

La investigación se caracterizó como exploratoria, dado que examinó un fenómeno poco

estudiado en el contexto local: la legitimación de la violencia dentro de la socialización y formación profesional de los oficiales de policía en Guaranda. Según Fidias (2006, p. 23, citado por Tipo de Investigación, s.f.) "[…] es aquella que se efectúa sobre un tema u objeto desconocido o poco estudiado, por lo que sus resultados constituyen una visión aproximada de dicho objeto, es decir, un nivel superficial de conocimiento" (p. 31).

En este contexto, el propósito de estudio consistió en analizar cómo se legitimó la violencia en los procesos de socialización y formación profesional de los oficiales, y evaluar su impacto en la cultura organizacional y el desempeño ético de la policía en Guaranda. De esta manera, el carácter exploratorio permitió abrir un campo de análisis preliminar que sentó las bases para investigaciones posteriores con mayor alcance y profundidad.

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En coherencia con el enfoque cualitativo y el método no probabilístico, se aplicaron técnicas que privilegiaron la interpretación de significados y experiencias. Estas herramientas permitieron identificar patrones discursivos, percepciones y representaciones sociales sobre la violencia y la ética profesional en la formación policial.

- **Método Delphi**

En primer lugar, se utilizó el método Delphi como técnica de recolección de información, puesto que posibilitó obtener la opinión de un grupo de expertos mediante consultas reiteradas. Según Mercedes y Mercedes (2016), "es una técnica de recogida de información que permite obtener la opinión de un grupo de expertos a través de la consulta reiterada" (p. 87).

Esta técnica se centró en oficiales de policía activos en la ciudad de Guaranda, considerados expertos por su experiencia profesional y conocimiento del funcionamiento institucional. A través de varias rondas de consulta, se alcanzó un consenso reflexivo sobre las dinámicas de legitimación de la violencia en la práctica y cultura policial.

- **Entrevista Estructurada**

En segundo lugar, se empleó la entrevista estructurada como herramienta complementaria para recoger información de los cadetes de policía en proceso formativo dentro de academias de seguridad pública. Según Guerrero (2016), "es aquella que se desarrolla

dentro de un marco más rígido, donde el entrevistador utiliza un formato de preguntas que no son cambiadas o irrespetadas en su orden o sentido" (pp. 6-7).

De esta forma, la técnica aseguró uniformidad en la información obtenida, garantizó la comparabilidad de las respuestas. Las preguntas se orientaron a identificar percepciones, vivencias y discursos sobre la violencia, la disciplina y el desempeño ético dentro de la formación policial, con el fin de comprender cómo estas prácticas contribuyeron a la configuración de la cultura organizacional y a la legitimación de la violencia.

3.4 Criterio de inclusión y criterio de exclusión

- **Criterio de inclusión**
  - Oficiales de Policía en servicio activo que actualmente desempeñan funciones en la ciudad de Guaranda.
  - Policías con una experiencia profesional entre 3 y 10 años.
  - Cadetes de policía, hombres y mujeres de entre 18 y 23 años, que se encuentran en proceso de formación en la Escuela de Formación de Policías de Línea "Sbos. Gerardo Ramos Basantes", ubicada en San Miguel de Bolívar.
- **Criterio de exclusión**
  - Oficiales de Policía jubilados o retirados del servicio activo.
  - Aspirantes que aún no han ingresado a academias de formación policial.

3.5 Población y muestra

La población de esta investigación estuvo compuesta por oficiales de policía en ejercicio que prestaron sus servicios en la ciudad de Guaranda, provincia de Bolívar. Cabe precisar que en esta ciudad no existe un centro de formación policial para oficiales ni para tropa, por lo tanto, el estudio no se desarrolló en el marco de un proceso de formación actual, sino que se dirigió a policías que recibieron su instrucción en academias o centros de formación ubicados en otras provincias del país y que se encontraban ejerciendo su profesión en Guaranda. En este sentido, la investigación analizó cómo fue su proceso de socialización y formación profesional, así como de qué manera dichas experiencias influyeron en la legitimación de prácticas violentas y en el desarrollo de su desempeño ético dentro de la cultura organizacional policial.

La muestra se determinó mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia e intencional, seleccionando a los participantes que cumplieron con criterios de experiencia, accesibilidad y disposición para colaborar. Este procedimiento permitió obtener una visión amplia y diversa de la cultura organizacional policial y comprender las dinámicas que sustentaron la legitimación de la violencia.

En total, se trabajó con 10 participantes divididos de la siguiente manera:

- Cinco oficiales de policía en servicio activo, con entre 3 y 10 años de experiencia profesional, formados en distintas academias policiales del país.
- Cinco cadetes que cursan su formación en la Escuela de Formación de Policías de Línea Sbos. Gerardo Ramos Basantes en la ciudad de San Miguel de la provincia de Bolívar.

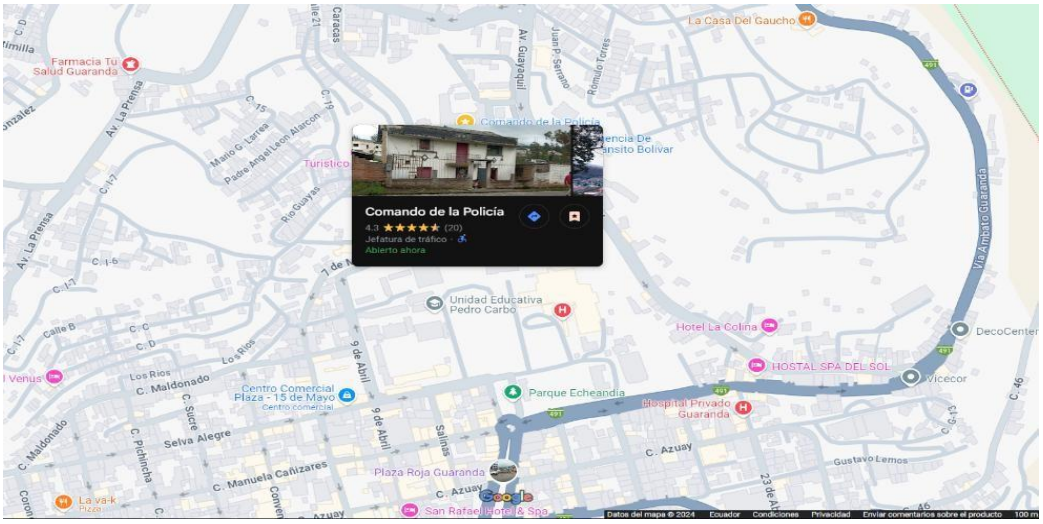
Esta selección se justificó por el conocimiento directo y la experiencia institucional de los participantes respecto a las dinámicas de disciplina jerarquía y prácticas normalizadas de violencia que se reprodujeron en los espacios de formación como en el ejercicio profesional.

3.6 Localización geográfica del estudio

- **Latitud:** -2.7125
- **Longitud:** -78.9989

Figura 1

Mapa geográfico del Comando de Policía en Guaranda

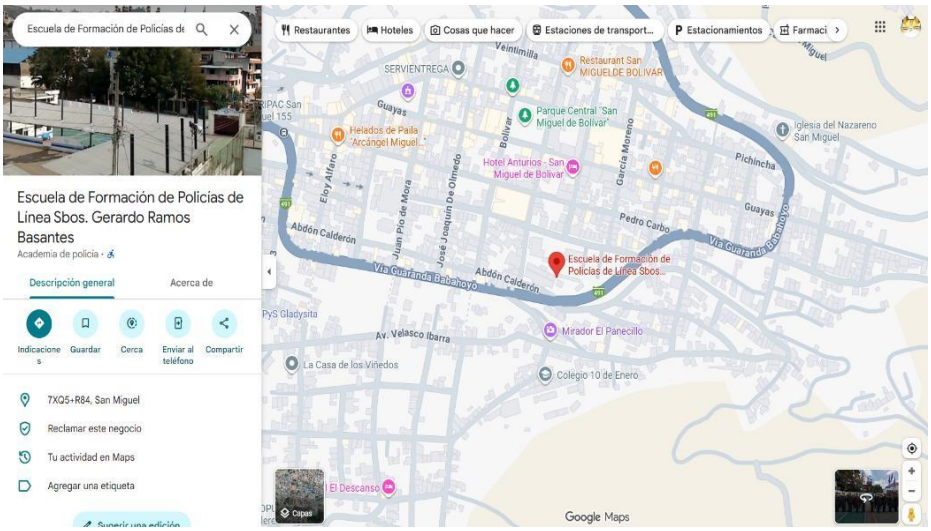


Nota: Imagen tomada de Google Maps.

Figura 2

- **Latitud:** -1.71034
- **Longitud:** -79.04130

Mapa geográfico de la Escuela de Formación de Policías de Línea Sbos. Gerardo Ramos Basantes en San Miguel de Bolívar.



Nota: Imagen tomada de Google Maps.

CAPITULO IV-PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Presentación de resultados

En este capítulo se detalló el análisis de los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas a los oficiales de policía con experiencia y los cadetes que se encontraban en proceso de formación policial; dicho análisis se presentó de manera estructurada y se dividió en tres categorías principales, conforme a los resultados derivados de la aplicación de las categorías de investigación. La obtención de datos se basó en la aplicación del método Delphi, mediante entrevistas estructuradas; la información fue recopilada de los siguientes participantes, cuyas características se describen a continuación:

Tabla 1

Información de los cadetes y los oficiales

Entrevistados	Proceso Formativo
 **Anónimo 1** De género masculino, con 21 años de edad, cadete en proceso de formación perteneciente a la Escuela de Formación de Policías de Línea "Sbos. Gerardo Ramos Basantes", en la ciudad de San Miguel, provincia de Bolívar.	El cadete describió con detalle cómo la disciplina dentro de la academia se encontraba marcada por prácticas que incluían insultos y castigos físicos. Señaló, por ejemplo, que en ejercicios como abdominales, barras o natación, cuando los cadetes fallaban, recibían expresiones denigrantes tales como "[…] pedazo de basura inútil, ni eso puedes y quieren ser policía" (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024), además de golpes con palos u otros correctivos físicos. Esta experiencia, aunque reconocida por él como agresiva e impactante en lo psicológico al inicio, fue interpretada también como parte de la construcción de un carácter fuerte y de una disciplina "inquebrantable". Asimismo, se percibió la jerarquía como necesaria para mantener el orden, aunque reconoció que "[…] hay personas que se encuentran por encima […] y quieren usar ese poder para que cumplan sus caprichos" (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). A pesar de ello, valoró el rigor de la formación, afirmando que "al principio es feo, pero luego ya ganas disciplina, fuerza mental y física para resistir insultos o golpes" (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024); En este sentido, consideró que

dichas experiencias funcionaron como un mecanismo para “pisar los pies en la tierra” y asumir la dureza de la vida profesional.

El entrevistado explicó que asignaturas como derecho Penal, Derechos Humanos y Psicología complementaron la dureza del entrenamiento físico con una formación orientada a la protección ciudadanos. Reconoció, además, que la obediencia a las normas tenía un propósito justificado en la preparación de los futuros oficiales, aunque admitió que en ocasiones los castigos físicos fueron utilizados como medio de corrección. Finalmente, destacó que los instructores cumplieron un rol clave al transmitir conocimientos y metodologías, incluso cuando estas incluyeron prácticas disciplinarias violentas.



Anónimo 2

De género masculino, con 20 años de edad, cadete en proceso de formación perteneciente a la Escuela de Formación de Policías de Línea “Sbos. Gerardo Ramos Basantes”, en San Miguel, provincia de Bolívar

El cadete manifestó que su proceso de formación estuvo marcado por entrenamientos físicos excesivos que, cuando no eran ejecutados correctamente, derivaban en castigos colectivos o individuales. Relató, por ejemplo, que cuando un compañero falla, todo el grupo debe repetir los ejercicios y, además, recibía golpes con ramas de madera durante las planchas: “si no estás bien estirado te dan con una rama de madera en las nalgas, eso duele como no tienes idea, ni mi madre me pegaba tan duro como lo hacen estos profesores” (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). Esta rutina, aunque dolorosa, fue interpretada como parte de un proceso de adaptación en el que, con el tiempo, el cuerpo se acostumbró a la exigencia física y psicológica.

Asimismo, identificó la jerarquía institucional como una estructura que debía garantizar orden, pero que en la práctica se distorsionaba por instructores que utilizaban su poder para satisfacer caprichos personales. Aun así, reconoció que estas dinámicas disciplinarias moldearon su carácter y la prepararon para enfrentar un entorno profesional hostil. Destacó que las rutinas diarias, como levantarse temprano, cantar el himno nacional y recibir instrucción académica y operativa (defensa personal, leyes,

idiomas, etc.), reflejaron la estructura rígida de la institución.

Por otra parte, consideró que la formación buscó inculcar un comportamiento moral correcto, señalando que el cargo de oficial no podía tomarse a la ligera y que las normas enseñadas, aunque transmitidas a veces de manera violenta, tuvieron un propósito formativo. El cadete enfatizó que los instructores influyeron directamente en su formación; los más estrictos o agresivos generaron miedo, pero también consolidaron un carácter resistente. Aunque cuestionó el trato deshumanizado recibido al inicio, concluye que dichos métodos se justificaban como una forma de preparación para la realidad del servicio policial: "estos profesores, a pesar de ser unos desalmados que al principio nos tratan como perros, al final te das cuenta de que lo hacen para enfrentar al exterior" (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024).



Anónimo 3

De género masculino, con 22 años de edad, cadete en proceso de formación perteneciente a la Escuela de Formación de Policías de Línea "Sbos. Gerardo Ramos Basantes" en San Miguel, provincia de Bolívar.

El cadete describió que, al inicio de su formación, los entrenamientos fueron extremadamente duros: "nos trataron como perros, porque nos mandaban a realizar ejercicios que nos desgastaban tanto físicamente como mentalmente" (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). Además, recordó que, si un cadete mostraba rebeldía, era castigado con restricciones de comida y descanso, comparándolo con estar en una cárcel.

Estas experiencias marcaron un inicio violento y hostil, aunque señaló que con el paso de los meses su cuerpo y mente se adaptaron a la intensidad del entrenamiento. Reconoció el valor de la disciplina, pero cuestionó la manera en que se aplicaba cuando los instructores abusaban de su poder; expresó que algunos superiores mostraron actitudes autoritarias e inmaduras: "las personas que están en los altos mandos se creen la divina cosa solo porque están en esos puestos" (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024).

Asimismo, observó que la socialización en la academia reforzó principalmente la obediencia,

considerando que seguir órdenes sin cuestionarlas es convirtió en la vía para mantenerse dentro de la institución. Afirmó también que se inculcaron valores como el respeto y la protección ciudadana, aunque algunos instructores transmitieron estas enseñanzas de forma contradictoria. Finalmente, concluyó que, si bien la formación le otorgó disciplina, también evidenció tensiones entre ética y violencia, lo cual dejó una huella ambivalente en su percepción del servicio policial.



Anónimo 4

De género masculino, con 22 años de edad, cadete en proceso de formación perteneciente a la Escuela de Formación de Policías de Línea "Sbos. Gerardo Ramos Basantes" en San Miguel, provincia de Bolívar.

El cadete narró que su ingreso a la academia estuvo marcado por un fuerte impacto físico y psicológico, debido a entrenamientos de alto nivel para los que no se encontraba preparado. Recordó que uno de los instructores le dijo: "Debería retirarme porque de aquí no llegaría lejos y que no debería ni siquiera estar en esta escuela" (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). Esta frase lo afectó emocionalmente al inicio, generándole dudas sobre continuar; sin embargo, finalmente decidió resistir y adaptarse, hasta lograr mejores condiciones físicas y un carácter más firme.

El percibió las prácticas disciplinarias como una "balance entre lo bueno y lo malo" (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). Reconoció que dichas prácticas ayudaron a formar carácter y disciplina, aunque también provocaron resentimientos y efectos negativos en la salud física y emocional. Criticó la jerarquía institucional al observar que muchos superiores "se creen superiores y que su poder y cargo es la palabra y obediencia" (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024), lo cual interpretó como un abuso de autoridad que distorsionó el propósito de las normas y los derechos que deberían regir la formación.

Además, afirmó que algunos profesores inculcaron valores correctos, como la responsabilidad moral y el respeto al ciudadano, aunque otros contradijeron estos principios al actuar de manera inhumana o humillante. Concluyó que la verdadera formación ética radicó en reconocer qué conductas debían

imitarse y cuáles evitarse, señalando: “no quiero ser como algunos profesores, oficiales o generales que se le sube el poder a la cabeza”. Esta reflexión mostró cómo el cadete construyó su identidad profesional en medio de modelos institucionales contradictorios.



Anónimo 5

De género masculino, con 21 años de edad, cadete en proceso de formación perteneciente a la Escuela de Formación de Policías de Línea “Sbos. Gerardo Ramos Basantes”, en San Miguel, provincia de Bolívar

El cadete relató una de las experiencias más extremas dentro de su formación: “nos agarraban de la cabeza y nos comenzaban a sumergir bajo el agua en un tiempo de un minuto” (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). Este episodio de maltrato durante un entrenamiento acuático, reflejó como ciertos ejercicios cruzaron los límites de la resistencia física y psicológica, generando un fuerte impacto emocional que, según él, lo hizo sentir al borde de la asfixia y con miedo a represalias si se quejaba.

Asimismo, afirmó que la disciplina contribuyó al respeto hacia los superiores, aunque denunció castigos físicos excesivos que dañaron el cuerpo hasta impedir continuar con normalidad las rutinas. Describió la jerarquía como un sistema donde: “se creen dioses por estar en puestos grandes” (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024), y donde los cadetes, por estar en la base de la pirámide, debían obedecer para sobrevivir dentro de la academia.

Por otro lado, cuestionó la incoherencia entre las normas enseñadas y las prácticas reales, pues, aunque los reglamentos apuntaban a formar policías disciplinados y responsables, algunos instructores utilizaban castigos humillantes o ignoraban los derechos de los cadetes. Sostuvo que los ejemplos prácticos fueron más importantes que los discursos, afirmando que “es mejor ver con ejemplo que palabras vacías”. En conclusión, consideró que la metodología basada en la violencia no inculcó valores morales sólidos, sino que pudo generar oficiales agresivos que reprodujeran estas prácticas en el futuro.



Anónimo 6

Es de género femenino, con 28 años de edad y 5 años de experiencia en el cargo de subteniente en el Comando de Policía de Guaranda.

La oficial recordó que su paso por la academia estuvo marcado por prácticas disciplinarias severas; relató que, cuando un cadete desobedecía: "[…] todos recibían sanción del mismo pelotón, que es un castigo físico, donde teníamos que hacer 30 planchas, 30 barras, 20 veces dar la vuelta a la cancha" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). Estas dinámicas incluyeron ejercicios extenuantes y sanciones prolongadas, como guardias nocturnas o labores adicionales, generando un ambiente de presión constante.

Si bien reconoció que la disciplina estricta se presentó como un mecanismo fundamental para garantizar obediencia y cohesión institucional, también denunció actitudes autoritarias que distorsionaron el verdadero sentido de la jerarquía. Expreso que "se creen la divina comedia", en referencia a quienes adoptaron actitudes de arrogancia y abuso de poder" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). Esta contradicción evidenció cómo, en la práctica, el poder dentro de la institución derivó en abusos y dinámicas de subordinación más basadas en el miedo que en el respeto profesional.

Por otra parte, recordó insultos verbales como "hijas de puta" o "pedazos de basuras andantes" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024), los cuales impactaron en su estabilidad emocional, al punto de considerar abandonar la academia. No obstante, afirmó que este proceso también forjó un carácter fuerte y resiliente que le permitió sostenerse en la profesión. Finalmente, subrayó que los valores más sólidos los adquirió en su hogar honestidad, respeto, lealtad y disciplina), y que la academia únicamente los reforzó y pulió, convirtiéndolos en guías para su labor profesional.



Anónimo 7

Es de género femenino, con 27 años de edad y 4 años de experiencia, suboficial segundo en el Comando de Policía de Guaranda.

La oficial relató que, durante su formación, las prácticas físicas fueron intensas y a menudo acompañadas de violencia explícita. Indicó que “los instructores nos pegaban con un palo de madera si no desarrollábamos bien las planchas o abdominales” (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). Además, cuando algún cadete respondía o mostraba desobediencia, era sancionado con trabajos adicionales, como limpiar baños o permanecer firmes durante horas en la cancha.

Estas dinámicas tuvieron como objetivo, según los instructores, generar reflexión y servir de ejemplo al resto del pelotón; sin embargo, en la práctica fueron vividas como humillaciones y castigos desproporcionados. Consideró que la institución careció de suficiente disciplina orientada a los valores, lo que produjo conductas abusivas y jerarquías mal entendidas. Criticó, además, que algunos superiores se sintieran intocables y afirmo: “Desde mi punto de vista deberían acabar el sueldo, ya que eso les hace creer superiores” (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024).

Aun así, rescató valores como la solidaridad, aprendidos durante su formación y reforzados en la práctica profesional, considerando que este principio le permitió apoyar tanto a sus compañeros como a la ciudadanía. Destacó que “no lo demuestro en palabras sino en acciones para que observen ese compromiso de protegerlos” (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). No obstante, subrayó que las sanciones aplicadas, como la suspensión del descanso, generaron altos niveles de estrés que impactaron negativamente en el desempeño laboral.



Anónimo 8

Es de género masculino, con 39 años de edad y 17 años de experiencia, suboficial segundo en el Comando de Policía de Guaranda.

El oficial presento una visión distinta respecto a sus compañeros; sostuvo que "no se perciben por motivos de que los profesores buscan cuidar la integridad del estudiante" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). Consideró que las prácticas disciplinarias estrictas fueron adecuadas, pues contribuyen al fortalecimiento del carácter y la disciplina policial; desde su perspectiva, sin estas medidas los cadetes no lograrían la fortaleza requerida para ejercer su labor en un entorno adverso.

Asimismo, reconoció que la jerarquía fue respetada, aunque criticó la falta de cohesión entre voluntarios y oficiales, señalando que "la relación entre el personal de voluntarios y oficiales no es afectiva, ya que por razones de beneficios o mando cada quien está en su mundo" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). Esto reflejó que, aunque existió obediencia jerárquica, las relaciones interpersonales se vieron afectadas por el individualismo.

Finalmente, subrayó valores como la disciplina, la lealtad y el respeto como principios que guiaron su práctica profesional, explicando que en situaciones complejas estos valores le permitieron mantener el control y tomar decisiones en beneficio de los ciudadanos.



Anónimo 9

Es de género masculino, de 33 años de edad y 10 años de

El oficial consideró que los entrenamientos físicos no debían interpretarse como violencia, sino como parte esencial de la preparación: "no se podían percibir como violencia los entrenamientos físicos, ya que esos entrenamientos son parte de la formación que día a día se realizaban" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). Para él, estas prácticas fortalecieron el cuerpo y la mente, construyen una mentalidad resiliente frente a las exigencias del trabajo policial.

Resaltó que la disciplina y el respeto a la jerarquía fueron pilares fundamentales del orden institucional, señalando que "[…] si no existiera jerarquías cada individuo haría lo que sea y no cumpliera a cabalidad su función" (comunicación personal, 30 de

experiencia, teniente coronel en el Comando de Policía de Guaranda.	noviembre de 2024). Aunque reconoció que la academia exigió una fuerte adaptación a normas y sanciones disciplinarias la necesidad de mantener la autoridad y el control. Por otra parte, afirmó que los valores aprendidos: honestidad, integridad, respeto y disciplina, fueron esenciales en su labor diaria. No percibió los comentarios ofensivos como dañinos, sino como un componente pedagógico que contribuyeron al desarrollo de fortaleza psicológica y capacidad de decisión.
 **Anónimo 10** Es de género masculino, de 29 años de edad y 6 años de experiencia, suboficial mayor en el Comando de Policía de Guaranda.	Él oficial expuso una visión positiva y menos crítica sobre la formación policial; afirmó que “nunca he recibido este tipo de experiencias durante mis entrenamientos policiales” (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024), descartando haber vivido prácticas violentas. Para él, la disciplina estricta resultó esencial, puesto que “[…] así forman el carácter y la disciplina de un cadete durante su tiempo de formación” (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). Asimismo, señalo que la jerarquía se basó en el respeto y la consideración hacia los superiores, tanto en el entrenamiento como en el trabajo diario. Reconoció la existencia de un régimen sancionatorio formal incluyó medidas como la reducción de rango o la suspensión temporal, lo cual garantizo el orden institucional. Finalmente, destacó valores como el respeto, la amabilidad, la disciplina y la responsabilidad; explicó que estos valores se aplicaron en la relación con superiores y subalterno, procurando cumplir lo dispuesto y exigir igual compromiso. Además, afirmó que las enseñanzas adquiridas durante la formación le permitieron mantener autocontrol y tomar decisiones adecuadas en situaciones complejas, priorizando siempre el bienestar de la comunidad.

Nota: *Elaboración propia.*

4.2 Resultado de la aplicación de categorías

Para el desarrollo de la presente investigación se tomaron en consideración tres categorías de análisis: 1) legitimación de la violencia, 2) cultura organizacional policial y 3) desempeño ético; con base en estas categorías, se elaboraron preguntas acordes al ovejero de estudio y se seleccionaron cuidadosamente los ítems de entrevista. Posteriormente, se aplicaron entrevistas a 5 oficiales de policía entre 3 a 10 años de experiencia y a 5 cadetes de entre 18 a 23 años de edad que se encontraban en proceso de formación dentro de las academias policiales.

En consecuencia, los 10 entrevistados contribuyeron con relatos significativos acerca del proceso de socialización y formación profesional dentro de la Policía Nacional en la ciudad de Guaranda. Dichos testimonios permitieron examinar las percepciones que los oficiales y cadetes tuvieron respeto a la violencia y su legitimación en el ámbito institucional., aportando así información esencial para comprender las dinámicas culturales que sustentaron el ejercicio del poder y la disciplina dentro de la estructura policial.

4.3 Categorías y Subcategorías de los Cadetes

4.3.1 Categoría 1: Legitimación de la violencia

De acuerdo con el marco teórico desarrollado en el capítulo III, la legitimación de la violencia en las instituciones policiales no se limitó al cumplimiento formal de normas, sino que estuvo atravesada por dimensiones ideológicas, culturales y simbólicas. Como afirmó d´Ors (1979), la legitimidad se vinculó con la percepción de lo que se consideraba "justo", aunque no estuviera plasmado en una ley; en este sentido, los cadetes interiorizaron prácticas violentas como parte necesaria de su formación, otorgándoles un reconocimiento social dentro del entorno institucional. Por su parte, Cotta (1979) complementó esta visión al señalar que la legitimidad se sostuvo en la conformidad cultural, es decir, en la aceptación común de esas prácticas como naturales dentro de la vida policial (p. 21).

Los resultados de las entrevistas mostraron con claridad cómo estas dinámicas se expresaron en la formación. Un cadete de 21 años de edad, relató que "cuando un cadete hace mal un ejercicio, este es insultado como si no hubiera un mañana […], además cuando realizábamos planchas, el profe tenía un palo de madera con el cual nos daba

palazos en el culo" (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). Este testimonio reflejó la violencia fisca descrita por Chesnais (2016), quien definió la violencia como el uso de la fuerza en detrimento de alguien, produciendo dolor y sufrimiento tangible. De manera similar, otro cadete de 20 años de edad, manifestó: "si no estás bien estirado te dan con una rama de madera en las nalgas, eso duele como no tienes idea, ni mi madre me pegaba tan duro como lo hacen estos profesores" (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). Estas prácticas, lejos de ser cuestionadas, se reprodujeron bajo la justificación de la disciplina, normalizando la violencia como método pedagógico.

Por otro lado, la coerción verbal, abordada por Poalacin y Bermúdez (2023), también se evidenció en los relatos; un cadete de 22 años de edad, recordó que, al ingresar a la academia, "nos trataron como perros, […] si te portabas resabiando, olvídate de dormir o comer, te castigaban como si estuvieras en la cárcel" (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). Esta forma de coacción, aunque no dejaba huellas físicas, impactó profundamente en la autoestima y generó una sensación de sometimiento, lo que coincide con lo planteado por Domenach (2016), quien entendió la violencia como un medio de coerción destinado a obtener obediencia sin consentimiento.

Asimismo, la violencia simbólica descrita por Bourdieu (2004) se hizo evidente en la manera en que los cadetes terminaron aceptando los castigos como parte del proceso formativo; un cadete de 22 años de edad, relató que un profesor le insistía en que debía abandonar la academia porque no llegaría lejos; pese a lo doloroso del comentario, el cadete interpretó aquella humillación como un impulso para resistir y continuar, afirmando que actualmente tiene "un carácter en el cual ya nadie vera los pelos" (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). Estas expresiones verbales reforzaron jerarquías y fomentaron proceso de adaptación simbólica, aunque al costo de naturalizar el maltrato.

De igual manera, el monopolio de la violencia legítima descrito por Max Weber (1919) adquirió un matiz particular en la academia; aunque la policía ejerce su autoridad bajo la legitimidad del Estado, en el nivel micro los instructores implementaron prácticas que trascendieron la proporcionalidad. Así lo evidenció el testimonio de un cadete de 21 años de edad: "los instructores nos agarraban de la cabeza y nos comenzaban a sumergir bajo el agua en un tiempo de un minuto, la verdad sentía como mi vida se estaba desvaneciendo, la peor experiencia que tuve" (comunicación personal, 29 de noviembre

de 2024). Esta situación mostro cómo el poder coercitivo se reprodujo en la formación con métodos que rozan lo inhumano, pero que los cadetes terminaron aceptando como parte del entrenamiento.

La legitimación de la violencia en la formación policía se manifestó a través de tres dimensiones interrelacionadas: la socialización profesional, donde los cadetes aprendieron que la violencia era parte esencial de la disciplina; la formación profesional, que justificó castigos físicos y psicológicos como herramientas necesarias para adquirir resistencia y; la violencia psicológica, donde insultos, humillaciones y coerción se convierten en mecanismos normalizados de enseñanza. De este modo, y conforme con la la teoría de la estructuración de Anthony Giddens (1995), las prácticas violentas no solo se reprodujeron, sino que reforzaron la estructura institucional que las sostuvo, consolidándose como un componente legítimo de la identidad profesional policial.

4.3.1.1 Subcategoría 1: Socialización profesional

La socialización profesional constituyó un eje central en la formación de los cadetes, pues a través de ella se internalizaron valores, conductas y normas que marcaron su desempeño futuro. Según Zanden (1986, citado por Suriá, 2010), este proceso implicó la adquisición de maneras de pensar, sentir y actuar necesarias para la participación eficaz en la sociedad. En el contexto de la academia policial, dichas maneras fueron transmitidas mediante rutinas estrictas, estructuras jerarquía y experiencias disciplinarias que, lejos de ser neutrales, configuraron una identidad marcada por la obediencia y la aceptación de prácticas coercitivas. De igual forma, Rocher (1990, citado por Suriá, 2010) complementó esta visión al subrayar que la socialización supo implicar la interiorización de los elementos socioculturales hasta integrarlos en la personalidad, lo que en el caso policial se tradujo en la incorporación de códigos institucionales que definieron al “bien oficial”.

En los resultados de las entrevistas se observó que la disciplina estricta fue percibida como necesaria, aunque con matices críticos. Una cadete de 20 años de edad manifestó: “La disciplina estricta en sí es importante por el motivo de que te forma un carácter […], ya no eres hijo de papá o mamá, ya no te tratan bien, aquí estás para ejercer un cargo que te ayudará a seguir en tu futuro” (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). Este testimonio reflejó la visión de que la socialización profesional rompió con la dependencia familiar y moldeó al cadete conforme a la autoridad institucional.

Sin embargo, otros cadetes resaltaron los excesos de estas prácticas, un cadete de 22 años de edad señaló: “cuando aplican acciones disciplinarias, si se pasan de la raya […], te castigan con ejercicios que te destrozan el cuerpo que al día siguiente ni levantarte puedes, para mí esto está mal, el cuerpo tiene límites y descansos” (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). En este caso, se evidenció cómo, junto al aprendizaje disciplinario, emergió la crítica hacia el deterioro físico producido por la sobre exigencia; esta tensión confirmó lo que Anzaldúa (2017) denominó socialización de la violencia, los sujetos interiorizaron experiencias violentas, que, aunque dolorosas, terminaron naturalizándose como parte del oficio.

Asimismo, otro cadete de 21 años de edad expresó que “en parte ayuda a tener una disciplina y respetar a los mayores, pero hay ratos donde sus acciones disciplinarias se pasan de la raya” (comunicación personal, 29 de noviembre de 224), mientras que otro de 22 años de edad describió estas prácticas como una “balance entre lo bueno y lo malo” (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024), reconociendo que, aunque ayudaron a formar carácter, también generaron resentimientos y “traumitas”.

En efecto, estos relatos coincidieron en que la socialización profesional no constituyó un proceso lineal de aceptación, sino que osciló entre la interiorización de la obediencia y la resistencia subjetiva ante los abusos. Tal como plantearon Vander Zanden (1986) y Guy Rocher (1990), la socialización fue un proceso de aprendizaje e interiorización cultural; sin embargo, al aplicarse en un contexto institucional jerarquizado, incluyó también dinámicas de violencia que, siguiendo a Anzaldúa (2017), se interiorizaron como experiencias constitutivas de la identidad policial.

En suma, la socialización profesional dentro de la academia policial se presentó como un proceso ambivalente, por un lado, formó disciplina, carácter y adaptación a la vida institucional; por otro, incorporó dinámicas coercitivas que consolidaron un ethos en el que la obediencia se percibió como requisito indispensable, aun cuando implicó tolerar prácticas que excedieron los límites del respeto físico y psicológico.

4.3.1.2 Subcategoría 2: Formación profesional

Desde el enfoque del MECE (citado por EMTC, 2010), la formación profesional tubo como propósito preparar a las personas para un campo laboral con una base polivalente y adaptable; a su vez, la CIT (citado por EMTC, 2010), concibió la formación como el

desarrollo de aptitudes humanas para una vida activa, productiva y socialmente integrada. Por su parte, la OIT (citado por EMTC, 2010), añadió que esta no constituye un fin en sí mismo, sino un medio para desplegar capacidades técnicas y personales con sentido comunitario.

Trasladado al ámbito policial, y de acuerdo con la literatura sobre la educación en cuerpos de seguridad, esto implicó articular tres niveles de competencia: técnicas (como el dominio del marco legal, la criminología y el manejo de armas), transversales (comunicación, resolución de problemas, trabajo en equipo) y éticas (derechos humanos, integridad y servicio a la comunidad). En conjunto, estos elementos configuraron un itinerario continuo que abarca desde la selección del personal hasta su desarrollo profesional permanente.

Los relatos de los cadetes confirmaron la existencia de una malla formativa mixta que combinó componentes académicos, físicos y doctrinarios; un cadete de 21 años de edad resumió la amplitud de currículo, “tengo mi formación académica que es ética y responsabilidad policial, inglés, mate, leyes, psicológica, salud y seguridad pública, prácticas profesionales; ahora en la formación física […] nos sacan la madre entrenando; […] se me está incorporando poder manejar de mejor manera la responsabilidad que se tiene como policía” (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). De igual manera, otro cadete de 22 años de edad enfatizó la centralidad del campo jurídico en su formación profesional: “nos enseñan a manejar armas, […] aprender leyes […]; si conozco todos los reglamentos y normas, pus no me dejare las huevas cuando esté trabajando como policía y esté enfrentando una discusión” (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). Esta valorización del derecho coincidió con las orientaciones del MECE, CIT y OIT, para quienes la formación no solo “habilitó” técnicamente, sino que también estructuró criterios de juicio para comprender e intervenir en el entorno laboral y social.

A la par, el proceso formativo se caracterizó por una pedagogía de la dureza, orientado a consolidar disciplina y adaptación institucional; una cadete de 20 años de edad indicó: “lo que más se me inculco es la disciplina, respeto a las autoridades y compañeros, también aprendí, un equipo; […] al principio […] gritos, despertarse, ejercicios […], y ahora te acostumbras” (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). En la misma línea, otro cadete de 21 años de edad narró el tránsito desde el choque inicial hacia la adaptación: “al principio sí fue duro […], el profe decía que dentro de la

policía nos iban a tratar como basura, […] pero luego ya te acostumbras; […] ganas disciplina, fuerza mental y física" (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). Finalmente, un cadete de 22 años de edad destacó el componente de "manejo mental" del arma, orientado al control emocional y la focalización situacional: "desglosan todas las emociones y sobre pensares […]; dicen que debe ver el presente y dónde están parados; si no hace eso, no eran dignos de portar pistolas" (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). Esta capa de entrenamiento cognitivo-ético dialogó con la idea de un perfil integral y con las recomendaciones de la literatura sobre profesionalización policial.

Ahora bien, a la luz del MECE, CIT y OIT, así como de los estudios sobre la educación policial, se evidenciaron tensiones significativas; por un lado, se observaron avances en la amplitud curricular (particularmente en materias jurídicas, éticas y de práctica profesional) y en la construcción de meta competencias como el autocontrol y la toma de decisiones bajo presión. Por otro, varios relatos describieron métodos de exigencia física y disciplina que desplazaron el énfasis de la formación integral hacia una lógica de resistencia y obediencia como fin en sí mismo.

En consecuencia, cuando el "entrenamiento duro" ocupó el centro de la práctica pedagógica, corrió el riesgo de eclipsar los pilares contemporáneos de la profesionalización policial, la comunicación con la ciudadanía, la resolución no violenta de conflictos, y la proporcionalidad en el uso de la fuerza. La literatura especializada recordó que el éxito formativo no dependió únicamente del nivel académico previo, sino también de la estructura, la cultura institucional y la coherencia de los instrumentos pedagógicos con un modelo de servicio civil orientando al respeto de los derechos humanos.

En síntesis, la formación profesional descrita por los cadetes mostró un andamiaje amplio y, en varios aspectos, alineado con el ideal de MECE, la CIT y la OIT: un currículo académico robusto, disciplina y entrenamiento para la toma de decisiones en condiciones críticas. Sin embargo, persistió una tensión entre la polivalencia humanista promovida por dichos marcos y una práctica formativa que privilegió la dureza y la obediencia como validaciones de competencia. Por lo tanto, resulta fundamental conservar la preparación física y táctica, para reforzar las dimensiones ética, jurídica y comunicativa, de modo que

la legitimidad del uso de la fuerza se aprenda junto con sus límites democráticos y su orientación hacia el servicio ciudadano.

4.3.1.3 Subcategoría 3: Violencia psicológica

La violencia psicológica, a diferencia de la física, no dejó marcas visibles, pero produjo efectos profundos en la estabilidad emocional de quienes la padecieron. Según Poalacin y Bermúdez (2023), esta consistió en "el cometimiento de actos agresivos, intimidantes, amenazantes o, en definitiva, violentos, que realiza una persona en contra de otra u otras" (p. 63). En contextos jerárquicos como la academia policial, estos actos se manifestaron mediante insultos, humillaciones y amenazas veladas que, aunque fueron justificadas por los instructores como "formación de carácter", terminaron erosionando la autoestima de los cadetes y naturalizando el maltrato como parte inherente de la vida institucional.

Los testimonios de los cadetes mostraron como los insultos y burlas reiteradas se convirtieron en parte de la rutina cotidiana. Un cadete de 22 años de edad recordó: "me dejó con la piel de gallina cuando nos insultan los profesores […], la primera vez que nos mandaron a la verga me quedé en shock" (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). De igual modo, otro cadete de 22 años de edad relató que, al inicio de su formación: "nos insultan y nos trataban muy mal […], más si les respondes, peor se vuelve la cosa" (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). Estas experiencias confirmaron lo señalado por Martínez (2019), quien sostuvo que la violencia psicológica opera mediante expresiones verbales, como gritos o frases hirientes que, al repetirse, minan la motivación y generan un clima de hostilidad.

Por otra parte, algunos cadetes manifestaron que el impacto psicológico se amortiguó con el tiempo, como una forma de adaptación. Un cadete de 20 años de edad comentó: "al principio si dolía un toque porque ni mi madre me insultaba tan feo, y estos profesores si se despampanaban al votar sus palabritas supuestamente motivadoras" (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). En esta afirmación se observó el mecanismo descrito por Edwin Poalacin y Diana Bermúdez (2023), según el cual la violencia psicológica se normaliza en la mediad en que se repite, reduciendo la capacidad crítica de las víctimas y transformándose en un patrón de socialización aceptado.

Asimismo, otros testimonios revelaron estrategias individuales de afrontamiento frente a este tipo de violencia; un cadete reconoció: "durante los 7 meses que me formaba

recibía insultos, bullying y demás, estaba mal mentalmente, pero decidí por mí mismo avanzar y no dejarme llevar por esas palabras" (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). Esta actitud reflejó un proceso de resistencia subjetiva que, aunque le permitió continuar, encubrió la dimensión estructural del problema, pues el maltrato se mantuvo al reproducirse institucionalmente y al ser sobrellevado en silencio por los cadetes.

De igual forma, la violencia psicológica se manifestó en situaciones que combinaron desgaste físico y desvalorización verbal; un cadete de 21 años de edad narró: "ese día estaba cansado y cuando realizaba las abdominales no podía, y ahí el profesor me observaba y mando a la verga por el motivo que unas simples abdominales no podía […], mejor deje la policía si estaba con esas energías" (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). Este tipo de mensajes, lejos de motivar, buscó someter y exponer públicamente al cadete, confirmando que la humillación fue utilizada como estrategia de control.

En consecuencia, en la academia de policía la violencia psicológica se configuró como un fenómeno institucionalizado; los insultos y humillaciones, aunque encubiertos bajo la idea de disciplina, tuvieron un impacto real en la subjetividad de los cadetes. Tal como plantearon Edwin Poalacin y Diana Bermúdez (2023) y Agustín Martinez (2019), estas prácticas minaron la confianza personal, generaron climas de miedo y reforzaron jerarquías abusivas; lo preocupante radicó en que, en la medida en que los cadetes aprendieron a tolerar o normalizar estos tratos, se consolidó un ciclo de reproducción de violencia que podría trasladarse al ejercicio policial con la ciudadanía, debilitando los principios democráticos y éticos que deberían guiar la función pública.

4.3.1.4 Subcategoría 4: Violencia física

La violencia física constituyó la manifestación más tangible del uso intencional de la fuerza para causar daño, y en contextos institucionales como la academia policial se legitimó bajo la idea de disciplina y resistencia. Según la CONAPO (s.f.), esta se definió como "el uso de la fuerza física para provocar daño, no accidental; o con algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones" (p. 2). Si bien esta definición aludió a un daño directo, su análisis en entornos educativos o policiales reveló cómo ciertas prácticas como golpes, empujones o castigos corporales se naturalizaron como parte del

proceso formativo, reproduciendo un ciclo en el que la violencia se percibió como un recurso pedagógico válido y no como un abuso.

Los testimonios de los cadetes reflejaron claramente esta normalización; un cadete de 21 años de edad, afirmó con naturalidad: “lo único que percibo son los palazos, coscachos o golpes en el pecho cuando realizamos ejercicios mal desarrollados; de mi parte, ya me esperaba esto venir” (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). La referencia anticipada a este tipo de castigos, advertida incluso por familiares en servicio, mostró cómo la violencia física se incorporó a las expectativas formativas, borrando la frontera entre disciplina y maltrato.

Asimismo, otros relatos destacaron la intensidad y el desgaste corporal que produjeron estas prácticas; un cadete de 22 años de edad recordó: “nos mandaban hacer ejercicios que nos dejaban con el físico que ya no se podía levantar ni un dedo, el principio dije, esto es inhumano, pero luego la intensidad se fue reduciendo y estos 11 meses que estoy pues ya me acostumbré” (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). En este caso se observó el proceso de adaptación señalado por la CONAPO (s.f.), según el cual la reiteración de castigos terminó normalizando la violencia, transformándola en parte de la rutina cotidiana, a pesar de sus consecuencias en la salud física.

Por otra parte, algunos cadetes describieron la violencia física como una estrategia de presión emocional; un cadete de 22 años de edad, relató, “los ejercicios […] son un infierno y más lo son si generas problemas con los profesores que e creen superiores en todo; por eso mejor respondía y me aguantaba las ganas de decirles groserías” (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). Este testimonió evidenció que la coerción no se limitó al entrenamiento, sino que también se utilizó como un mecanismo jerárquico que reforzó la desigualdad de poder entre instructores y cadetes.

Del mismo modo, el impacto extremo de estas prácticas se manifestó en la fatiga acumulada; un cadete de 21 años de edad, describió: “los entrenamientos eran y serán un infierno, levantarse temprano para salir a trotar 5 km, de eso ejercitar todas las partes del cuerpo con 50 repeticiones […], y si tenías guardia nocturna, pues ahí deseaba mejor morir o retirarme de la escuela” (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). Esta afirmación ilustró cómo la violencia física, bajo el manto de resistencia y disciplina,

erosionó la motivación e incluso generó pensamientos de abandono dentro del proceso formativo.

En consecuencia, la violencia física en la academia policial, percibida como parte del endurecimiento necesario para el servicio, reveló un proceso de normalización preocupante; siguiendo a la CONAPO (s.f.), estas prácticas no solo causaron daño corporal inmediato, sino que también produjeron efectos psicológicos y emocionales duraderos. Los testimonios demostraron como los cadetes, inicialmente sorprendidos por la dureza de los castigos, terminaron aceptándolos, como inevitables, reproduciendo así un ciclo que reforzó la legitimidad de la violencia dentro de la cultura policial; de este modo, lo que se presentó como disciplina formativa corrió el riesgo de consolidarse como un patrón de abuso estructural, trasladando al ejercicio profesional la idea de que la fuerza física es un recurso legítimo y habitual de control.

4.3.2 Categoría 2: Cultura Organizacional

La cultura organizacional, entendida según Schein (1988) como un conjunto de supuestos básicos aprendidos para resolver la adaptación externa y la integración interna, se expresó en distintos niveles: artefactos y rituales visibles, valores proclamados y presunciones profundas que orientaron la conducta cotidiana. En el ámbito policial, estos supuestos estructuraron el "cómo se hacen las cosas", quién manda, cómo se obedece y qué se considera aceptable en nombre del orden. De acuerdo con Robbins (2009), la cultura se configuró como un sistema de significados compartidos que otorgó identidad y cohesión, pero que, al mismo tiempo, pude legitimar estilos de autoridad, mientras que Villafañe (2000) subrayó su dimensión inconsciente, compuesta por códigos, lealtades y ritos que funcionaron como brújula práctica de la institución.

Los testimonios de los cadetes revelaron la existencia de una jerarquía percibida como ordenadora, pero con derivas personalistas; un cadete de 21 años de edad resumió esta ambivalencia al señalar que: "la jerarquía la percibo como mediante buena por el motivo de que hay un orden, pero hay personas […] que quieren usar ese poder para que cumplan sus caprichos" (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). De igual manera, un cadete de 20 años de edad destacó la desconexión entre el cargo y responsabilidad, al afirmar: "percibo algo irreal […] solo usan el poder que tiene para hacer lo que les plazca y yo […] tan bajo del eslabón, solo tengo que obedecer sus

caprichos" (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). Estas voces sugirieron que, junto a la verticalidad funcional, operó una subcultura de obediencia personal que distorsionó el ideal doctrinario de mando legal y racional.

En esta investigación se abordó la cultura policial, la cual según Reiner (1992), se caracterizó por una fuerte solidaridad interna, un sentido de misión y una constante sospecha, hacia el entorno, aunque también presentó rasgos de machismo y pesimismo profesional; por su parte Paoline (2003) diferenció entre el ambiente ocupacional (centrado en el peligro y la autoridad) y el organizacional (definido por la supervisión punitiva y la ambigüedad de rol),ambos factores que condujeron a estrategias de autoprotección y mínima exposición; a su vez, Manning (2007) y Chan (1997) mostraron la existencia de segmentaciones y habitus que produjeron múltiples subculturas bajo un mismo marco institucional; siguiendo la teoría de la estructuración de Giddens (1995, citado por Cambiasso, 2011), se evidenció una dualidad en la cual la jerarquía, entendida como un conjunto de reglas y recursos, habilitó la acción y, simultáneamente se reprodujo cuando los actores acataron sin cuestionar prácticas de mando personalista.

En los relatos también apareció la obediencia como mecanismo de supervivencia; un cadete de 22 años de edad, afirmó: "se creen la divina cosa […] y como uno se encuentra debajo de ellos siendo un simple estudiante, pues toca obedecer sino te harán la vida de cuadritos" (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024); de manera similar, otro cadete de 21 años, mencionó: " sino obedeces sus caprichos […] te hacen la vida imposible" (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). Estas expresiones funcionaron como artefactos culturales, que actuaron como normas implícitas para la adaptación institucional: "lo que conviene" para pertenecer y avanzar; en la mediad en que estas reglas se normalizan, se transforman en presunciones básicas bajo la lógica de "así es aquí".

Desde la doctrina policial, basada en la misión, los valores, la legalidad y los derechos, la jerarquía debió garantizar coordinación, límites y equilibrio entre poder y responsabilidad. Sin embargo, la práctica relatada por los cadetes mostró una distancia evidente entre el "deber ser" y el "ser" organizacional; cuando la obediencia se vinculó a "caprichos" o "castigos" más que a procedimientos reglamentarios, el orden institucional se convirtió en un orden personal, y la cultura organizacional terminó privilegiando la lealtad vertical sobre el criterio profesional.

Esta brecha no se corrigió únicamente con con normas, pues, como advierte la teoría de la estructuración, las trasformaciones reales requirieron intervenir en las practicas recurrentes que premiaron el servilismo y castigaron la deliberación profesional. En este sentido, resulta necesario comprender que el cambio cultural demanda modificar no solo las estructuras formales, sino también los sistemas simbólicos de reconocimiento y sanción.

Los datos empíricos demostraron que la jerarquía operó simultáneamente como garantía de orden y como vía de legitimación informal del poder personal, generando un clima donde la obediencia fue la clave de supervivencia institucional. A la luz de Edgar Schein (1988), Stephen Robbins (2009, et al.) y Justo Villafañe (2000), junto con la retórica específica sobre cultura policial, esto indicó que la identidad profesional se socializó en códigos que priorizaron la sumisión al superior por encima del mandato doctrinario de legalidad y servicio. En conclusión, se configuró un circuito recursivo, en el que las prácticas de mando personalista fueron aceptas para "encajar", repetidas para “ascender” y convertidas en cultura institucional. Esta dinámica dificulto cualquier reforma que no abordara los rituales de reconocimiento, los incentivos y el liderazgo cotidiano, elementos esenciales para transformar la cultura organizacional policial desde sus fundamentos estructurales y simbólicos.

4.3.2.1 Subcategoría 1: Orden

Desde la antropología clásica, Edward Tylor (1871) concibió el orden como una manifestación cultura que organiza la conducta y los significados compartidos, mientras que los enfoques configuracionales contemporáneos, Gilberto Giménez (2003), Eduardo Restrepo (2012), Alejandro Grimson (2011) y García Canclini (2009) ampliaron, su compresión, al considerar que el “orden” no es reduce a la disciplina visible, sino que constituye un dispositivo simbólico que regula jerarquías, valores y comportamientos. En organizaciones altamente formalizadas como la policía, el orden se ancló, de acuerdo con Schein (1988, citado por Yopan et al., 2020), en tres niveles: artefactos y rituales (formación física, rutinas diarias, uniformes), los valores proclamados (servicio, legalidad, disciplina) y las presunciones básicas (aquello que “se puede” y “se debe” hacer). Robbins (2009, et al.) lo analizó como un sistema de significados compartidos que otorgó identidad y cohesión a la organización, mientras Villafañe (2000) destacó su

carácter inconsciente, manifestando en lealtades, símbolos y ríos que sirvieron como brújula de orientación institucional.

En clave policial, la literatura especializada, Robert Reiner (1992), Eugene Paoline (2003), Steve Herbert (1998), Peter Manning (2007), Janet Chan (1997), demostró que dicho orden se configuró como una subcultura que combinó ley y control burocrático como elementos de aventurerismo, machismo, seguridad y moralidad "de calle". Esta combinación produjo tensiones entre la norma formal y las reglas informales del grupo. Desde la perspectiva de Giddens, el orden se interpretó como una dualidad estructural: las reglas y los recursos institucionales habitaron la acción de los agentes y, al mismo tiempo, se reprodujeron cuando estos las encarnaron cotidianamente.

Los relatos empíricos indicaron que el orden funcionó como una promesa de maduración y pertenencia, como una mecanismo de obediencia vertical; un cadete de 21 años de edad expresó: "te ayuda a formas un nuevo individuo […] más adulto y maduro […] y forma un carácter indestructible" (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024); de modo similar, otro cadete de 22 años de edad, sintetizó su función formativa al decir: "te prepara de forma disciplinaria y recta para defender y defenderte" (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). Estas voces coincidieron con la función integradora de la orden descrita por Schein, en tanto se redujo la incertidumbre, marcó prioridades y coordinó la conducta colectiva.

Sin embargo, también emergieron límites claros, un cadete advirtió " la policía te entrena solo para obedecer […] si obedeces te ira bien; si llevas la contraria, vete despidiendo" (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024); otro afirmó: "forma un policía inquebrantable […] pero deja marcas que no te dejaran dormir" (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024); a su vez, un tercer entrevistado ofreció una mirada crítica sobre los símbolos de trabajo en equipo: "es una falsa facha […] solo funciona cuando hay notas" (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). En términos culturales, estos testimonios sugirieron que el orden no solo orientó el desempeño, sino que también premió la conformidad y desalentó la deliberación profesional, desplazando el acento desde la legalidad reflexiva hacia una obediencia instrumental.

De acuerdo con la doctrina policial establecida por el MI y PNE (2012), el orden debió representar un marco democrático sustentado en la legalidad, la proporcionalidad,

el servicio público y la protección de derechos. No obstante, cuando el orden vivido por los cadetes se tradujo en "obedecer para sobrevivir" o en la "imagen de excelencia" como mero acto performance, se evidenció el desacople entre el "debe ser" y el "ser" cultural. Con la lente de Giddens, se comprendido que no basta ajustar reglamentos formales, ya que el orden se reprodujo en prácticas recurrentes, como las formaciones, las sanciones, los reconocimientos y los ritos de curso, que validaron lo que cuenta como ser un "buen policía"; si los incentivos institucionales premiaran la sumisión y la apariencia, ese fue el orden que se naturalizó.

En síntesis, el orden emergió como un pilar ambivalente dentro de la cultura organizacional policial: contenía y socializaba, facilitaba la coordinación y la pertenecía, pero, pero también rigidizó las relaciones, instaló la obediencia acrítica, simuló el trabajo en equipo y produjo costos psicosociales. La evidencia sugirió que el orden institucional vigente tendió a privilegiar la conformidad vertical por encima del juicio profesional; culturalmente, ello alimentó un circuito recursivo donde los artefactos, los rituales y las recompensas diarias fijaron el estándar del "buen desempeño" como sumisión eficiente.

Por lo tanto, alinear, este orden con la doctrina requirió intervenir en tres niveles los artefactos (rituales y rutinas), los valores operativos (lo que se premia o se castiga) y las presunciones básicas (lo que significa "hacer bien la labor policial"). Solo mediante esta articulación la disciplina podrá transformarse de un fin en sí misma a un medio para consolidar un orden legal-racional, orientado al respeto de los derechos, al servicio ciudadano y a la toma de decisiones éticamente responsables.

4.3.2.2 Subcategoría 2: Hábitos

Los hábitos constituyen la traducción cotidiana de los valores institucionales en prácticas concretas y repetitivas que estructuraron la vida diaria de los cadetes Como lo planteó Shein (1988, citado por Yopan et al., 2020), estos hábitos se expresaron en distintos niveles, desde los artefactos visibles como rutinas de aseo, horarios estrictos y formación física; hasta las presunciones básicas que normalizaron la obediencia, la disciplina y la disponibilidad total. En la academia policial, tales hábitos configuraron un sistema de significados compartidos que, siguiendo a Robbins (2009, citado por Yopan et al., 2020), dotó de identidad a la institución y diferenció su quehacer frente a otras organizaciones. Desde la perspectiva de Giddens (1995, citado por Cambiasso, 2011), la repetición diaria

de estas rutinas operó bajo la dualidad de la estructura; los cadetes reprodujeron las reglas que los condicionaron, levantarse temprano, comer en pocos minutos, ejecutar órdenes inmediatas y, al hacerlo, reforzaron el patrón cultural que definió lo que significa "ser policía".

Los testimonios empíricos confirmaron que la rutina diaria estuvo marcada por una organización rigurosa del tiempo; un cadete de 21 años de edad, relató "los hábitos que nos dan son despertarse a las 5 am para tender la cama y estar vestidos y listos […], nos dan 3 minutos para comer, de ahí correr para limpiar el plato e ir a la cancha para esperar las instrucciones" (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). De forma similar, un cadete de 20 años de edad enfatizó: "levantarse muy temprano […] cantar el himno nacional y de eso retomamos actividades, es como la escuela, solo que un poco más estricta" (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). Estas dinámicas, al ser reiteradas, generaron una disciplina corporal y mental que moldeó la identidad profesional y produjo un fuerte sentido de pertenencia institucional.

Además, la exigencia física y académica se entrelazó con el orden cotidiano; otro cadete de 22 años de edad señaló que la rutina: "es como la escuela tal cual, solo la diferencia es que te levantas a las 5 am, arreglas tu cama, comes, pero con tiempos de 5 a 4 minutos, de ahí se ejercita el cuerpo y luego a clases" (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). Incluso, algunos entrevistados destacaron la importancia de la representación personal como parte de este proceso de interiorización; un cadete de 21 años de edad mencionó: "hay que tener un buen aseo, cabello bien cortado, postura bien recta y firme, ropa impecable, comer toda la comida sin dejar nada en un tiempo corto, obedecer las órdenes sin desobedecimiento, levantarse muy temprano, entrenar ejercicios fuertes y estudiar" (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). Estos relatos coincidieron con la idea de Villafañe (2000, citado por Yopan et al., 2020), quien sostuvo que la cultura organizacional se manifestó en rituales y valores corporativos que otorgaron sentido a la interacción interna.

De esta manera, los hábitos cotidianos dentro de la academia policial funcionaron como una infraestructura invisible que aseguró la cohesión institucional y la disciplina, al mismo tiempo que imprimió una identidad profesional basada en la obediencia, la rapidez y la disponibilidad permanente. Si bien estos hábitos fortalecieron la tolerancia al estrés y la sincronización de los cuerpos en función de los objetivos institucionales,

también pudieron derivar en una obediencia acrítica que relegó la reflexión y los principios éticos vinculados a los derechos humanos. En este sentido, el desafió residió en resignificar las rutinas no solo como ejercicios de control, sino como prácticas pedagógicas orientadas a consolidar un ethos policial coherente con la doctrina formal y con el servicio ciudadano; tal como propone la teoría de la estructuración de Giddens, toda práctica repetida puede ser transformada cuando los actores reflexionan sobre su propio hacer, permitiendo que la disciplina evolucione de una herramienta de control a un medio de formación ética y profesional.

4.3.2.3 Subcategoría 3: Normas y reglas

Las normas y reglas operaron como "guías de acción" que estandarizaron conductas y sostuvieron la cohesión del grupo. En términos de Shein (1988, citado por Yopan et al., 2020), constituyeron parte de los supuestos básicos aprendidos para resolver problemas de adaptación e integración, manifestándose en distintos niveles: desde artefactos visibles (protocolos, reglamentos y rutinas), hasta presunciones invisibles que orientaron la obediencia y la disciplina. En la misma línea Robbins (2009, citado por Yopan et al., 2020), destacó que las normas funcionaron como un sistema de significados compartidos que delimitó lo permitido y lo prohibido, otorgando identidad a la institución. Este entramado normativo convivió con el "inconsciente colectivo" organizacional, compuesto por valores corporativos y rituales que, según Villafañe (2000, citado por Yopan et al., 2020), dieron sentido a la práctica cotidiana.

En el campo policial, las reglas formales se anclaron en una doctrina que exigió legalidad, proporcionalidad y respeto a los derechos humanos; sin embargo, su efectividad dependió de que esas prescripciones se encarnaran en prácticas reales y no quedaran solo en el plano declarativo. Los testimonios de los cadetes evidenciaron que las normas se enseñaron con un propósito explícito asociado a la jerarquía, la puntualidad, la honestidad y la protección de la ciudadanía. un cadete de 21 años de edad expresó: "las normas que nos enseñan siempre tienen un designio, como respetar a nuestros superiores […], ser puntuales, honestos […] debemos respetar los derechos humanos" (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). En la misma línea, otro cadete de 20 años de edad resaltó el componente legal de la formación: "Recibo clases de leyes para proteger al ciudadano […] las normas siempre tienen una intención […] y a su vez hay limitaciones que no debes pasarte" (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). Estas voces

coincidieron con la noción de que las reglas son, simultáneamente, medios y resultados de la acción, al acatarlas cotidianamente, los sujetos reprodujeron la estructura que los moldeó.

No obstante, surgieron tensiones cuando el "debe ser" doctrinario colisionó con prácticas punitivas informales; un cadete de 22 años de edad observó que las normas: "[…] tiene motivos, pero aquí no veo que las cumplan […] te mandan a estar parado como momia […] lo veo muy inhumano y no cumple las normas y derechos que tenemos" (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). De igual forma, otro cadete de 21 años de edad, añadió la paradoja sobre la sanción que inhibe la queja: "dicen que tenemos derechos, pero si vas a reclamar te trancan castigos horribles […] me cuestiono ¿para que existen esas reglas si al final no ayudan en nada?" (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024).

Este hiato entre reglas formales y los usos informales del poder coincidió con lo descrito por Herbert (1998, citado por Nabaes, 2018), quien identificó una fricción entre órdenes normativos, la ley, el control burocrático frente al aventurerismo o machismo institucional, los cuales se aplicaron de manera reflexiva y, a veces, contradictoria en la práctica cotidiana. Asimismo, dialogó con lo propuesto por Paoline (2003, citado por Nabaes, 2018), quien distinguió entre las exigencias ocupacionales (peligro, autoridad coercitiva) y las presiones organizacionales (supervisión punitiva, ambigüedad de rol), factores que indujeron estrategias defensivas y lealtades internas entre los miembros de la institución.

En este contexto, la internalización de las normas no fue homogénea; para algunos cadetes, las reglas garantizaron el orden y respaldaron fines legítimos; para otros, se transformaron en un recurso discrecional que habilitó castigos desproporcionados. Un cadete de 21 años de edad afirmó: "Toda norma […] respetar a los superiores, cuidar los derechos de las personas, ser disciplinados […] esas son pioneras para ser policía" (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). En contraste, otro cadete de la misma edad subrayó la brecha performativa: "percibo que no las ejercen […] si reclamas, te va peor" (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). Estas ambivalencias demostraron cómo la dualidad estructura-acción operó de manera recursiva; si la sanción informal o el castigo físico se toleraron o premiaron implícitamente, las reglas formales

de derechos humanos perdieron fuerza performativa y se reconfiguraron como mera retórica.

En síntesis, las normas y reglas en la academia policial cumplieron una función pedagógica y simbólica central: organizaron expectativas, distribuyeron responsabilidades y defendieron los límites de uso legítimo de la fuerza. Sin embargo, su capacidad de orientar la práctica dependió de la coherencia entre el mandato doctrinario y los mecanismos reales de socialización y control; cuando la jerarquía validó sanciones humillantes o desproporcionadas, la organización trasmitió, más allá del texto normativo, el mensaje de que el fin justifica los medios, consolidando un habitus de obediencia acrítica y coerción. Esta tensión reveló que la brecha entre los valores formales y las prácticas cotidianas no fue un fenómeno anecdótico, sino estructural; en consecuencia, la verdadera legitimidad institucional se jugó en la correspondencia entre lo que se declaró y lo que efectivamente se transmitió durante la formación policial.

4.3.3 Categoría 3: Desempeño Ético

La ética se concretó en la deontología, entendida según Banks (2002, citado por Pantoja, 2012), como un conjunto de deberes que fijaron límites de actuación y convirtieron el "deber ser" en reglas exigibles de conducta. A diferencia de la reflexión moral abstracta, la deontología, según Wanjiru (1995, citado por Pantoja, 2012), operó como marco regulativo destinado a asegurar responsabilidad y previsibilidad en el ejercicio profesional; u razón de ser radicó en que la buena intención por sí sola no basta; la libertad humana requirió reglas que orientaran el uso legítimo del poder en beneficio de terceros. Trasladada al campo policial, esta perspectiva, según García (2015), implicó que la autoridad se legitimara no solo por la ley, sino también por un repertorio de deberes que resguardaron la dignidad y los derechos de las personas; en consecuencia, los códigos y juramentos éticos no representaron un mero adorno simbólico, sino el anclaje y moral de la función de seguridad pública.

Ahora bien, la moral no se formó en el vacío, sino de una cultura organizacional que socializó hábitos, jerarquías y modos de resolver conflictos; de acuerdo con el PNE (2020), la denominada "filosofía doctrinaria" del estilo de vida policial, obediencia a la norma, respeto a los símbolos, subordinación y liderazgo, porte del uniforme, formalidad, pasión sin apasionamiento e integridad, buscó integrar identidad y conducta en un

continuo ser-pensar-actuar. Desde la teoría de la estructuración, Giddens (1995, citado por Cambiasso, 2011), planteó que estas reglas no solo restringieron, sino que también habilitaron prácticas que, al repetirse, sedimentaron supuestos éticos cotidianos. Sin embargo, el punto de tensión emergió cuando la obediencia funcional se vivió como fin en sí mismo, desplazando la deliberación sobre la proporcionalidad, la legalidad y la humanidad de los actos; en este sentido, la deontología, según García (2015), actuó como una bisagra, recodando que ninguna orden podía exigir vulnerar la dignidad que la propia institución estaba llamada a proteger.

Las voces de los cadetes mostraron ese doble movimiento entre la prescripción ética y la socialización práctica; para algunos, la academia efectivamente un basamento moral explícito; un cadete de 21 años de edad manifestó: “nos formaron en una base de respetar al ciudadano y hacer cumplir de forma legal sus derechos” (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024), refiriéndose a asignaturas de derecho y convivencia. Esta experiencia coincidió con la idea de que los códigos deontológicos orientaron las decisiones y previnieron la arbitrariedad en la actuación. Sin embargo, otros testimonios describieron un proceso más ambiguo; un cadete de 20 años de edad relató: “los profesores a pesar de ser una desalmados que al principio que entran los nuevos candentes y los tratan como perros, al final te das cuenta que lo hacen para enfrentarte al exterior, eso en mi pensar, no sé qué piensen los profes al respecto” (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). En clave deontológica, esta ambivalencia pudo confundir el criterio moral de los novatos, aprendieron el deber normativo, pero también internalizaron que el camino para cumplirlo podía normalizar la aspereza o el agravio.

Asimismo, apareció la divergencia entre la cátedra y el ejemplo; un cadete de 22 años de edad señaló: “algunos profesores inculcan moral […] pero otros predican de forma agresiva” (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024), generando la impresión de que el carácter se forjaba más a golpes de disciplina que mediante razones de justicia. Esa disonancia performativa, decir una ética y mostrar otra, cuestionó la eficacia del juramento como compromiso público, pues la pertenencia y el reconocimiento dentro de la estructura terminaron premiando la obediencia cerrada por encima del discernimiento ético. En el mismo sentido, otro cadete de 22 años de edad, subrayó: “no ser como algunos oficiales a quienes se les sube el poder a la cabeza” (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024), lo cual sugirió que parte del

aprendizaje deontología se produjo tanto por contraste con malos modelos como por instrucción formal.

Algunos testimonios cuestionaron directamente la pedagogía moral basada en el discurso: “Los profesores hablan de ser justos e íntegros, pero su ejemplo deja mucho que desear; es mejor ver con el ejemplo que con palabras vacías” (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). Esta observación situó el núcleo del problema en la coherencia institucional, cuando la la cultura cotidiana validó interacciones humillantes o naturalizó la dureza como método, el mensaje deontológico se diluyó y la norma escrita perdió fuerza socializadora. En síntesis, la categoría ética en la formación policial reveló una escena compleja, los marcos deontológicos existieron, se enseñaron y proveyeron lenguaje para el deber; no obstante, su eficacia simbólica dependió de que la cultura del aula del patio y del mando, encarnara esos deberes en prácticas coherentes y reconocibles. Cuando existieron alineaciones entre clase, trato y ejemplo, los cadetes describieron aprendizajes claros en torno al respeto, la legalidad y el autocontrol; por el contrario, cuando surgieron fisuras, reportaron confusión, ambivalencia y la tendencia a reducir la ética a una retórica sin arraigo en la vida profesional.

4.3.3.1 Subcategoría 1: Conducta

La noción de conducta, entendida como el modo en que una persona actuó de manera observable en situaciones concretas, contribuyó el puente operativo entre la ética y la deontología; desde una perspectiva deontológica, Banks (2002, citado por Pantoja, 2012), planteó que la conducta no fue un simple rasgo individual, sino la expresión práctica de los deberes y límites asumidos por quien ejerció un rol profesional. En el ámbito policial, García (2015), señaló que dicha conducta se inscribió en un marco de principios y obligaciones orientadas a garantizar la legalidad, la proporcionalidad y el respeto a la dignidad humana. Así, la deontología no se redujo a un conjunto de declaraciones abstractas, sino que se manifestó en hábitos, decisiones situadas y ejemplos cotidianos, especialmente en contextos de mando, instrucción y socialización profesional.

En este sentido, la conducta de los instructores operó como matriz pedagógica y moral; pues transmitió no solo contenidos técnicos, sino también formas de estar en el mundo policial, disciplina, trato hacia subordinados y pares, y modos de ejercer la autoridad. Por tanto, el impacto formativo de sus actos fue reconocido por los cadetes

como decisivo; un cadete de 21 años de edad manifestó: “un profesor entrega experiencia […] conocimiento práctico […] lo acoplamos […] para formarnos con una moral profesional y estricta” (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). En términos deontológicos, este modelamiento confirmó que el deber profesional se aprendió tanto a través de prescripciones como mediante la imitación de referentes; la lección ética ocurrió también en el gesto, el tono y la aplicación justa de la norma.

No obstante, cuando la conducta instructiva se ancló en la hostilidad o el temor como instrumento pedagógico, la socialización tendió o derivar una ética del miedo; un cadete de 20 años de edad, expresó sin rodeos: “si te comportas muy amable los alumnos te verán las huevas, pero si te comportas como perro rabioso […] te tendrán miedo; si nos formamos bajo tensiones hostiles […] formas un carácter […] no te va a afectar” (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). Dicho de otro modo, la autoridad se aprendió como dominio emocional sobre el otro, más que como conducción responsable. En términos deontológico, esa deriva resultó problemática, ya que sustituyó el deber (lo que debo hacer) por la eficacia del impacto (lo que funciona), desplazando el marco de derechos hacía una pedagogía de endurecimiento.

Asimismo, la experiencia cotidiana evidenció la existencia de referentes dispares; un cadete de 22 años de edad señaló: “Hay instructores chéveres […] quiero ser como ese profe, pero hay otros […] con un carácter como si la vida los hubiese tratado mal; […] no sé a cuál polo ir” (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). Esa ambivalencia reveló la coexistencia de modelos contradictorios de conducta dentro del mismo proceso formativo; desde la teoría de la deontología, Pantoja (2012), interpretó este fenómeno como un déficit de coherencia entre el estándar declarado y el practicado. Cuando el currículo moral ofreció señales contradictorias, los aprendices articularon un comportamiento hibrido, más reactivo que normativo, combinando “pistas” dispares para adaptarse al entorno institucional.

Para otros cadetes, la conducta severa forjó sobriedad profesional, pero implicó un costo psíquico; un cadete de 22 años de edad, reconoció: “ayuda a formar una seriedad […] pero […] te deja marcas […] tienes que estar día a día luchando con tus diablos” (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). Desde la perspectiva de García (2015), el dilema no radicó en la disciplina en sí misma, sino el medio empleados para inculcarla; una disciplina compatible con el deber requirió proporcionalidad y respeto a

la dignidad; cuando la conducta formativa dejó “marcas”, el medio terminó contaminado el fin.

Los propios estudiantes subrayaron la centralidad del ejemplo; un cadete de 21 años de edad, mencionó: “las acciones son un ejemplo claro de lo que uno va a ser [...] no solo es lanzar palabras vacías […] un instructor debe mostrar con ejemplo […] lo que no se debe hacer” (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). Esta afirmación ratificó un principio esencial de la ética profesional, el juramento o el código carecen de fuerza transformadora si la conducta observable los contradice; la autoridad moral del instructor, sustentada en la coherencia entre el decir y el hacer, condicionó el tipo de autoridad que el futuro oficial ejerció en el desempeño de su función.

En fin, la conducta en la formación policial tradujo el tránsito del deber escrito a la práctica vivida; cuando los instructores encarnaron los principios de legalidad, trato digno y proporcionalidad, habilitaron un aprendizaje de autoridad responsable y legítima; por el contrario, cuando se normaliza la hostilidad como método de enseñanza, el aprendizaje ético se tensionó, y la autoridad corrió el riesgo de confundirse con intimidación. Desde la deontología, la clave no residió no en suprimir la disciplina, sino en asegurar que los modos de ejercerla fueran coherentes con los deberes que legitimaron la función policial.

4.3.3.2 Subcategoría 2: Ética

La ética en la formación policial se comprendió como un marco de deberes que orientó la conducta más allá de las preferencias personales, estableciendo límites y responsabilidades en el ejercicio de la autoridad. Mientras la ética interrogó lo bueno y lo correcto, según Banks (2002, citado por Pantoja, 2012), la deontología tradujo esos principios en obligaciones concretas aplicadas a la práctica. En el ámbito policial, García (2015), planteó que este marco no solo complementó la ley, sino que la legitimó desde fundamentos de justicia, igualdad y respeto a la dignidad humana; de esta manera, la ética se expresó en códigos y juramentos que comprometieron al agente con un bien público verificable. En ese horizonte, el denominado “estilo de vida policial” institucionalizó hábitos morales y reglas de trato, pero también instaló una disciplina y una obediencia funcional que, en ocasiones, entraron en tensiones con el juicio ético individual frente a situaciones límite.

En las entrevistas, varios cadetes reconocieron una transmisión explícita de principios y repertorios normativos que anclaron su futura autoridad en la legalidad y la convivencia; un cadete de 21 años de edad relató: “nos formaron en una base de respetar al ciudadano y poder hacer cumplir de la forma más legal sus derechos” (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024); de igual modo, otro cadete de 20 años de edad, mencionó: “me estoy formando como oficial de policía […] las decisiones y el comportamiento dependerán mucho” (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). Estas percepciones coincidieron con la idea de García (2015), para quien los deberes asumidos por convicción, y no solo por amenaza de sanción constituyeron la base de una ética profesional autentica. Asimismo, los códigos funcionaron como guías objetivas que evitaron el arbitrio en la toma de decisiones; en términos formativos, la ética apareció, como una gramática compartida para el uso legítimo de la fuerza y para la contención de las asimetrías de poder propias del rol policial.

No obstante, los mismos relatos mostraron una zona de tensión donde la socialización cotidiana reconfiguró o incluso erosionó, la orientación deontológica; algunos cadetes identificaron metodologías de enseñanza heterogéneas, con énfasis en el temple y la obediencia, pero también con estilos agresivos. Un cadete de 22 años de edad expresó: “justifican que es por el bien suyo” (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024); otro cadete de 20 años de edad añadió: “si te comportas como perro rabioso […] te tendrán miedo” (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024); finalmente un cadete de 22 años de edad señaló: “sus métodos son raros pero efectivos […] pero si hablamos de normas estos están fuera de lo moralmente correcto” (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). Estos testimonios evidenciaron que, en algunos contextos, el deber profesional pudo deslizarse hacia una obediencia acrítica cuando la jerarquía y la disciplina se absolutizaron como fines en sí mismo; este desplazamiento descentró el criterio de proporcionalidad, la imparcialidad y la centralidad de los derechos humanos, pilares fundamentales de la ética policial.

En síntesis, la categoría ética en la formación policial emergió como una arquitectura dual; por un lado, existieron principios y códigos que delinearon obligaciones públicas, sostuvieron la legitimidad y vincularon la autoridad al bien común; por otro, las prácticas de socialización cotidiana, según cómo se encarnaron en el aula y en el patio, pudieron reforzar esa arquitectura o, por el contrario, producir atajos normativos; los

testimonios mostraron simultáneamente una apropiación de valores, “saber lo que tenemos que hacer y lo que no” (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024) y alertas sobre modelos de conducta que privilegiaron el miedo o la dureza como pedagogía: “tendrá un efecto rebote […] genere policías con conductas agresivas” (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). En consecuencia, la ética, como principio deontológico, quedó situada en el vaivén entre lo prescrito y lo vivido; su eficacia dependió de que el aprendizaje del deber trascendiera el discurso formal y se materializara en una experiencia cotidiana coherente con la dignidad humana que la propia institución declaró custodiar.

4.4 Categorías y Subcategorías de los Oficiales

4.4.1 Categoría 1: Legitimación de la violencia

La legitimación constituyó un concepto clave para comprender cómo se construyó la aceptación de normas y prácticas dentro de los contextos institucionales; de acuerdo con d´Ors (1979), la legitimidad no se redujo a la ley escrita, sino que se fundamentó en la percepción social de lo justo, incluso cuando esta no estuvo codificada formalmente. En esta línea, Cotta (1979) enfatizó que la legitimidad radicó en la conformidad cultural y social, es decir, en la adhesión colectiva hacia quienes ejercieron la autoridad; complementariamente, Weber (1919, citado por Reyes, 2009) situó al Estado como el único ente con el monopolio de la violencia legítima, la cual se validó en la medida en que fue reconocida por la sociedad como necesaria para garantizar el orden; bajo este marco, la violencia dentro de las instituciones de seguridad, como la policía, no solo se entendió como un recursó operativo, sino como también como una práctica culturalmente asumida y legitimada mediante los procesos de socialización profesional.

Los testimonios de los oficiales mostraron como esta legitimación se expresó en la formación como en la práctica diaria; un oficial de cinco años de experiencia recordó que durante su paso por la escuela policial: “existía el teque en medio de la formación […] todo el pelotón recibía castigo físico” (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024), incluyendo planchas, barras o guardias prolongadas, aun cuando la falta fuera individual. En un sentido similar, otro oficial con cuatro años de experiencia relató que, en los entrenamientos: “los instructores nos pegaban con un palo […] si les respondías, te mandaban limpiar baños o estar firmes en la cancha todo el día” (comunicación

personal, 30 de noviembre de 2024). Estos testimonios ilustraron cómo los castigos físicos y humillantes se presentaron como mecanismos de disciplina, legitimados bajo la lógica de corregir y moldear conductas.

Sin embargo, no todos los oficiales percibieron estas prácticas como violencia; para algunos, los entrenamientos físicos fueron entendidos como parte normal del proceso formativo; un oficial con diez años de experiencia explicó: “no se podían percibir como violencia los entrenamientos físicos […] gracias a esos entrenamientos se forma mental y físicamente” (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). Incluso otros afirmaron no haber experimentado situaciones que pudieran catalogarse como violentas; un oficial con seis años de experiencia mencionó: “Nunca he recibido ese tipo de experiencias durante mis entrenamientos policiales” (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). Estas diferencias en la percepción evidenciaron cómo la violencia se naturalizó y se normalizó dentro de la cultura institucional, dependiendo de las experiencias individuales y de la forma en que se transmitieron los códigos internos de disciplina.

En consecuencia, la legitimación de la violencia entre los oficiales de policía se configuró como un fenómeno ambivalente; mientras algunos identificaron prácticas punitivas y correctivas como expresiones violentas, otros las entendieron como parte legítima y necesaria de la formación profesional. En contraste, reflejó lo señalado por Weber (1919) y Bourdieu (2004), en cuanto a que la violencia institucional se insertó en un marco de aceptación social y simbólica, donde la disciplina operó como justificación cultural. Por lo tanto, las prácticas formativas que fortalecieron la resistencia física y mental, también reprodujeron bajo la retórica de la disciplina, dinámicas coercitivas que contradijeron los principios democráticos y de derechos humanos. En suma, la legitimación de la violencia no solo evidenció un proceso de adaptación funcional al orden jerárquico, sino también la existencia de una cultura organizacional que naturalizó el uso del castigo como herramientas educativas, configurando así un eje central en la construcción de la identidad profesional policial.

4.4.1.1 Subcategoría 1: Socialización profesional

La socialización profesional de los oficiales se configuró como un proceso de aprendizaje e interiorización que articuló interacción, las reglas y pertenencia institucional; en la línea

de Zanden (1986, citado por Suriá, 2010), este proceso fue entendido como "el conjunto de interacciones mediante las cuales los individuos […], desarrollan maneras de pensar, sentir y actuar requeridas para su desempeño" (p. 2). Asimismo, Rocher (1990, citado por Suriá, 2010), implicó esta perspectiva al afirma que la socialización implicó una interiorización progresiva de los elementos socioculturales que pasaron a formar parte de la personalidad, orientando la adaptación al medio. En el ámbito policial, este trayecto no se limitó a técnicas o protocolos, sino que incorporó códigos de disciplina, jerarquía y rituales que definieron el ethos profesional. Dicho proceso incluyó tanto aprendizajes formales como una socialización informal que sedimentó hábitos, lealtades y umbrales de tolerancia frente a la dureza del entrenamiento.

Los testimonios de los oficiales mostraron cómo la disciplina estricta se presentó como núcleo de la socialización; una oficial con cinco años de experiencia sostuvo que: "es correcto tener una doctrina policial porque así nunca desobedecerás las órdenes de los superiores y, de lo contrario, recibirás sus sanciones correspondientes" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). En la misma línea, otro oficial con cuatro años de experiencia, afirmó que "falta mayor disciplina en los valores institucionales, pues si se trata bonito, a los cadetes se colgarán de los brazos que les apoyan" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). A este énfasis en la obediencia se sumaron definiciones instrumentales de la sanción como vía para "formar el carácter y la disciplina del cadete, sin las cuales no serán capaces de poder formarse como policías" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024).

La idea de eficacia disciplinaria se reforzó con la apelación al respeto por el grado y la antigüedad; un oficial con diez años de experiencia mencionó que "las acciones disciplinarias […] juegan un papel importante, siendo efectivas y adecuadas para la práctica diaria ante la sociedad" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). Incluso cuando se sintetizó su utilidad, la clave volvió a ser el carácter; en este sentido un oficial con seis años de experiencia, describió que "son efectivas porque así forman el carácter y la disciplina" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). Esta convergencia discursiva reveló una matriz de socialización donde el control y la sanción fue concebidos como medios legítimos para producir identidad profesional y cohesión jerárquica.

Desde el prisma de Anzaldúa (2017), estas prácticas estrictas operaron como dispositivos de socialización de la violencia en la medida en que normalizaron la dureza y la asimetría de poder como lenguaje cotidiano. En términos de Giddens (1995, citado por Cambiasso, 2011), se trató de una reproducción recursiva, al actuar conforme arreglas y recursos que privilegiaron la disciplina punitiva, los actores reafirmaron la estructura que la sustentó; a su vez, dicha estructura habilitó y legitimó actuaciones futuras en la misma dirección. La socialización profesional de los oficiales combinó la instrucción explícita con un aprendizaje tácito de autoridad y obediencia; mientras la primera enunció legalidad y derechos, la segunda estabilizó repertorios disciplinarios que muchos percibieron como condición necesaria del rol. Esta doble capa, interiorización normativa e incorporación de prácticas estrictas, explicó la fuerza de la cultura policial para moldear identidades y orientó la compresión de cómo, en la experiencia de los oficiales, la disciplina se convirtió en el eje simbólico y operativo del "ser policía".

4.4.1.2 Subcategoría 2: Formación profesional

La formación profesional constituyó un proceso clave en la preparación de los oficiales de policía, pues no se limitó a la adquisición de destrezas técnicas, sino que integró valores, actitudes y capacidades sociales orientadas a garantizar un desempeño ético y eficaz. Desde la perspectiva del MECE (citado por EMTC, 2010), la finalidad de la formación fue "la preparación de los alumnos para la actividad en un campo profesional, proporcionándoles una formación polivalente que les permita adaptarse a las modificaciones laborales que pueden producirse a lo largo de su vida" (p. 8). En esa misma línea, la OIT (1963, citado por EMTC, 2010), subrayó que la formación "no es un fin en sí misma, sino un medio de desarrollar las aptitudes profesionales de una persona […] teniendo en cuenta las posibilidades de empleo" (p. 6). Por lo tanto, ambos enfoques permitieron comprender que la formación policial debía orientarse tanto al dominio operativo como al fortalecimiento de la integridad moral y la responsabilidad social de quienes ejercieron el monopolio legítimo de la fuerza.

En las entrevistas realizadas a oficiales, surgieron testimonios que evidenciaron como este proceso formativo combinó exigencia físicas, académicas, y prácticas de campo; un oficial con cinco años de experiencia señaló que "dentro del tema académico no tuvo mucha complejidad, pero si dentro del área de educación física, se me fue difícil por los ejercicios excesivos que realizábamos a diario; de ahí las materias dictadas fueron

enfocadas en la parte del derecho y también primeros auxilios" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). Este relato ilustró la coexistencia entre la dimensión técnica y la preparación física, que, aunque fue percibida como excesiva, terminó configurando parte del carácter profesional.

Por otra parte, un oficial con cuatro años de experiencia enfatizó que su formación incluyó un mayor enfoque en "[…] derechos humanos y uso progresivo de la fuerza" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024), lo cual evidenció intentos institucionales de incorporar contenidos orientados a la legalidad y a la proporcionalidad en el uso de la fuerza. Sin embargo, las experiencias no fueron homogéneas; otro oficial con cuatro años de experiencia mencionó que "el desarrollo es efectivo ya que nos forman para vivir cada momento y saber conllevar" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). A su vez, un oficial con diez años de experiencia destacó que "todo lo aprendido en clases se pone en práctica en la calle y de acuerdo a lo captado se puede tomar los procedimientos sin que haya falencia" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). Estos testimonios reflejaron que la formación fue percibida como funcional y directamente aplicable al servicio, aunque en algunos casos, la sobrecarga física o la dureza disciplinaria plantearon tensiones entre la teoría y la práctica.

Asimismo, la formación se experimentó como un proceso de adaptación a escenarios de riesgo y alta exigencia; así lo expresó un oficial con seis años de experiencia: "dentro del tiempo de formación se aprende a sobrevivir en las situaciones más riesgosa conforme a todos los conocimientos impartidos en seguridad, recate y orden público" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). Este enfoque práctico reveló la centralidad de la preparación operativa en la configuración del ethos policial, pero también planteó el reto de equilibrar la capacitación técnica con la construcción de una cultura institucional respetuosa de los derechos humanos. La formación profesional no solo moldeó competencias técnicas, sino que también socializó visiones sobre el uso de la fuerza, las jerarquías y la identidad profesional de los oficiales. Dicho proceso reprodujo o cuestionó prácticas que legitimaron la violencia como recurso funcional, evidenciando que el desafío contemporáneo de la educación policial radicó en armonizar la eficacia operativa con una ética pública sustentada en la legalidad, la proporcionalidad y la protección de los derechos ciudadanos.

4.4.1.3 Subcategoría 3: Violencia psicológica

La violencia psicológica se presentó como una de las formas más difíciles de identificar y, al mismo tiempo, de las más destructivas dentro del ámbito institucional; Poalacin y Bermúdez (2023), la definieron como "el cometimiento de actos agresivos, intimidantes, amenazantes o, en definitiva, violentas, que realiza una persona en contra de otra u otras" (p. 63). Destacando que no requirió contacto físico para generar un daño profundo en la victima. En la misma línea, Martínez (2019, citado por Poalacin y Bermúdez, 2023) agregó que este tipo de violencia se manifestó mediante insultos, gritos, amenazas o gestos de desprecio que, aunque pudieran parecer inofensivos, afectaron directamente la autoestima y la estabilidad emocional de las personas. En el contexto de la formación policial, estas dinámicas encontraron un terreno fértil dentro de jerarquías rígidas y procesos disciplinarios que, bajo la premisa de "forjar carácter", legitimaron prácticas de hostigamiento verbal como parte del entrenamiento profesional.

Lo testimonios de los oficiales reflejaron como estas prácticas fuero interiorizadas en la academia; un oficial con cinco años de servicio relató que recibía frases como "hijas de puta […] pedazos de basura andantes, […] la niñita no puede más y así quiere ser policía, me dan asco" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). Dichas expresiones le generaron inicialmente desánimo y deceso de abandonar la formación, aunque con el tiempo terminó, acostumbrándose y desarrollando un carácter más endurecido. Estas experiencias mostraron la naturalización del maltrato verbal como parte del proceso formativo, incluso cuando provocaron efectos emocionales significativos durante los primeros meses de instrucción.

Por otra parte, algunos entrevistados interpretaron este trato como una estrategia necesaria para fortalecer psicológicamente al futuro oficial frente a escenarios hostiles; un oficial con 4 años de experiencia afirmó que "dichos comentarios fueron esenciales para fomentar el carácter de un policía" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). De manera similar, otro oficial con diecisiete años de experiencia sostuvo que "los comentarios son necesarios ya que, al entrar en contacto con una sociedad conflictiva, debemos conllevar la situación" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). Asimismo, un oficial con 10 años de servicio coincidió al señalar que "sino se forma psicológicamente no se podría optimizar el trabajo en las calles" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). Estas percepciones revelaron un fenómeno de resignificación,

lo que en un inicio fue vivido como maltrato terminó siendo reinterpretado como entrenamiento funcional, justificando así prácticas que perpetuaron como un recurso pedagógico.

No obstante, surgieron voces disonantes que relativizaron la presencia de este tipo de prácticas; un oficial de seis años de experiencia manifestó que, durante su formación "todo se desarrolló de una buena manera sin discriminación a ninguna persona" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). Este contraste evidenció que la violencia psicológica no es manifestó de manera uniforme en todas las experiencias formativas, aunque si constituyó una práctica recurrente y normalizada en diversos espacios de la institución. La violencia psicológica, en la formación de oficiales se insertó como un mecanismo ambiguo, por un lado, erosionó la dignidad y bienestar emocional de los aspirantes, por otro, fue aceptada como un recurso disciplinario y de preparación; este doble efecto consolidó una cultura organizacional donde el hostigamiento verbal se asimiló como parte natural del oficio, reproduciendo patrones que, más adelante podrían trasladarse al trato con la ciudadanía.

4.4.1.4 Subcategoría 4: Violencia física

La violencia física, definida por el CONAPO (s.f.) como "el uso de la fuerza física para provocar daño, no accidental; o con algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, extremas, o ambas" (p. 2), constituyó una de las manifestaciones más visibles de la coerción. Aunque sus efectos fueron inmediatos y tangibles, esta forma de violencia generó también impactos emocionales y psicológicos, que prolongaron su influencia en el tiempo; en contextos institucionales, como las academias policiales, estas prácticas suelen haberse justificado como parte del entrenamiento y la disciplina, naturalizando su uso y reforzando la idea de que la fuerza era un recurso legítimo para garantizar la obediencia. Desde esta perspectiva, el ejercicio físico extremo, las sanciones corporales y las practicas agresivas no fueron percibidas como abusos, sino como mecanismos de formación y endurecimiento del carácter.

Los testimonios de los oficiales reflejaron con claridad esta normalización; un oficial con 5 años de servicio, recordó que, durante su instrucción, en el área de manejo de armas debía cargar constantemente un fusil mientras realizaba rutinas extenuantes: "nos decía que ahora en adelante esa arma será su compañero de vida, todo eso fue

agotador, pero fue más agotador y estresante cuando nos obligaban a hacer ejercicios extenuantes" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). Este relato mostró como la violencia física no se limitó al uso de la fuerza bruta, sino que se vinculó con la exigencia de resistencia física y mental en condiciones extremas, bajo la idea de que la dureza prepara para el ejercicio operativo.

Por otra parte, algunos oficiales interpretaron estas prácticas con una mirada más positivas; un oficial con 4 años de experiencia afirmó que "si existieron practicas así, y fueron muy buenas y de gran ayuda" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). De igual modo, un oficial con diecisiete años al servicio señaló que "la impresión es normal ya que uno debe estar entrenado en todo momento" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). Asimismo, un oficial con 10 años de experiencia, consideró que "las practicas físicas son parte de la formación académica; me dejaron una experiencia buena, ya que fui formado mental y físicamente" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). Estos testimonios evidenciaron como la violencia física fue resignificada como disciplina o como herramienta necesaria para alcanzar la fortaleza requerida por la labor policial.

Además, varios entrevistados reconocieron que estas dinámicas no ocurrieron de manera caótica, sino dentro de un marco de supervisión rígida; según un oficial con seis años de experiencia, "el entrenamiento fue adecuado por instructores estrictos y disciplinarios" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). Este discurso reforzó la percepción de que las prácticas intensas no constituyeron violencia arbitraria, sino un componente legítimo de la preparación; sin embargo, desde la teoría de la estructuración de Giddens (1995, citado por Cambiasso, 2011), estas dinámicas pueden interpretarse como una forma de reproducción estructural, al aceptar estas prácticas como "normales", los oficiales contribuyeron a consolidar estructuras culturales que legitimaron el uso de la fuerza como parte constitutiva del oficio policial. La violencia física se encontró profundamente integrada en la cultura organizacional de la institución; aunque sus efectos en muchos casos desgastadores, fue asumida por los oficiales como un entrenamiento valido, consolidado un ethos profesional en el que la fuerza física se normalizó y se proyectó como una parte esencial del trabajo policial. De este modo, la disciplina terminó confluyendo con la violencia, difuminando los límites entre la preparación legítima y el abuso institucional.

4.4.2 Categoría 2: Cultura Organizacional

La cultura organizacional en las estructuras policiales fue comprendida, siguiendo a Shein (1988, citado por Yopan, et al., 2020), como un entramado de niveles que abarcaron desde los artefactos visibles hasta los valores proclamados y las presunciones básicas que orientaron la acción cotidiana. En términos de Robbins (2009, citado por Yopan, et al., 2020), dichos entramado funcionó como un sistema de significados compartidos que otorgó identidad y cohesión, pero que también estableció diferencia y jerarquía; por su parte, Villafañe (2000, citado por Yopan, et al., 2020), añadió la noción del "inconsciente corporativo" compuestos por rituales, símbolos y hábitos que naturalizaron modos específicos de interacción y autoridad. Trasladado al campo policial, la cadena de mando, los ritos de formación y el vocabulario del "servicio" operaron como artefactos que anclaron valores de disciplina y obediencia, a la vez que sostuvieron presunciones básicas sobre el uso legítimo de la fuerza.

La literatura sobre la subcultura policial mostró cómo esas capas se transformaron en lentes de interpretación para la práctica profesional; Reiner (1992, citado por Nabaes, 2018), describió la existencia de solidaridades cerradas, sospecha y sentido de misión que ordenaron el mundo policial; Herbert (1998, citado por Nabaes, 2018), planteó la coexistencia de distintos "órdenes normativos" la ley, la burocracia, la seguridad, el aventurerismo y la moralidad, que modularon en el terreno la aplicación de las reglas formales. Asimismo, Paoline (2003, citado por Nabaes, 2018), distinguió entre presiones ocupacionales y organizacionales que impulsaron estrategias de autoprotección y lealtad grupal; mientras que Manning (2007, citado por Nabaes, 2018), mostro la existencia de "segmentos" internos con intereses y riesgos diferenciados. Finalmente, Chan (1997, citado por Nabaes, 2018), destacó desde la noción de habitus la capacidad de los policías para reproducir o desbordar la cultura institucional.

En los testimonios de los oficiales se observó un anclaje positivo de la jerarquía como principio de orden y previsibilidad; un oficial con diez años de experiencia manifestó que "si no existiera jerarquías cada individuo haría lo que sea" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024), mientras que otro destacó el respeto hacia la antigüedad como elemento esencial de convivencia, señalando "respeto y consideración […] hacia las personas más antiguas" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024)).

Sin embargo, emergieron también fisuras que revelaron cómo la jerarquía fue vivida como capital simbólico, capaz de derivar en despotismo, distancia o estatus; de acuerdo con un oficial de 5 años de experiencia, algunos superiores “se creen la divina comedia” (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). En otro testimonio, se describió una relación poco afectiva entre voluntarios y oficiales, marcada por el interés en los beneficios y el mando, acompañada de un llamado a “dejar de ser corruptos” (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). Incluso, un oficial con 4 años de experiencia atribuye a las diferencias salariales una falsa superioridad, señalando que “debería acabar el sueldo ya que eso les hacer creer superiores” (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024).

Desde la perspectiva de Giddens (1995), citado por Cambiasso, 2011), estas prácticas no fueron simples efectos de la estructura, sino que, al repetirse, reafirmaron reglas y los recursos que sostuvieron la asimetría; en consecuencia, la estructura se configuró como medio y resultado de la acción, estabilizando un habitus jerárquico que orientó las expectativas, los tratos internos y los criterios de autoridad. En conjunto, la cultura organizacional policial apareció como un dispositivo ambivalente, proveyó sentido, identidad y coordinación operativa, pero también funcionó como filtro que normalizó asimetrías, distancias y repertorios coercitivos. Los testimonios mostraron la convivencia de dos gramáticas, por un lado, la jerarquía como principio de orden y pertenencia (respeto al grado y la antigüedad); por otro, la jerarquía como capital simbólico que habilitó prácticas de superioridad y discrecionalidad.

Esa tensión, visible en los artefactos, valores y presunciones descritas por Edgar Schein (1988), Stephen Robbins (2009, et al.) y Justo Villafañe (2000), así como en las subculturas caracterizadas por Robert Reiner (1992), Eugene Paoline (2003), Steve Herbert (1998), Peter Manning (2007) y Janet Chan (1997), permitió comprender por qué ciertas formas de trato y autoridad se volvieron “normales” y perduraron. En términos de la dualidad estructura-acción practicas se realizaron y se aprendieron simultáneamente, en cada interacción, en cada gesto de mando y en cada acto de obediencia, consolidando así un patrón cultural que sostuvo tanto la cohesión institucional como la naturalización de las jerarquías autoritarias.

4.4.2.1 Subcategoría 1: Orden

En el contexto policía, el "orden" no constituyó únicamente un objetivo operativo, sino un significado compartido que fue aprendido y se estabilizó dentro de la cultura organizacional; siguiendo a Shein (1988, citado por Yopan, et al., 2020), el orden se asentó en supuestos básicos que permitieron resolver, simultáneamente la adaptación externa (control del espacio público) y la integración interna (cohesión y obediencia). Dichos supuestos fueron trasmitidos a los miembros como "la forma correcta" de actuar. En esta misma línea, Robbins (2009, citado por Yopan, et al., 2020) explicó que el orden funcionó como un sistema de significados compartidos que otorgó identidad y redujo la ambigüedad dentro del grupo. La cadena de mando, los rituales de formación y la disciplina estricta organizaron la experiencia cotidiana, definiendo qué conductas eran esperables y cuales debían ser sancionadas. De modo complementario, Villafañe (2000, citado por Yopan, et al., 2020), subrayó que dicho orden se reforzó mediante valores, emblemas y ceremonias que consolidaron un "inconsciente colectivo" institucional, donde la obediencia, la jerarquía y control adquirieron legitimidad emocional más que meramente normativa.

Los testimonios de los oficiales mostraron cómo ese orden fue interiorizado como disciplina y jerarquía "naturalizadas", aunque también revelaron fisuras; una oficial de cinco años de experiencia expresó que la rutina estricta "forma un carácter fuerte, aunque luego […] cobra factura […] con traumas" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). De manera similar, un oficial con diecisiete años de experiencia indicó que "al principio le aparecerá todo estresante […] forma un carácter fuerte [...] luego traumas" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). Por otro lado, surgieron críticas a la falta "humildad" y a la escasa socialización de valores; un oficial con cuatro años de servicio señaló que "falta socialización a los valores de humildad" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). En contraste, otros asociaron el orden con cohesión y trabajo en equipo; así lo manifestó un oficial con diecisiete años de experiencia, quien afirmó que este "influyen en el sentido de trabajo en equipo y confiar en nuestros compañeros […] siempre mantenido la jerarquía" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). Sin embargo, también apareció la cara ambivalente del trato jerárquico, el respeto vertical fue valorado, pero resultó incómodo cuando algunos superiores "se creyeron más de lo que eran" en el ejercicio del cargo.

Desde la teoría de la estructuración de Giddens (1995, citado por Cambiasso, 2011), este orden no se entendió como algo externo o impuesto, sino como un producto recursivo, se reprodujo cada vez que los oficiales aplicaron reglas y usaron recursos organizacionales. Las prácticas de mando, sanción y los rituales de obediencia no solo orientaron la conducta, sino que, al repetirse, reafirmaron las mismas reglas que las hicieron posibles. De ahí que el orden pudo producir efectos no deseados, tales como dependencia excesiva de la coerción, silenciamiento de disensos y desgaste psicosocial. Los testimonios surgieron esa dualidad, mientras algunos valoraron que la disciplina "fortalece y mejora el desempeño con la comunidad", otros alertaron sobre sus costos subjetivos e interpersonales reclamando "mejorar y dejar de ser corruptos" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024).

El orden policial se configuró como un entramado cultural y práctico que integró jerarquía, disciplina y significados compartidos; su fortaleza residió en la capacidad de coordinar acciones complejas y sostener la identidad profesional; sin embargo, su riesgo radicó en que los procedimientos para "mantener el orden" derivaran en estilos de autoridad poco reflexivos que normalizaron la distancia, la dureza relacional o la obediencia como criterio exclusivo del "buen desempeño". Los testimonios mostraron que los oficiales aprendieron y recrearon, ese orden cada día, tanto como sostén de la misión institucional como espacio de tensión donde se decidió cuánto de ese orden se tradujo en organización eficaz y cuánto se cristalizó en rigidez que erosionó el clima humano del trabajo.

4.4.2.2 Subcategoría 2: Hábitos

En la institución policía, los hábitos cotidianos, según Shein (1988, citado por Yopan, et al., 2020), constituyeron los "artefactos" visibles de la cultura organizacional; en concordancia, Robbins (2009, citado por Yopan, et al., 2020), sostuvo que estos hábitos encarnaron significados compartidos que cohesionaron e identificaron al grupo. De igual forma Villafañe (2000, citado por Yopan, et al., 2020), indicó que dichos hábitos funcionaron como rituales que moderaron el carácter, la pertenencia y la manera de ejercer la autoridad. En este sentido, acciones como madrugar, formar, trotar, alistarse con puntualidad y cumplir órdenes con disciplina operaron como una gramática práctica que integró a los oficiales en la institución, definiendo los comportamientos considerados esperables y valiosos.

Los testimonios confirmaron la existencia de una rutina física y temporal intensa, centrada en la puntualidad, el orden y la preparación del cuerpo; un oficial con cinco años de servicio, mencionó que: “trote, apurase para la alimentación, estudio académico […] despertarse a las 5 am para preparar la cama y estar listos” (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). De manera complementaria, un oficial con diecisiete años de experiencia, señaló la presencia de metas de esfuerzo y resistencia, indicando que realizaban, “actividad física intensiva […] 50 repeticiones […] 6 a 10 vueltas de trote intensivo” (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024); asimismo, un oficial con diez años de experiencia destacó la importancia de la puntualidad y concentración, describiendo que “levantarse temprano, ser puntual […] mantener la mente centrada” (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024).

A la vez, se evidenció que el respeto y la consideración fueron hábitos estables en la interacción diaria; un oficial con seis años de experiencia, manifestó que “los hábitos del respeto hacia las personas […] respeto y consideración hacia el superior jerárquico, disciplinado y ágil” (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). Estas declaraciones demostraron que los hábitos no solo regularon el cuerpo y el tiempo, sino también las formas de trato y reconocimiento jerárquico. No obstante, esa misma matriz de hábitos no resultó neutra, al reforzar la obediencia y la velocidad de respuesta, pudo deslizarse hacia la obediencia acrítica; así lo expreso un oficial con cuatro años de servicio, quién afirmo que “debemos obedecer todo lo que nos diga sin objeción alguna” (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). Desde la noción de subcultura policial, estas rutinas diarias actuaron como atajos culturales que priorizaron la lealtad interna, la jerarquía y la ejecución por sobre la deliberación, con el riesgo de naturalizar la coerción como una herramienta “normal” de gestión del orden.

A la luz de la teoría de la estructuración de Giddens, estos hábitos fueron simultáneamente medio y resultado de la cultura; cada mañana repetida, cada formación puntual y cada orden cumplida sin diálogo reprodujeron las reglas y recursos institucionales que dieron sentido al trabajo policial. La clave no consistió en suprimir las rutinas, indispensables para el servicio, sino orientarlas adecuadamente, mantener la disciplina y el rigor físico, pero acompañarlos de prácticas reflexivas vinculadas a los derechos humanos como la justificación de órdenes, o la mediación em conflictos; de este modo, el “habito profesional” no se limitó a obedecer, sino que debió entenderse como

obedecer con criterio, proporcionalidad y vocación de servicio ciudadano, garantizando así la legitimidad ética del accionar policial.

4.4.2.3 Subcategoría 3: Normas y reglas

En el plano de las normas, la cultura organizacional operó, como plantearon Edgar Schein (1988), Stephen Robbins (2009, et al.) y Justo Villafañe (2000), a dos velocidades, la de los reglamentos visibles (artefactos y valores proclamados) y la de las presunciones básicas que circularon y se aprendieron en la práctica cotidiana. En la institución Policial, este "sistema de significados compartidos" dotó de identidad y cohesión al grupo, pero también moldeó la manera en que se comprendieron la obediencia y la disciplina, así como qué se sancionó, cómo y por qué; desde esta perspectiva, las reglas no solo ordenaron la operación institucional, sino que también establecieron fronteras entre lo decible y lo indecible, entre lo que mereció castigo y lo que fue asumido como parte del oficio. En la capa formal, los testimonios confirmaron la existencia de un régimen sancionatorio claro y estructurado; un oficial con cinco años de servicio explicó: "Las sanciones se dividen en tres categorías […] amonestación verbal […] suspensión […] y en la muy grave […] destituyen del cargo; suspensión de funciones, destitución; reducción de rango, suspensión temporal o expulsión" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024).

En clave doctrinaria, este diseño buscó asegurar legalidad y proporcionalidad; mientras que, en clave cultura, marcó jerarquías y reforzó la idea de que el orden se preservaba mediante la previsibilidad sancionatoria. No obstante, como advirtieron Robert Reiner (1992), Eugene Paoline (2003) y Steve Herbert (1998), toda organización albergó un haz de normas informales que coexistieron, y en ocasiones entraron en tensión con los reglamentos oficiales; los relatos dieron cuenta de estas pautas no escritas que orientaron conductas, silencios y lealtades; por ejemplo, un oficial con cinco años de experiencia mencionó que "tenía que mantener distancia con los oficiales que estaban bajo investigación; la regla de estar en silencio […] cuando observamos si un teniente trata mal a un oficial" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). A su vez, surgieron voces que negaron la existencia de normas paralelas y reivindicaron que toda disposición debía constar por escrito, lo que reveló una tensión interna respeto a como se percibió la cultura normativa dentro de la institución.

Desde la teoría de la estructuración de Giddens, esta coexistencia se interpretó como una dualidad práctica, los oficiales actuaron empleando reglas y recursos y al hacerlo reprodujeron, o en algunos casos reajustaron, la propia estructura institucional. En este sentido, sanciones como la suspensión del descanso, vivida por un oficial con diecisiete años de experiencia como "es la sanción más jodida […] genera un estrés tremendo" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024), no solo castigaron una falta, sino que también socializaron qué se consideraba límite y qué formas de obediencia era valoradas dentro del cuerpo policial. En conjunto, las normas y reglas, tanto escritas como tácitas, no solo organizaron el servicio, sino que modelaron la identidad profesional y legitimaron estilos de mando; en función de cómo fueron aplicadas y supervisadas, estas pudieron reforzar o, por el contrario, desactivar prácticas que tensionaron el ideal doctrinario con la realidad del cuartel. En consecuencia, la normatividad policial no se limitó a un conjunto de disposiciones formales, sino que actuó como un espacio simbólico donde se negociaron constantemente autoridad, disciplina y sentido del deber, revelando que la legitimidad institucional dependió tanto de la coherencia normativa como de la ética en su aplicación cotidiana.

4.4.3 Categoría 3: Desempeño Ética

La deontología, entendida como el conjunto de deberes que orientaron la conducta profesional, delimitó el "cómo" del actuar policial más allá del simple juicio moral individual. Siguiendo a Pantoja (2012), la diferencia entre ética y deontología residió en que la primera indagó por lo bueno o lo malo, mientras la segunda fijó deberes y limites operativos que aseguraron responsabilidad ante terceros; su necesidad surgió de la libertad humana, que requirió ser encauzada por normas para evitar desvíos egoístas, tal como anticipo Bentham (1834) al proponer una "ciencia de los deberes" aplicada a profesiones concretas. En el campo policial, García (2015) subrayó que estos deberes se tradujeron en principios de subordinación, decoro, secreto profesional, mando y función social, formalizados en códigos que buscaron impedir el arbitrio y legitimar el uso de la fuerza dentro de un marco jurídico-democrático; este marco, más que una lista de normas, se consolidó como una ética viva que confirió sentido público al servicio policial, especialmente en actos fundamentales como el juramento del cargo.

Ahora bien, el desempeño ético cotidiano se jugó en la tensión entre ese "deber ser" y culturas internas que tendieron a naturalizar la coerción como recurso preferente;

desde la teoría de la estructuración se comprendió que las reglas y recursos de la organización no solo condicionaron, sino que también fueron reproducidos por las prácticas dirías. En consecuencia, si las interacciones rutinarias premiaron la obediencia acrítica o el aventurerismo operativo, la deontología corrió el riesgo de reducirse a una formalidad; en cambio, si la formación, la supervisión y el reconocimiento institucional reforzaron la proporcionalidad, la legalidad y el trato digno, el ethos profesional se alineó con los derechos humanos y el servicio ciudadano.

Los testimonios de oficiales mostraron un repertorio de valores que, en su mayoría, convergieron con el ideal deontológico, aunque con matices significativos; un oficial con cinco años de experiencia, afirmó que los valores "vienen del hogar, y que la academia pulió disciplina, honestidad, respeto, lealtad y valentía para el trabajo y la vida social" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). Por su parte, un oficial con diecisiete años de experiencia destacó la solidaridad entre pares "[…] con expectativa de reciprocidad y sanción informal si no ocurre" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024), junto con la disciplina y la lealtad como ejes identitarios, y el respeto al bien ajeno, la amabilidad y la responsabilidad extendidas fuera del servicio. Este mosaico se testimonios sugirió que la socialización profesional reforzó virtudes públicas, respeto, honestidad y servicio, aunque también incorporó lealtades corporativas que, si no fueron encuadradas en deberes objetivos, pudieron tensionar la imparcialidad.

En clave interpretativa, el desempeño ético de los oficiales se fortaleció cuando la disciplina fue entendida como autocontrol orientado al bien común y no como blindaje corporativo, cuando la solidaridad se expresó en apoyo legítimo y no en encubrimiento; y cuando la lealtad primeria se dirigió al ordenamiento democrático y a la dignidad de las personas. Para ello, la institución debió convertir sus códigos deontológicos en hábitos verificables, formación continua en derechos humanos, evaluación de la toma de decisiones bajo presión, liderazgo ejemplar y sistemas de incentivos que premiaron la proporcionalidad y la transparencia. En suma, la deontología no limitó la eficacia policial, sino que la hizo posible y legitima; solo así los valores que los oficiales manifestaron encarnar en su vida y trabajo, diciplinan, respeto, honestidad, servicio y lealtad, se tradujeron en prácticas coherentes con el mandato legal y ético de proteger derechos y garantizar seguridad ciudadana.

4.4.3.1 Subcategoría 1: Conducta

Desde una óptica deontológica según Panto (2012), planteó que la conducta debida del policía no es redujo a un asunto de carácter individual, sino al cumplimiento de deberes profesionales que enmarcaron y limitaron su actuación. En ese mismo sentido, García (2015), señaló que la deontología, más que un dilema abstracto, operó como una guía práctica frente a los conflictos cotidianos, orientando a subordinarse a la ley, resguardar la dignidad humana y resistir presiones corporativas que pudieron derivar en arbitrariedad. Esta normatividad ética convivió con una filosofía doctrinaria que propuso un estilo de vida policial, donde la disciplina, la subordinación y la formalidad se interiorizaron como hábitos permanentes; no obstante, la tensión apareció cuando la obediencia funcional se absolutizó, en tales casos, la cadena de mando y los rituales de cohesión puedieron empujar la conducta hacia la eficacia operativa, desplazando la prudencia y la proporcionalidad. En el lenguaje de Giddens, esas reglas y recursos institucionales, reproducidos día a día por los agentes, terminaron moldeando lo que se consideró una "buena conducta", incluso cuando entro en fricción con principios universales de ética y legalidad.

Los testimonios recogidos reflejaron que la conducta ética se definió principalmente por el autocontrol, el servicio y el respeto jerárquico; un oficial con cinco años de experiencia, subrayó la integridad como eje de su comportamiento: "imponiendo y entregando mi labor diaria de una manera correcta, sin desviarme a un sendero el cual lleve a que destruya todo mi esfuerzo que me costó crear durante toda mi vida como policía" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). Otro oficial con cuatro años de experiencia, priorizó el servicio efectivo sobre el discurso, señalando: "pues ayudo a las personas que en de verdad necesitan ese apoyo, no lo demuestro en palabras sino en acciones para que observen ese compromiso de protegerlos" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024).

En un registro más cotidiano, un oficial con cuatro años de servicio, asoció la conducta debida se asocia al trato interpersonal básico, "respetando a la otra persona" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). Para su parte, un oficial con diez años de servicio, reconoció que los valores operaron como brújula práctica, "se puede decir que los valores morales y éticos nos ayudan a distinguir entre el bien, como por ejemplo honestidad, integridad, respeto" (comunicación personal, 30 de noviembre de

2024). De igual manera, un oficial con seis años de experiencia destacó la lógica jerárquica como criterio de corrección conductual: “respeto a mis superiores y cumplo todo lo que dispongan, así mismo a los subalternos se les exige que cumplan a cabalidad los que se les pide” (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024).

En conjunto, las oficiales mostraron una noción de conducta anclada en la integridad persona y el autocuidado reputacional; un ethos de servicio expresado en acciones verificables; el respeto interpersonal como regla mínima; y la obediencia jerárquica como medida de corrección. Este repertorio fue coherente con la doctrina institucional de disciplina, formalidad, subordinación, pero también evidenció el riesgo advertido por la deontología, que la obediencia se convirtiera en un fin en sí misma. Cuando el buen proceder se evaluó principalmente por el cumplimiento de órdenes y el mantenimiento de la imagen institucional, la ponderación ética, junto con la legalidad, la necesidad y la proporcionalidad, quedó subordinada a la eficacia y al control. La clave, por tanto, residió en rearticular la conducta profesional con la deontología, reforzando la reflexión y la autonomía mora en contextos de presión; solo así la conducta policial preservó su legitimidad, evitando que las lógicas organizacionales desplazaran el deber ético que, en última instancia, justificó el sentido de la función pública.

4.4.3.2 Subcategoría 2: Ética

Desde el enfoque de la deontología profesional, Pantoja (2012), señaló que los deberes operan como límites de actuación destinados a encauzar la discrecionalidad policial hacia el bien común; en el ámbito policial, la deontología no se agotó en la legalidad, según García (2015), articuló principios y cogidos que buscaron dotar de legitimidad moral a la intervención, especialmente cuando existió un uso potencial de la fuerza, y convivió con un estilo de vida doctrinario que exigió obediencia, formalidad e integridad. A la luz de la teoría de la estructuración de Giddens (1995, citado por Cambiasso, 2011), estas reglas no solo constriñeron, sino que también habilitaron prácticas que, al repetirse, sedimentaron una cultura institucional; así, cuando el oficial actuó con autocontrol y proporcionalidad, reprodujo una ética de servicio; mientras que, si respondió con automatismos coercitivos, reforzó un habitus de violencia.

Los testimonios de los oficiales reflejan una ética situada, basada en la prudencia y la contención; un oficial con diecisiete años de experiencia indicó que “al momento de

actuar siempre hay que realizarlo con los 5 sentidos y al margen de lo que se aprende en la formación" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). En esa misma línea, otro oficial con cuatro años de servicio resaltó el control temperamental como condición para decidir con equilibrio: "mediante nuestro control temperamental podernos tomar buenas decisiones en beneficio del ciudadano" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024).

Asimismo, en situaciones complejas, los principios aprendidos en el hogar y pulidos en la escuela policial se tradujeron en estrategias de desescalamiento y trato digno; un oficial con cinco años de servicio relató "lo importante es tener paciencia y el don de poder calmar a la gente para poder hablar con tranquilidad" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). Esta traducción de valores en actos coincidió con la finalidad de la deontología policial, no solo prescribir, sino modelar hábitos de deliberación práctica (phonesis) que orientaron respuestas, oportunas, legales y proporcionada; la experiencia operativa confirmó el anclaje ético de la decisión, como loe expresó un oficial con diez años de experiencia: "han influido […] para tomar decisiones durante la toma de procedimientos ante situaciones complejas" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). De modo similar, otro oficial con seis años de experiencia subrayó el equilibrio entre rapidez y prudencia: "se lleva el control y una rápida decisión […] tomando todas las medidas adecuadas para el bien de la comunidad" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024); así, los códigos y la doctrina funcionaron como repertorio de reglas y recursos que los agente movilizaron reflexivamente para sostener la legitimidad de su accionar.

No obstante, el marco doctrinario solo se convirtió en una ética viva cuando encontró respaldo en prácticas, liderazgos e incentivos coherentes; si el sistema premió la prudencia, la mesura y la proporcionalidad, la obediencia se transformó en servicio público y no en automatismo acrítico. La evidencia cualitativa sugirió esta dirección, como se observa en el testimonio de un oficial con cuatro años de experiencia: "ayudo a las personas […] no lo demuestro en palabras sino en acciones" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024); o en otro oficial con cinco años de experiencia: "imponiendo y entregando mi labor diaria de una manera correcta, sin desviarme […]" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). En suma, la ética profesional que emergió en los testimonios confirmó el papel contrapeso de la deontología frente a las presiones del

contexto institucional; esta actuó como una gramática de deberes que, al ser internalizada y practicada, reconfiguró la cultura organizacional hacia una seguridad ciudadana legítima, prudente y respetuosa de los derechos humanos.

4.5 Discusión

El análisis de los resultados permitió confirmar que la cultura organizacional policial, en el contexto de la formación profesional en Guaranda, se constituyó como un espacio donde la violencia no solo fue un instrumento funcional, sino también un componente simbólico legitimado a través de la socialización y las prácticas disciplinarias. La evidencia empírica mostró que los cadetes y oficiales internalizaron las conductas coercitivas como parte del proceso de formación del carácter y la obediencia, reproduciendo un ethos institucional que validó el uso de la fuerza dentro del aprendizaje. Este fenómeno confirmó la hipótesis planteada, en tanto la cultura jerárquica y autoritaria de la institución contribuyó a naturalizar las prácticas violentas, configurando un marco de sentido donde la violencia fue percibida como legítima y necesaria para sostener la disciplina. Tal como señaló Weber (1919), el ejercicio de la violencia dentro de las instituciones del Estado adquiere legitimidad cuando es reconocido como un medio aceptable de control, y en el caso de la formación policial, este reconocimiento se internalizó a través de la costumbre, la obediencia y el ejemplo de los superiores.

En el marco de la socialización profesional, los resultados evidenciaron que los procesos de instrucción se desarrollaron bajo estructuras jerárquicas que valoraron la obediencia como virtud esencial. La disciplina, la subordinación y la dureza se transformaron en dispositivos pedagógicos que reforzaron la autoridad y aseguraron la cohesión grupal, reproduciendo lo que Giddens (1995, citado por Cambiasso, 2011) denominó la dualidad de la estructura, los individuos actuaron conforme a reglas coercitivas que, al repetirse, consolidaron el mismo sistema que los condicionó. Esta dinámica reveló que los cadetes, al aceptar y reproducir prácticas violentas, participaron en la reproducción de un orden institucional que privilegió la jerarquía sobre la reflexión ética; en consecuencia, la formación profesional se configuró como un campo donde la disciplina se impuso sobre el razonamiento moral, debilitando los espacios para el juicio autónomo y la deliberación ética.

Por otra parte, la violencia física y psicológica descrita en los testimonios de los cadetes y oficiales mostró la existencia de un aprendizaje ambivalente; por un lado, las prácticas violentas se justificaron como estrategias de fortaleza y resistencia; por otro, generaron impactos emocionales y traumas que comprometieron la estabilidad mental y el desempeño ético de los futuros oficiales. Este resultado guardó correspondencia con el estudio de Peña y Arredondo (2020), quienes demostraron que las experiencias de maltrato durante la formación debilitaron la capacidad institucional de los cadetes y reforzaron conductas defensivas frente a la autoridad. En la investigación actual, los castigos físicos, las humillaciones y las coacciones verbales fueron percibidos como ejercicios normales del poder institucional, lo que coincidió con la noción de violencia simbólica de Bourdieu (2004), entendida como la aceptación inconsciente de relaciones de dominación; así, la disciplina dejó de ser una herramienta de aprendizaje para convertirse en una forma de legitimación de abuso como vía de ascenso moral y profesional.

El vínculo entre la legitimación de la violencia y la cultura organizacional se hizo evidente en la forma en que las jerarquías fueron comprendidas por los actores entrevistados; los cadetes describieron una estructura vertical rígida, donde la obediencia absoluta se valoró más que la capacidad crítica o el discrecimiento ético. Esta percepción se relacionó con lo planteado por Cotta (1979), quien sostuvo que la legitimidad se sustentó en la conformidad cultural más que en la legalidad formal; en efecto, la obediencia incondicional y el silencio. ante los abusos, se convirtieron en los principales indicadores de adaptación institucional. En el mismo sentido, d'Ors (1979) indicó que la legitimidad moral puede derivar de la costumbre y del reconocimiento social de lo justo, aunque no esté plasmado en la ley, lo cual explica por qué las prácticas de castigo se mantuvieron vigentes a pesar de contradecir los principios de derechos humanos proclamados por la institución. Este hallazgo reveló una contradicción estructural: la policía fue formada para proteger la legalidad, pero su cultura interna reprodujo esquemas autoritarios que vulneraron los mismos valores que debían resguardar.

En cuanto a la formación profesional, se observó que el currículo académico y operativo combinó contenidos técnicos con una pedagogía de la dureza, donde el sacrificio físico y emocional se asumió como prueba de compromiso; sin embargo, esta metodología, aunque fortaleció la disciplina y la resistencia, desplazó el enfoque

humanista que la OIT (1963) y el MECE (2010) propusieron como base de la educación profesional integral. Los testimonios de los cadetes evidenciaron que la formación enfatizó el cumplimiento y la subordinación por encima del razonamiento moral y el servicio ciudadano, consolidando un modelo formativo donde la autoridad se aprendió más desde el temor que desde la convicción ética. En ese sentido, la formación profesional reforzó la estructura de poder jerárquico descrita por Foucault (1975), en la que la vigilancia, el castigo y la disciplina operaron como técnicas de control y normalización de los cuerpos y las conductas dentro de la institución policial.

El análisis de la cultura organizacional evidenció, además, que las normas y reglas formales coexistieron con códigos informales que regularon silenciosamente la convivencia interna. Tal como describieron Reiner (1992) y Paoline (2003), las subculturas policiales tienden a desarrollar sistemas de lealtad y obediencia que funcionan como mecanismos de autoprotección frente a las presiones externas; en la investigación, estos códigos implícitos reforzaron el poder personalista de los superiores y generaron un clima institucional donde la obediencia acrítica fue la condición para la permanencia. Desde la teoría de la estructuración de Giddens, esta situación mostró que las prácticas cotidianas no solo reproducen las normas, sino que también las legitiman, incluso cuando contradicen los valores institucionales. Por ello, la cultura policial guarandeña se caracterizó por una atención entre el discurso doctrinario de servicio y legalidad, y la práctica real de jerarquías autoritarias que perpetuaron la violencia como método pedagógico y de mando.

En relación con el desempeño ético, los resultados revelaron que, aunque la institución enseñó principios ontológicos orientados al respeto y la legalidad, estos valores fueron delimitados por la incoherencia entre el discurso y la práctica cotidiana. Como advirtió García (2015), la ética profesional requiere coherencia entre las reglas escritas y los actos concretos de autoridad, pues solo a través de la práctica congruente se legitima el uso del poder. Sin embargo, los testimonios de cadetes y oficiales mostraron que los instructores frecuentemente contradecían los valores que impartían, reproduciendo un modelo de enseñanza basada en el miedo y la sumisión; esta contradicción redujo la eficacia de la formación ética, trasladando a los futuros oficiales a una noción instrumental de la moral, centrada en la obediencia más que en la

responsabilidad pública. La ética, entonces, se convirtió en un componente discursivo, carente de arraigo en las prácticas de formación de mando.

En este contexto, la hipótesis quedó confirmada: la cultura organizacional autoritaria contribuyó a la legitimación de la violencia en la formación policial y afectó negativamente el desempeño ético de los oficiales; los hallazgos mostraron que la estructura jerárquica, la pedagogía disciplinaria y las subculturas de obediencia consolidaron un modelo institucional donde el uso de la fuerza fue percibido como una forma natural y legítima de mantener el orden; a su vez, esta normalización obstaculizó la interiorización de valores democráticos y la construcción de un ethos de servicio ciudadano. Tal como indicó Foucault (1975), el poder disciplinario no solo castiga, sino que produce subjetividades; en el caso de la policía, modeló un sujeto que asoció la autoridad con coerción, antes que con legitimidad moral y servicio público.

Finalmente, los hallazgos permitieron sostener que la legitimación de la violencia en la socialización de información profesional de los oficiales se sustentó en un modelo cultural donde la autoridad se asoció con el control y la obediencia más que con la responsabilidad moral. La cultura organizacional actuó como marco de significados que validó prácticas coercitivas bajo la retórica de la disciplina, mientras que el desempeño ético se vio condicionado por la estructura jerárquica que definió los límites de lo permisible. La convergencia de estos factores reveló que la violencia, lejos de ser un hecho excepcional, formó parte constitutiva del proceso de socialización profesional, y que su legitimación se consolidó como una práctica cultural integrada al funcionamiento institucional de la Policía Nacional en Guaranda.

4.6 Del cadete al oficial

La comparación entre cadetes y oficiales evidenció que la legitimación de la violencia no constituye un hecho puntual, sino un proceso de socialización prolongado que se despliega en el tiempo y en distintas capas culturales; en la etapa de formación, los cadetes experimentaron la dureza como dolor físico y humillación emocional; ya en el servicio, muchos oficiales la reinterpretaron como un entrenamiento funcional. Esta deriva coincide con la dualidad estructura-acción de Giddens (1995, citado por Cambiasso, 2011), las reglas y recursos disciplinarios condicionan la conducta, pero, al aplicarlo, los actores los reproducen y consolidan. Así, prácticas que se vivieron inicialmente como

"excesos" terminaron reapareciendo como "métodos", estabilizando una gramática institucional en la que el control y la obediencia operan como indicadores de pertenencia y competencia.

Desde la perspectiva de los cadetes, la disciplina apareció atravesada por coerción física y psicológica, con impactos inmediatos; testimonios como "nos trataron como perros" y "si te portabas resabiado, olvídate de dormir o comer" (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024), describen un clima de sometimiento que normaliza el castigo como instrumento pedagógico. Otro cadete resumió la adaptación progresiva afirmando: "al principio dije, esto es inhumano, pero luego `…] ya me acostumbré" (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024). Estas vivencias se interpretan desde la violencia física por la CONAPO (s.f.), la violencia simbólica de Pierre Bourdieu (2004) y la coacción verbal abordada por Edwin Poalacin y Diana Bermúdez (2023); la repetición no anula el daño, sino que lo sedimenta en habitus de obediencia acrítica, transformando el maltrato en rutina operativa.

En el caso de los oficiales, la misma dureza se resignificó con ambivalencia, para algunos, fue "agotador y estresante", para otros "muy buena y de gran ayuda" porque "forma mental y físicamente" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). Esta racionalización retrospectiva, ver en la dureza un medio legitimo para el desempeño, muestra la fuerza de la cultura organizacional para convertir el sufrimiento en capital profesional. Si el ascenso y el reconocimiento cotidiano premian la resistencia y el silencio, la dureza se transforma en criterio tácito de mérito y pertenencia; en los términos de Giddens (1995), la estructura no solo constriñe, sino también se reproduce cuando el oficial legitima en su práctica aquella rigidez que antes padeció como cadete.

La cultura organizacional articula esta continuidad mediante artefactos visibles (rituales, jerarquía, uniformidad), valores proclamados (disciplina, servicio) y presunciones profundas, (así se hacen las cosas), que otorgan identidad y cohesión. Tanto cadetes como oficiales coinciden en que la jerarquía proporciona orden, aunque también emergen fisuras cuando el mando se convierte en capital simbólico personalista: "se creen la divina comedia" o "si no obedeces sus caprichos te hacen la vida imposible" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). La literatura sobre subcultura policial (Steve Herbert (1998), Peter Manning (2007) y Janet Chan (1997)) explica esta tensión, en la práctica policial coexisten la ley y el control burocrático con un ethos de

aventurerismo, machismo y moralidad de calle, generando fricciones entre la norma formal y las reglas informales del grupo.

En el plano deontológico Pantoja (2012) y García (2015), describen los códigos y el juramento profesional como contrapesos éticos que traducen principios universales en deberes concretos; sin embargo, su eficacia depende de que la institución encarne esos deberes en prácticas verificables; aquí aparece la grieta central: mientras el discurso doctrinario coloca la dignidad humana y la proporcionalidad como ejes, la socialización cotidiana puede desplazar el juicio prudencial por una obediencia instrumental. La disonancia performativa, "predican moral de forma agresiva" (comunicación personal, 29 de noviembre de 2024)), diluye el mensaje ético y eleva la dureza a estándar de excelencia, especialmente cuando "debemos obedecer todo lo que nos digan sin objeción alguna" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024).

Aun así, el material empírico evidenció prácticas de ética viva: "tener paciencia y el don de poder clamar a la gente" o "actuar con los 5 sentidos" y "control temperamental […] en beneficio del ciudadano" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). Estas experiencias de autocontrol encarnan el puente entre norma y acción que demanda Pantoja (2012) y García (2015), demostrando que la socialización también puede reorientar la fuerza hacia la legitimidad; la clave radica en convertir estas disposiciones en hábitos institucionalizados, mediante liderazgo ejemplar, evaluación ética decisiones bajo presión y sistemas de incentivos que valoren la proporcionalidad, la transparencia y el trato digno.

En suma, la evidencia confirma que los procesos de socialización y formación profesional no solo transmiten competencias técnicas, sino que también modelan la percepción y legitimación de la violencia como rasgo del ethos policial; en cadetes, la violencia se vive y se padece; en oficiales, se resignifica y se justifica. Esta trayectoria se explica por la recursividad entre cultura y acción propuesta por Anthony Giddens (1995) y por el sistema de significados descrito por Edgar Schein (1988), Stephen Robbins (2009, et al.) y Justo Villafañe (2000), que prioriza la disciplina y la obediencia, mientras la deontología de Luis Pantoja (2012) y Ángel García (2015), intenta anclar la autoridad en los derechos; la clave no es negar la disciplina, sino reorientar su legitimidad, alinear doctrina, formación y supervisión para que la disciplina sea concebida como un medio y

no como un fin, garantizando que el uso de la fuerza, cuando resulte inevitable, preserve siempre su carácter legal, proporcional y ético.

4.7 Obediencia y dignidad

La legitimación de la violencia en el contexto policial no puede entenderse únicamente como una práctica formativa, sino como un fenómeno estructural que impacta directamente en el desempeño ético de los oficiales y en la configuración de la cultura organizacional. Siguiendo a Weber (1919), el monopolio de la violencia legítima se valida socialmente en tanto se ejerza con proporcionalidad y legalidad; sin embargo, los testimonios muestran que, en la práctica cotidiana, esta legitimidad se asocia a rutinas de castigos físicos, presiones psicológicas y jerarquías rígidas, interiorizadas durante la formación como mecanismos normales de disciplina.

Un oficial con cinco años de experiencia recuerda que "existía el teque en medio de la formación, [...] todo el pelotón recibía castigos físicos" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024), mientras que otros añaden: "los instructores no pegaban con un palo [...] si les respondías, te mandaban limpiar los baños". (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). Estos relatos ilustran cómo la violencia se convierte en un recurso pedagógico que, lejos de ser considerado abuso, se interpreta como formación de carácter, con implicaciones éticas profundas sobre la manera en que los oficiales conciben su rol frente a la ciudadanía.

El desempeño ético, entendido en clave deontológica según Pantoja (2012) y García (2015), exige que la actuación policial se rija por principios universales como la dignidad, la justicia y la proporcionalidad. No obstante, los relatos revelan que la legitimación de la violencia desplaza el marco ético hacia una lógica de obediencia y eficacia operativa; un oficial con diez años de servicio señala que los entrenamientos: "son efectivos porque así forman el carácter de la disciplina" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024), mientras otros afirman que "los comentarios ofensivos fueron esenciales para fomentar el carácter de la policía" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). Esta resignificación tensiona la ética profesional, pues naturaliza la coerción como atributo de legitimidad, incluso cuando contradice los principios de respeto y derechos humanos que sustenta la doctrina institucional.

De acuerdo con la teoría de la estructuración de Giddens (1995, citado por Cambiasso, 2011), cada vez que un oficial justifica o reproduce estas prácticas, refuerza

las reglas y recursos que sostienen una cultura institucional basada en la dureza, más que en la proporcionalidad y la legalidad. Esta influencia se manifiesta en normas, hábitos y órdenes jerárquicos que configuran el ethos policial; según Schein (1988, citado por Yopan et al., 2020), la cultura institucional se expresa en artefactos visibles, valores declarados y presunciones básicas invisibles; en la práctica policial, los códigos y juramentos proclaman respeto al ciudadano, pero las rutinas informales enseñan que "debemos obedecer todo lo que nos diga sin objeción alguna" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024). De este modo, se produce un desfase entre el discurso formal de legalidad y el aprendizaje práctico de obediencia acrítica.

La consecuencia de esta contradicción es clara: el buen oficial se mide más por su capacidad de soportar castigos y cumplir órdenes sin cuestionar, que por aplicar con prudente y ética el uso de la fuerza. Robbins (2009, et al.) y Villafañe (2000) explican que la cultura organizacional, aunque cohesionadora, puede reforzar prácticas disfuncionales cuando estas se normalizan como códigos compartidos. El impacto en el desempeño ético se refleja en la manera en que los oficiales se enfrentan situaciones de conflicto; un oficial con cinco años de experiencia resalta: "lo fundamental es tener paciencia y el don de poder calmar a la gente para poder hablar con tranquilidad" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024), mientras que otro prioriza la obediencia jerárquica: "respeto a mis superiores y cumplo todo lo que me dispongan; así mismo, a los subalternos se les exige que cumplan a cabalidad lo que se les pide" (comunicación personal, 30 de noviembre de 2024).

Esta dualidad muestra que, aunque existe un marco ético explícito, su aplicación depende de la manera en que la cultura organizacional valida unas conductas sobre otras. En términos de Giddens (1995), los oficiales no son receptores pasivos; cada decisión cada obediencia contribuyen a reproducir o transformar la legitimación de la violencia como criterio de pertenencia y eficacia profesional. En definitiva, la legitimación impacta directamente en el desempeño ético de los oficiales, redefiniendo la disciplina y la obediencia como virtudes centrales, incluso cuando estas entran en conflicto con los principios deontológicos universales; a su vez, influye en la cultura organizacional, generando una atención estructurada entre él debe ser normativo, basado en la legalidad y servicio, y el ser operativo, anclado en la dureza, la jerarquía rígida y la tolerancia a la coerción.

CAPITULO V-CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

La investigación permitió comprender que la cultura organizacional policial, sustentada en estructuras autoritarias y jerárquicas, constituyó un eje fundamental en la legitimación de la violencia durante la formación profesional. Este tipo de cultura no solo reguló conductas visibles, sino que también moldeó modos de pensar y sentir, configurando subjetividades disciplinadas y obedientes. En este proceso, la violencia adquirió una legitimidad simbólica que se justificó bajo el discurso del orden, la eficacia y la cohesión institucional, reproduciendo prácticas de poder que afectaron el desarrollo moral y la autonomía de las oficiales.

El estudio reveló que la formación policial se estructuró sobre relaciones de mando verticales que privilegiaron la obediencia por sobre la reflexión ética; la disciplina, aunque necesaria para la función policial, tendió a manifestarse en formas coercitivas que reprodujeron una pedagogía de castigo, más orientada al control que a la formación moral. Esa dinámica generó tensiones entre el cumplimiento de las normas y la internalización de valores éticos genuinos, evidenciando que el proceso formativo requirió un replanteamiento que equilibrara autoridad y conciencia crítica.

Así mismo, se constató que la legitimación de la violencia se encontró naturalizada dentro de la vida institucional, pues fue asumida como una herramienta válida para fortalecer la resistencia física, el carácter y la jerarquía; sin embargo, esta normalización transformó el aprendizaje en un ejercicio de dominación simbólica donde la autoridad se impuso más por temor que por respeto. Ello evidenció que la violencia en contextos formativos no constituyó un hecho aislado, sino un fenómeno cultural reproducido a través de la cotidianidad institucional y proyectado luego en el ejercicio profesional del poder policial.

De igual manera, se observó que las consecuencias éticas de estas prácticas incidieron directamente en la manera en que los oficiales concibieron su papel frente a la sociedad. Al interiorizar la coacción como valor formativo, se debilitó la empatía y se distorsionó la noción del servicio público, dando lugar a una ética de obediencia que sustituyó la responsabilidad moral. No obstante, la investigación también reveló experiencias individuales de resistencia y resignificación del rol policial, lo cual demostró

que la transformación cultural fue posible mediante el fomento de una educación ética que promoviera la reflexión, la autocrítica y el respeto a los derechos humanos.

Finalmente, se concluyó que la legitimación de la violencia dentro de la formación policial no respondió únicamente a prácticas disciplinarias, sino a una estructura cultural históricamente consolidada que reforzó la autoridad a través de la fuerza. Superar esta lógica implicó asumir un proceso institucional de cambio que cuestionara los fundamentos de poder y reorientara la formación hacia una ética del servicio, donde la autoridad se ejerciera con prudencia, equilibrio y sentido humano. Este estudio dejó abierto un camino para futuras investigaciones que profundicen en los mecanismos de transformación cultural dentro de las organizaciones policiales y su impacto en la ética profesional.

5.2 Recomendaciones

A partir de los hallazgos obtenidos, se recomienda reformular los programas de formación policial, incorporando enfoques pedagógicos centrados en la ética, los derechos humanos y la gestión emocional. Estos contenidos deben desarrollarse mediante metodologías participativas y reflexivas que fortalezcan el pensamiento crítico y la empatía como competencias esenciales del ejercicio policial. La enseñanza de la disciplina ha de orientarse hacia la responsabilidad y el autocontrol, no al castigo ni a la imposición jerárquica.

Asimismo, se sugiere fortalecer los mecanismos institucionales de acompañamiento psicológico y de supervisión interna en las academias con el fin de prevenir el abuso de autoridad y las prácticas violentas durante la instrucción. Estos espacios deben garantizar entornos de aprendizaje saludables, promoviendo la comunicación asertiva y el bienestar integral de los cadetes. Un seguimiento sistemático del clima organizacional permitirá detectar conductas que vulneren la integridad física o emocional y generar respuestas formativas más humanizadas.

Desde una perspectiva metodológica, se recomienda desarrollar investigaciones futuras que amplíen el estudio hacia otras regiones del país, de distintos cuerpos policiales, con el propósito de comparar las dinámicas culturales y los modelos de formación. La aplicación de metodologías mixtas y estudios longitudinales posibilitaría observar la evolución de los valores éticos y el impacto de las reformas pedagógicas en

el desempeño profesional. La línea de investigación contribuirá al fortalecimiento de una sociología crítica de la formación policial en el contexto ecuatoriano.

Del mismo modo, desde el ámbito académico, se sugiere fomentar alianzas entre universidad y escuelas policiales que permitan crear espacios de investigación interdisciplinaria sobre ética, poder y cultura institucional. Estos vínculos facilitarían la producción de conocimiento orientada a políticas públicas de seguridad ciudadana basadas en derechos y valores democráticos; además, sería pertinente impulsar diplomados o programas de actualización docente enfocados en el liderazgo ético y la enseñanza no violenta.

En la Universidad Estatal de Bolívar, se recomienda fortalecer su compromiso institucional con la investigación aplicada y la vinculación social, incentivando proyectos interinstitucionales que aborden problemáticas éticas, culturales y de seguridad desde una perspectiva sociológica. Sería pertinente crear un observatorio académico sobre cultura organizacional y violencia institucional que articule esfuerzos entre docentes, estudiantes y actores locales. Este tipo de iniciativa permitiría consolidar el rol de la universidad como agente de transformación social y contribuir a la formación de profesionales con conciencia crítica, ética pública y responsabilidad ciudadana.

Para la carrera de sociología, se recomienda incorporar en sus líneas de investigación y asignaturas temas vinculados con la cultura policial, el poder, la violencia institucional y la ética profesional, promoviendo una reflexión sociológica aplicada a las estructuras de autoridad y a las instituciones del Estado. Asimismo, sería valioso integrar espacios de prácticas preprofesionales o de observación en contextos policiales y de seguridad ciudadana, a fin de que los estudiantes adquieran herramientas analíticas y empíricas que les permitirán comprender de forma directa las dinámicas de poder y de control social. Estas acciones fortalecerían el perfil crítico y humanista del sociólogo, aplicando su campo de incidencia profesional y su capacidad de aporte a la sociedad.

Finalmente, se sugiere diseñar e implementar programas permanentes de capacitación para oficiales e instructores en servicio, con énfasis en liderazgo moral, comunicación institucional y resolución pacífica de conflictos. Estas acciones, sostenidas a largo plazo, contribuirán a redefinir el sentido de autoridad dentro de la cultura policial, promoviendo una práctica profesional basada en la prudencia, a integridad y el compromiso ético con la sociedad.

5.3 Bibliografías

Álvarez-Pedraza, L., Obispo-Salazar, K., Vásquez-González, L. y Gómez-Gómez, L. (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: Estudio fenomenológico. *Clío América*, vol. 9 (17), págs. 17-25. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5139907

Anzaldúa, R. E. (2017). Socialización, poder y violencia: reflexiones teóricas. *Argumentos*, vol. 30 (84), págs. 121-142. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10315078

Arboleda, J (2019). La seguridad ciudadana en el Ecuador: Análisis de la situación actual. *Revista de la Facultad de Derecho*, vol. 1 (1), págs. 1-15. https://doi.org/10.29166/rfd.v1i1.2

Berger, P. y Luckmann, T. (1966). *La construcción social de la realidad*. Amorrortu. https://sociologiac.net/2023/08/26/la-construccion-social-de-la-realidad-peter-berger-y-thomas-luckmann/

Bulla, P. y Guarín, S. (2015). *Formación policial y seguridad ciudadana, ¿Cómo mejorar el servicio de policía?*. Fundación de ideas para la paz, págs. 1-24. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://library.fes.de/pdf-files/bueros/kolumbien/11568-20150826.pdf

Cancino, C. (2009). *EL CONTRATO SOCIAL COMO GARANTE DE LA LEGITIMIDAD DEL ESTADO PARA PODER EJERCER EL "MONOPOLIO DE LA VIOLENCIA-FUERZA LEGÍTIMA.* Hipertexto de Teoría General del Estado, Universidad de los Andes, Facultad de Derecho. págs. 1-30. http://hdl.handle.net/1992/25205

Chesnais, C. J. (1981). *Historia de la violencia: De la prehistoria a nuestros días.* Robbert Laffont. https://unesdoc.unesco.org/ark%3A/48223/pf0000047334_spa

Cherem, A., García, C., García, D., Morales, A., Gómez, D., Garcia, D., Ruiz, D., Salgado, Ghiberto, L. (2020). El retorno a Robert Reiner para pensar la cultura policial hoy. Tensiones en una experiencia de policía comunitaria. *Delito y Sociedad*, vol. 1 (49), págs. 51-79. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8191854

Cotta, S (1980). Legitimidad. En A. d´Ors. (Ed.). Autoridad y Legitimidad en el mundo contemporáneo. (págs. 41-53). Ediciones Universidad de Navarra. https://revistaderechopublico.uchile.cl/index.php/RDPU/article/view/38722

Cambiasso, M. (2011). *La teoría de la estructuración de Anthony Giddens: un ensayo crítico.* VI Jornadas de Jóvenes Investigadores, Instituto de Investigaciones Gino Germani-Facultad de Ciencias Sociales-Universidad de Buenos Aires. https://www.aacademica.org/000-093/291

Calderone, M. (2013). Sobre Violencia Simbólica de Pierre Bourdieu. *La Trama De La Comunicación*, vol. 9 (2004), págs. 59-65. https://latrama.unr.edu.ar/index.php/trama/article/view/172

Consejo Nacional de Población (s.f). *Los tipos de violencia.* [presentación de diapositivas]. Gob, MX. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/303594/Prevencion_de_la_violencia_Tipos_de_Violencia.pdf

Cruz, L. (2008). El concepto de legitimidad en la autoridad: elementos de análisis para comprender la relación autoridad-subordinad en el comportamiento administrativo. *Revista Latinoamericana de Administración*, vol. 8 (40), págs. 68-82. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=71612100006

d´Ors, A. (1979). LEGITIMIDAD. Pamplona. (Ed.). *Ensayos de Teoría Politica.* (págs. 135-152). Ediciones Universidad de Navarra. https://revistaderechopublico.uchile.cl/index.php/RDPU/article/view/38722

Domenach, J. M. (1981). *La violencia*. Ediciones Sígueme. https://www.sciepub.com/reference/250065

Durkheim, E. (1993). Las reglas del método sociológico. Morata. https://www.google.com.ec/books/edition/Las_reglas_del_m%C3%A9todo_sociol%C3%B3gico/GunbmYdZGWkC?hl=es&gbpv=1&dq=inauthor:%22Emile+Durkheim%22&printsec=frontcover

Equipo Multidisciplinario de Trabajo Decente. (2010, 7 de setiembre). FORMACIÓN PROFESIONAL [presentación de diapositivas]. Confederación del Trabajo. https://share.google/JzrImkJJ2VCEgtBQi

Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, págs. 1-17. https://www.aacademica.org/000-093/291

Garzón-Carrrea, E. D. (2024). Violencia institucional en el procedimiento disciplinario de la Policía Nacional del Ecuador: un estudio de caso. *Digital Publisher CEIT*, vol. 9 (3), págs. 150-173. https://doi.org/10.33386/593dp.2024.3.2353

García, E. (2018). La seguridad ciudadana en el Ecuador: Análisis de la situación actual y perspectivas futuras. *Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas*, vol. 2 (1), págs. 1-15.

García, A. (2015). Deontología policial y derecho. [tesis de grado, Universidad Complutense de Madrid]. Catalogo en línea UCM. https://hdl.handle.net/20.500.14352/26099

García, H. D. (2018). Impulsividad y agresividad en cadetes de policía. *Actualidades en Psicología*, vol. 33 (26), págs. 17-31. http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/actualidades

Guerrero Bejarano, M. A. (2016). La Investigación Cualitativa. *UIDE extension Guayaquil*, vol. 1 (2), págs. 1-9.

Granados, A. P. (2012). *Reformas policiales en América Latina. Principios y Lineamientos progresistas.* Friedrich Ebert Stif-tung (FES). Reformas policiales en América Latina : principios y lineamientos progresistas

Galtung, J (2004). Violencia guerra y su impacto, sobre los efectos visibles e invisibles de la violencia. *Polylog-foro para filosofía cultural*, vol. 7 (5), págs. 134-150. http://them.polylog.org/5/fgj-es.htm#s1

Haese, M. E. (2022). *Police Use of Force, A Comparative Study about Use of Force Training in the Dutch and German Police.* [tesis de maestría, University of Twente]. Catalogo en línea UT. Fillable Online essay utwente Police Use of Force A Comparative Study about ... Fax Email Print - pdfFiller

Habermas, J. (1998). *Problemas de legitimación en el capitalismo tardío*. Buenos Aires:

Amorrortu. Habermas Juergen - Problemas de legitimación en el capitalismo tardío.pdf - Google Drive

Hobbes, T. (2019). Capítulo XI. De la diferencia de "maneras". En J. M. López de Ariada. (Ed). *Leviatán*. (págs. 82-88). Verbum, S. L. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/251814?fs_q=leviatan_&prev=fs

Herrera, R. (2018). La seguridad publica en el Ecuador: Análisis de la situación actual y perspectivas futuras. *Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas*, vol. 3 (1), págs. 1-15.

Policía Nacional Del Ecuador. (2020). *Doctrina Nuestra Identidad.* Policía Nacional del Ecuador. https://www.policia.gob.ec/doctrina-policial/

Ministerio del Interior y Policía Nacional del Ecuador. (2012). *DOCTRINA POLICIAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR-ORDEN-SEGURIDAD Y PROYECCIÓN DE LOS DERECHOS.* Policía Nacional del Ecuador. https://www.ministeriodegobierno.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/10/Doctrina-Policial-de-la-Rep%C3%BAblica-del-Ecuador.pdf

Martínez, A. (2016). La violencia-Conceptualización y elementos para su estudio. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, vol. (46), págs. 7-31. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5713571

Martínez, P. (2019). La violencia conceptualización y elementos para su estudio. *Política y Cultura*, vol. 5 (46), págs. 7-31. La violencia. Conceptualización y elementos para su estudio

Nabaes, S. G. (2018). El concepto de cultura policial. *Rcorridos de lo político*, vol. (12), págs. 88-97. https://share.google/cWuBi0h0nNoVPTuBU

Pantoja, L. (2012). Deontología y código deontológico del educador social. Revista Interuniversitaria, vol. 19, págs. 65-79. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3827746

Peña-Chiroque, C. R. y Arredondo-Mori, D. M. A. (2020). *Personalidad y resiliencia en alumnos que han sufrido violencia en la Escuela Técnica Superior - PNP-Ica, 2020*. [tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Catalogo en línea UCV. https://hdl.handle.net/20.500.12692/56841

Policía Nacional del Perú (2024). *Vocación de Servicio y Ethos Policial*. PNP, págs. 4-23. https://www.studocu.com/pe/document/instituto-de-educacion-policia-nacional-del-peru-tupac-amaru/derecho-policial/vocacion-de-servicio-y-ethos-policial/123049297

Palomo-González, A. M. (1989). Laurence Kohlberg: Teoría y práctica del desarrollo moral en la escuela. *Interuniversitaria de formación del profesordo,* (4), págs. 79-90. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=117615

Poalacin, E. M. y Bermúdez, D. M. (2023). VIOLENCIA PSICOLÓGICA, SUS SECUELAS PERMANENTES Y LA PROPORCIONALIDAD DE LA PENA. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, vol. 6 (2), págs. 61-69. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778123008.pdf

Reyes, C. (2009). *EL CONTRATO SOCIAL COMO GARANTE DE LA LEGITIMIDAD DEL ESTADO PARA PODER EJERCER EL "MONOPOLIO DE LA VIOLENCIA-FUERZA LEGÍTIMA"*. Universidad de los Andes, Facultad de Derecho, págs. 1-30. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uniandes.edu.co/server/api/core/bitstreams/7a02fc47-1831-418a-95e8-90e8fd7460a3/content

Rivadeneyra-Aguilar, A. L. (2022). *AGRESIVIDAD EN ALUMNOS DE LA ESCUELA TÉCNICO SUPERIOR DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ, CHICLAYO 2021*. [tesis de grado, Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo]. Catalogo en línea USAT. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/5686/8/TL_AguilarRivadeneyraAna.pdf

Reguant-Álvarez, M. y Torrado-Fonseca, M. (2016), El método Delphi. *REIRE, Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, vol. 9 (1), págs. 87-102.

Roucek, J. S. (2014). La sociologia de la violencia. Revista Mexicana de Opinión Publica, vol. 5 (16), págs. 139-148. https://www.redalyc.org/journal/4874/487456182008/

Rocher, G. (1990). Introducción a la sociología general. Barcelona: Herder. Rocher, Guy - Introducción A La Sociología General-Herder PDF | PDF | Élite | Sociedad

Suriá, R. (2010). *Socialización y Desarrollo Social*. Universidad de Alicante, págs. 1-14. https://share.google/5g3e7NBRVNlBEz30X

Sánchez, E. y García, C. (2018). Aprendizaje social de Albert Bandura. Marco teórico, Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Estudios Superiores Acatlán. págs. 1-20. https://cmapspublic.ihmc.us/rid=1SK24RD7B-YGKFDH-37JW/BANDURA.pdf

Tipo de investigación. (s.f.). Fase II, Desarrollo, Tipo de Investigación. (págs. 30-38). https://virtual.urbe.edu/tesispub/0083956/fase02.pdf

Vigo, R. (2014). Ética profesional: especificidad, importancia y actualidad. Prudentia Iuris, (78), págs. 131-146. https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/2752/1/etica-profesional-especificidad-vigo.pdf

Varela, J. y Alvarez-Uría, F. (1980). CURSO DEL 14 DE ENERO DE 1976. En J. Varela y F. Alvarez-Uría. (Ed). *MICHEL FOUCAULT MICROFISICA DEL PODER*. (págs. 139-152). *Siglo* XXI. https://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2014/12/doctrina39453.pdf

Yopan, J. L., Palmero, N. y Santos, J. R. (2020). Cultura Organizacional. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, vol. 11 (20), págs. 263-281. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016

Zanden, V. (1986). *Manual de Psicología Social*. Paidós. Manual de Psicología Social - James W. Vander Zanden | PDF

5.4 Anexos

5.4.1 Anexo 1: Instrumento de recolección de datos para oficiales experimentados

Formato de entrevista estructurada

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES POLÍTICAS

CARRERA DE SOCIOLOGÍA

Introducción:

Tema: Legitimación de la violencia en la socialización y formación profesional de oficiales: Un análisis de la cultura organizacional policial y su desempeño ético, Guaranda, 2024.

Autor de la entrevista: Kevin David Bedon Vega

Datos generales:

Toda la información que proporcione será tratada de manera confidencial. Los datos se utilizarán exclusivamente con fines de investigación y se mantendrán seguros. Los resultados serán presentados de manera agregada y anónima, sin posibilidad de identificar a los participantes individuales.

Categoría 1: Legitimación de la violencia:

¿Percibió que algunos entrenamientos incluían prácticas que podrían interpretarse como formas de violencia? Y ¿Cómo vivió usted esa experiencia?

Subcategoría 1.1: *Socialización profesional:*

- ¿Qué papel juegan las acciones disciplinarias o estrictas en la socialización profesional de los cadetes? ¿Cree que estas prácticas son efectivas o adecuadas?

Subcategoría 1.2: *Formación profesional:*

- ¿Cómo fue su desarrollo dentro de la academia de policía y cuáles fueron las prácticas académicas socializadas que vivió durante todo su proceso formativo?

Subcategoría 1.3: *Violencia psicológica:*

- ¿En el momento en que recibía entrenamiento, ha recibido comentarios ofensivos que generaron un efecto psicológico en su persona?

Subcategoría 1.4: *Violencia Física*

- ¿Percibió situaciones donde se emplearán prácticas físicas intensas o agresivas? ¿Qué impresión le dejaron estas experiencias?

Categoría 2: Cultura organizacional policial:

¿Cómo percibe usted la jerarquía institucional dentro de la policía y qué impacto cree que tiene en el trabajo diario y en las relaciones entre los oficiales?

Subcategoría 2.1: *Orden:*

- ¿Cómo cree que las prácticas de socialización, como la disciplina estricta o ciertas dinámicas grupales, influyen en la formación profesional de los cadetes y en su desempeño futuro como oficiales?

Subcategoría 2.2: *Hábitos:*

- ¿Cuáles son los hábitos o rutinas que seguía al momento que estaba dentro de la academia?

Subcategoría 2.3: *Normas y Reglas:*

- ¿Podría compartir cuáles son las sanciones que se aplican cuando un oficial incumple las reglas establecidas en la policía?
- ¿Existen normas o reglas no escritas dentro de la estructura policial que sean comprendidas y aceptadas por los superiores y oficiales?

Categoría 3: Desempeño Ético:

¿Qué valores o principios morales cree que se le inculcaron al momento de haber finalizado su entrenamiento como oficial de policía?

Subcategoría 3.1: *Conducta:*

- ¿Cómo ejerce sus valores o principios morales en su entorno laboral?

Subcategoría 3.2: *Ética:*

- ¿Cómo considera que los valores o principios éticos que le infundieron durante su formación han incidido en las decisiones que toma en situaciones complejas dentro de su labor policial?

5.4.2 Anexo 2: Instrumento de recolección de datos para los cadetes en proceso de formación.

Formato de entrevista estructurada

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES POLÍTICAS

CARRERA DE SOCIOLOGÍA

Introducción:

Tema: Legitimación de la violencia en la socialización y formación profesional de oficiales: Un análisis de la cultura organizacional policial y su desempeño ético, Guaranda, 2024.

Autor de la entrevista: Kevin David Bedon Vega

Datos generales:

Toda la información que proporcione será tratada de manera confidencial. Los datos se utilizarán exclusivamente con fines de investigación y se mantendrán seguros. Los resultados serán presentados de manera agregada y anónima, sin posibilidad de identificar a los participantes individuales.

Categoría 1: Legitimación de la violencia:

¿Percibe que algunos entrenamientos incluyen prácticas que podrían interpretarse como formas de violencia? Y ¿cómo vive usted esa experiencia?

Subcategoría 1.1: *Socialización profesional:*

- ¿Qué papel juegan las acciones disciplinarias o estrictas en la socialización profesional de los cadetes? ¿Cree que estas prácticas son efectivas o adecuadas?

Subcategoría 1.2: *Formación profesional:*

- ¿Cómo es su proceso formativo y cuáles son los aspectos que se le están inculcando en su formación?

Subcategoría 1.3: *Violencia psicológica:*

- ¿Al momento que recibía entrenamiento ha recibido comentarios ofensivos que generaron un efecto psicológico a su persona?

Subcategoría 1.4: *Violencia Física*

- ¿Percibe situaciones donde se emplean prácticas físicas intensas o agresivas? y ¿Qué impresión le dejaron estas experiencias?

Categoría 2: Cultura organizacional policial:

¿Cómo percibe usted la jerarquía institucional dentro de la policía y qué en punto de esta jerarquía usted se sitúa?

Subcategoría 2.1: *Orden:*

- ¿Cómo cree que las prácticas de socialización, como la disciplina estricta o ciertas dinámicas grupales, influyen en su formación profesional a futuro como oficial?

Subcategoría 2.2: *Hábitos:*

- ¿Cuáles son los hábitos o rutinas que sigue dentro de la academia? y ¿cómo los está adoptando dentro de su proceso de formación para ser oficial?

Subcategoría 2.3: *Normas y Reglas:*

- ¿Qué piensa de las normas que les enseñan, considera que tienen un propósito claro y justificable en su preparación como futuros oficiales?

Categoría 3: Desempeño Ético:

¿Usted cree que le están inculcando un comportamiento moralmente correcto para que pueda ejercer su autoridad como futuro oficial de policía?

Subcategoría 3.1: *Conducta:*

- ¿Cómo influye la conducta de los instructores en su formación como cadete? y ¿Considera que las conductas que los instructores afecta en la ejecución de su autoridad en el futuro?

Subcategoría 3.2: *Ética:*

- ¿Qué opina sobre el uso de ciertas metodologías para enseñar valores y normas que regulan la conducta en la academia formación?

5.4.3 Anexo 3- Codificación axial

Tabla 2

Matriz de categorías y códigos.

Nro.	Variables	Categorías	Subcategorías	Base Teorías	Códigos
1	Legitimación de la violencia en la socialización y formación profesional de oficiales	Legitimización de la violencia	Socialización Profesional	Según Anzaldúa (2017), operan en dos niveles interrelacionados; por un lado, está la instrucción explicita, donde se imparten conocimientos sobre el marco legal, derechos humanos y protocolos de actuación; por otro, la transmisión implícita de prácticas culturales propias de la institución, que refuerzan jerarquías, lealtades internas y, en ocasiones, práctica violentar percibidas como tradiciones disciplinarias o mecanismos legítimos de control.	LEG-SOC 1
			Formación Profesional	La Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), (1975, citado por EMTC, 2010), plantea que la formación profesional "[…] tiene por objetivo descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria y, en unión con las diferentes formas de educación, mejorar las aptitudes individuales para comprender individual o colectivamente cuento concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos" (p. 7).	LEG-FORM2
			Violencia psicológica	Según Poalacin y Bermúdez (2023) "la violencia psicológica puede entenderse, como el cometimiento de actos agresivos, intimidantes, amenazantes o, en definitiva, violentos, que realiza una persona en contra de otra u otras" (p. 63).	LEG-VP3
			Violencia física	Según la CONAPO (s.f.) "[…] es el uso de la fuerza física para provocar daño, no accidental; o con algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas" (p. 2)	LEG-VF4
2	Cultura organizacional policial y su	Cultura Organizacional Policial	Orden	El Ministerio del Interior (2012), consiste en garantizar el orden público, la seguridad ciudadana y la protección de los derechos constitucionales, objetivos que se articulan con una visión orientada a consolidar una convivencia pacífica y democrática.	COP-O5
			Habitus	En paralelo, Chan (1997, citado por Nabaes, 2018), critica la visión homogénea y determinista un enfoque más dinámico basado en los conceptos de "campo" y "habitus" de Bourdieu; y desde esta óptica, los policías son actores activos	COP-H6

	desempeño ético, Guaranda, 2024.			que interpretan, reproducen o transforman la cultura en función de los capitales sociales, simbólicos y culturales disponibles.	
			Normas y Reglas	Giddens (1995, p. 61, citado por Cambiasso, 2011) define como un "[…] conjunto de reglas y recursos organizados recursivamente […]" (p. 6),	COP-NR7
		Desempeño Ético	Conducta	Loiseau (2002, citado por Pantoja, 2012) señala que la deontología implica la conciencia de los límites, reglas y normas que rigen el comportamiento, lo cual la diferencia de la ética en tanto disciplina más abstracta y filosófica	DE-C8
			Ética	Según Banks (2002, citado por Pantoja, 2012) afirma la ética aborda lo que es bueno o malo, correcto o incorrecto, centrándose en los deberes, estableciendo los límites de actuación dentro de una determinada práctica.	DE-E9

Nota: Elaboración propia, mediante la revisión bibliográfica de los términos.

5.4.4 Anexo 4-Matriz de perfil/temática

Tabla 3

Entrevista a oficiales de policía experimentados

Participante	Categoría 1 Legitimación de la violencia	Categoría 2 Cultura organizacional policial	Categoría 3 Desempeño ético	Síntesis
Nombres: Anónimo	**¿Percibió que algunos entrenamientos incluían prácticas que podrían interpretarse como formas de violencia? Y, ¿cómo vivió usted esa experiencia?** En realidad, cuanto me encontraba en la escuela Gerardo Ramos Basantes, el trato no fue muy correcto ya que existía el teque en medio de la formación, recuerdo que si desobedecía una sola persona las ordenes que nos	**¿Cómo percibe usted la jerarquía institucional dentro de la policía y qué impacto cree que tiene en el trabajo diario y en las relaciones entre los oficiales?** Es importante tener respeto entre los policías inferiores que pertenecen dentro de esta rama jerárquica y también con los superiores dentro de la misma, al tenerles respeto no habrá ningún problema, pero si generan una incomodidad cuando estos se creen la divina comedia,	**¿Qué valores o principios morales cree que se le inculcaron al momento de haber finalizado su entrenamiento como oficial de policía?** Para aclara esto, los valores vienen del hogar y de mi parte los aprendí de mi casa como ser disciplinada, honesta, respetuosa, leal y valiente, eso ya los tenía antes de entra a la policía; y cuando entré a	La oficial señala que durante su formación en la academia policial vivía prácticas disciplinarias con cargas físicas excesivas, sanciones colectivas y comentarios ofensivos que configuraron un ambiente de violencia legitimada como método de socialización; considera que la jerarquía institucional y la doctrina rígida influyen en el carácter del cadete, ayudando a formar

Género: Femenino **Experiencia:** 5 años **Edad:** 28 años	entregaban las introductoras, todo recibían sanción del mismo pelotón, que es un castigo físico, donde teníamos que hacer 30 planchas, 30 barras, 20 veces dar la vuela a la cacha, y si eso no era suficiente no mandaban hacer servicios especiales que contaban en hacer guardia nocturna por dos semanas y a la vez preparar los alimentos para las cadetes por esas mismas dos semanas. **¿Qué papel juegan las acciones disciplinarias o estrictas en la socialización profesional de los cadetes? ¿Cree que estas prácticas son efectivas o adecuadas?** Si es correcto tener una Doctrina Policial así el profesional policial se disciplina siempre y nunca desobedecerás las ordenes de los superiores y no inquebrantar las reglas que le le inculco cuando estaban dentro de la academia de formación y fuera de la misa, porque cuando entra a servicio deber obedecer todo al pie de la letra lo que les digas los superiores, sino recibirán sus sanciones correspondientes. **¿Cómo fue su desarrollo dentro de la academia de policía y**	sabiendo que solo es un cargo que ni lo saben ejerce de la mejor manera. **¿Cómo cree que las prácticas de socialización, como la disciplina estricta o ciertas dinámicas grupales, influyen en la formación profesional de los cadetes y en su desempeño como futuros oficiales?** Su influencia tiene un efecto a largo plazo, al momento que el futuro oficial está en preparación bajo rutinas estrictas las cuales nunca estuvo acostumbrados, al principio le aparecerá todo estresante y desmotivador, pero al acoplarse a esa rutinas lo termina aceptando que luego tiene un efecto positivo el cual forma un carácter fuerte al oficial, pero al graduarse y entrar en la vida laboral como policía, los efectos que recibió en tu formación comenzara a cobrar factura que conllevara luego a traumas dentro de su labor profesional. **¿Cuáles son los hábitos o rutinas que seguía al momento que estaba dentro de la academia?** Trote, apurarse para la alimentación, estudio académico, actividades varias como despertarse a las 5 am para preparar la cama y estar listos.	la escuela de policía solo me ayudaron a pulir lo que me faltaba pulir para poder ejércelo dentro de mi trabajo como policía y a su vez dentro de mi vida social. **¿Cómo ejerce sus valores o principios morales en su entorno laboral?** Imponiendo y entregando mi labor diaria de una manera correcta, sin desviarme a un sendero el cual lleve a que destruya todo mi esfuerzo que me costo crear durante toda mi vida como policía. **¿Cómo considera que los valores o principios éticos que le infundieron durante su formación han incidido en las decisiones que toma en situaciones complejas dentro de su labor policial?** Todos los valores que aprendí desde mi hogar y que la policía me los pulió, ha insidio de una buena forma y eso que estuvo en situación donde me encontré a personas que estaban sumamente alteras por un choque vehicular y quería agredir unos a otros, aquí en la policía	disciplina y fortaleza, aunque a largo plazo puede generar secuelas psicológicas. En cuanto a la cultura organizacional, destaca la importancia del respeto jerárquico, pero critica actitudes de superioridad en algunos mandos y reconoce la existencia de normas no escritas que refuerzan el silencio frente a abusos. Respecto al desempeño ético, afirma que los valores adquiridos en el hogar; disciplina, honestidad, respeto y lealtad, fueron reforzados en la academia y en su labor diaria, permitiéndole actuar con paciencia y responsabilidad en situaciones complejas de su trabajo policial.

	cuáles fueron las prácticas académicas socializadas que vivió durante todo su proceso formativo? Dentro del tema académico no tuvo mucha complejidad, pero si dentro del are de educación física, se me fue difícil por los ejercicios excesivos que realizábamos a diario, de ahí las materias dictadas fueron enfocadas en la parte del derecho y también primeros auxilios, los cuales me gusto y fueron mi fuerte. **¿Ha experimentado comentarios ofensivos durante su entrenamiento que causaron un impacto psicológico en él?** Así es, las monitoras utilizaban frases despectivas como "hijas de puta", "pedazos de basuras andantes" o "la niñita no pueda más y así quiere ser policía, me dan asco", estos cometarios verbales que recibía de las profesoras, al principio dolían como no tienes idea, me desanime muy feo y ya pensaba dejar de seguir estudiando dentro de la academia, pero al pasar de los 6 meses me acostumbre y forme un carácter inquebrantable.	**¿Podría compartir cuáles son las sanciones que se aplican cuando un oficial incumple las reglas establecidas en la policía?** Las sanciones se dividen en tres categorías que son la falta leve, grave y muy grave que implica varias sanciones de acuerdo al Reglamento Sustitutivo de Carrera Policial. Dentro de la falta leve se encuentra llegar tarde al trabajo, no tener el uniforme completo y no cumplir las tareas asignadas, al realizar uno de estos aspectos te sancionan con suspensión temporal, amonestación verbal o te asigna más tareas. En la grave lo que me acuerdo es que si desobedeces una orden de un teniente para adelante te sancionan con limitación de recursos y suspensión de 5 a 30 días; en la muy grave es cuando consumes drogas o alcohol, o participas en actos de soborno, reciben una sanción legal que lleva a prisión te destituyen de tu cargo. **¿Existen normas o reglas no escritas dentro de la estructura policial que sean comprendidas y aceptadas por los superiores y oficiales?** Unas pocas como el caso de la regla de estar en silencio donde no	lo importante es tener paciencia y el don de poder calmar a la gente para poder hablar con tranquilidad, en mi caso ya tenía esas cualidades desde antes y me ayudaron a poder llegar en buenos términos con los ciudadanos que se encontraban en situaciones muy adversas.	

	¿Percibió situaciones donde se emplearán prácticas físicas intensas o agresivas? ¿Y qué impresión le dejaron estas experiencias? Fue en el are del manejo de armas donde debíamos utilizar el fusil, aquí las prácticas eran agotadoras por el motivo que teníamos que llevar el arma cargada a donde sea que vallamos, porque nos decía que ahora en adelante esa arma será su compañero de vida, todo eso fue agotador, pero fue más agotador y estresante cuando nos obligaban a hacer ejercicios extenuantes.	podemos decir nada, es decir cuando observamos si un teniente trata mal a un oficial por haber cometido un error que no era la gran cosa, pero cuando tiene altos cargo se te suben los humos a la cabeza y te da ese ego de superioridad.		
Nombres: Anónimo **Género:** Femenino **Experiencia:** 4 años **Edad:** 27 años	**¿Percibió que algunos entrenamientos incluían prácticas que podrían interpretarse como formas de violencia? Y, ¿cómo vivió usted esa experiencia?** Si las percibí, al momento del entramiento físico cuando realizábamos planchas o abdominales, los instructores nos pegaban con un palo de manera si no los desarrollábamos de una buena forma. Además si le responde o le faltabas al respeto, ellos se ardían al grado me primero mandarte a la verga, y	**¿Cómo percibe usted la jerarquía institucional dentro de la policía y qué impacto cree que tiene en el trabajo diario y en las relaciones entre los oficiales?** En mi punto de vista debería acabar el sueldo ya que eso les hace creer superiores **¿Cómo cree que las prácticas de socialización, como la disciplina estricta o ciertas dinámicas grupales, influyen en la formación profesional de los cadetes y en su desempeño como futuros oficiales?**	**¿Qué valores o principios morales cree que se le inculcaron al momento de haber finalizado su entrenamiento como oficial de policía?** La solidaridad, donde debemos apoyar a compañeros que se encuentran en situaciones de calamidad, económicas o emocionales, donde como compañeros los apoyamos y de igual forma debe hacer una reciprocidad, sino quedara mal visto por todos.	La oficial describe que durante su formación en la academia se ejercía prácticas violentas en los entrenamientos físicos, como golpes con palos o sanciones humillantes y extenuantes, justificadas como métodos para moldear la disciplina; considera que la disciplina es necesaria, aunque observa que falta inculcar valores de humildad y solidaridad en la socialización policial, pues percibe que algunos superiores se aprovechan de su rango o del salario para marcar jerarquías

	luego te mandaban hacer trabajos adicionales, como limpiar los baños, las aulas y si esos no les bastara ellos te daban la orden de que estés firmes en el centro de la cancha por el resto de día, su objetivo supuestamente era hacer que reflexiones y que sea ejemplo para los demás si desobedeces las órdenes o eres un respondón. **¿Qué papel juegan las acciones disciplinarias o estrictas en la socialización profesional de los cadetes? ¿Cree que estas prácticas son efectivas o adecuadas?** Falta mayor disciplina en los valores institucionales dentro de la policía, porque en aprendido que si les tratan bonito como si fueras niños de escuela, estos se colgaran de los brazos que le apoyan. **¿Cómo fue su desarrollo dentro de la academia de policía y cuáles fueron las prácticas académicas socializadas que vivió durante todo su proceso formativo?** En mi formación estuvo más contemplado lo que es Derechos Humanos y uso progresivo de la fuerza.	En mi punto de vista les falta socialización a los valores de humildad para se forme de mejor manera los cadetes que se encuentran en las academias **¿Cuáles son los hábitos o rutinas que seguía al momento que estaba dentro de la academia?** Las seguían fueron la Actividad físicas intensiva donde teníamos que hacer 50 repeticiones en la construcción corporal y 6 a 10 vueltas de trote intensivo; y otra habito que se nos inculco fue la disciplina, donde debemos obedecer todo lo que no diga si objeción alguna. **¿Podría compartir cuáles son las sanciones que se aplican cuando un oficial incumple las reglas establecidas en la policía?** Suspensión de la salida de descanso, es para mí la sanción más jodido que uno le pueden hacer, porque nosotros estamos 24/7 en las jefaturas, y que nos suspendas el descanso, nos genera un estrés tremendo. ¿**Existen normas o reglas no escritas dentro de la estructura policial que sean comprendidas y aceptadas por los superiores y oficiales?**	**¿Cómo ejerce sus valores o principios morales en su entorno laboral?** Pues ayudo a las personas que en de verdad necesita es apoyo, no lo demuestro en palabras sino en acciones para que observen ese compromiso de protegerlos. **¿Cómo considera que los valores o principios éticos que le infundieron durante su formación han incidido en las decisiones que toma en situaciones complejas dentro de su labor policial?** Al momento de actuar siempre hay que realizarlo con los 5 sentidos y al margen de lo que se aprende en la formación	artificiales. Reconoce que las rutinas físicas intensivas y las sanciones como la suspensión del descanso generan gran presión en la vida de los cadetes, aunque en su experiencia también fortalecieron la resistencia. Señala la existencia de normas no escritas, como el distanciamiento con oficiales investigados; en cuanto a los valores, destaca que la solidaridad fue central en su formación, expresándola en apoyo concreto a compañeros y ciudadanos, lo que refuerza su compromiso ético y orienta sus decisiones profesionales en situaciones complejas.

	¿Ha experimentado comentarios ofensivos durante su entrenamiento que causaron un impacto psicológico en él? Creo que dichos comentarios fueron esenciales para fomentar el carácter de un Policía **¿Percibió situaciones donde se emplearán prácticas físicas intensas o agresivas? ¿Y qué impresión le dejaron estas experiencias?** Si existió prácticas así y fueron muy buenas y de gran ayuda	Si existen, uno que me acuerdo es que tenía que mantener una distancia con los oficiales que estaban bajo investigación por casos de abuso, violencia, soborno, etc.		
Nombres: Anónimo **Género:** Masculino **Experiencia:** 17 años **Edad:** 39 años	**¿Percibió que algunos entrenamientos incluían prácticas que podrían interpretarse como formas de violencia? Y, ¿cómo vivió usted esa experiencia?** No se perciben por motivos que los profesores buscan cuidar la integridad del estudiante. **¿Qué papel juegan las acciones disciplinarias o estrictas en la socialización profesional de los cadetes? ¿Cree que estas prácticas son efectivas o adecuadas?** Son efectivas porque forman el carácter y la disciplina del cadete y si no ahí acciones estrictas no	**¿Cómo percibe usted la jerarquía institucional dentro de la policía y qué impacto cree que tiene en el trabajo diario y en las relaciones entre los oficiales?** La relación entre el personal de voluntarios y oficiales no es afectiva, ya que por razones de beneficios o mando cada quien está en su mundo, la jerarquía se respeta, pero el respeto como personas se debe mejorar y dejar de ser corruptos **¿Cómo cree que las prácticas de socialización, como la disciplina estricta o ciertas dinámicas grupales, influyen en la formación profesional de los cadetes y en su**	**¿Qué valores o principios morales cree que se le inculcaron al momento de haber finalizado su entrenamiento como oficial de policía?** Valor Disciplina y Lealtad **¿Cómo ejerce sus valores o principios morales en su entorno laboral?** Respetando a la otra persona **¿Cómo considera que los valores o principios éticos que le infundieron durante su formación han incidido en las decisiones que toma en situaciones complejas dentro de su labor policial?**	El oficial sostiene que en la academia no percibió prácticas violentas, pues los instructores buscan preservar la integridad de los cadetes; considera que las acciones disciplinarias estrictas son necesarias para formar carácter y disciplina, así como para enfrentar la realidad social conflictiva con la que interactúan los policías; y reconoce que las prácticas físicas intensas y los comentarios ofensivos cumplen un papel formativo que prepara al cadete para situaciones adversas, aunque señala que las relaciones entre oficiales y voluntarios suelen ser distantes y

	serán capaces de poder formarse como policías **¿Cómo fue su desarrollo dentro de la academia de policía y cuáles fueron las prácticas académicas socializadas que vivió durante todo su proceso formativo?** El desarrollo es efectivo ya que nos forman para vivir cada momento y saber conllevar. **¿Ha experimentado comentarios ofensivos durante su entrenamiento que causaron un impacto psicológico en él?** Los comentarios son necesarios ya que al estar al contacto con la sociedad conflictiva debemos conllevar la situación. **¿Percibió situaciones donde se emplearán prácticas físicas intensas o agresivas? ¿Y qué impresión le dejaron estas experiencias?** Si, la impresión es normal ya que uno debe estar entrenado en todo momento	**desempeño como futuros oficiales?** Influyen en el sentido de trabajo en equipo y confiar en nuestros compañeros **¿Cuáles son los hábitos o rutinas que seguía al momento que estaba dentro de la academia?** Los hábitos del respeto hacia las personas **¿Podría compartir cuáles son las sanciones que se aplican cuando un oficial incumple las reglas establecidas en la policía?** Las sanciones son varias dependiendo la falta y la gravedad de la falta **¿Existen normas o reglas no escritas dentro de la estructura policial que sean comprendidas y aceptadas por los superiores y oficiales?** Toda norma debe estar escrita para q no haya problemas a futuro.	Son puntuales ya que mediante nuestro control temperamental podemos tomar buenas decisiones en beneficio del ciudadano.	marcadas por intereses de poder o beneficios, lo que debilita la cohesión institucional. Resalta la importancia del trabajo en equipo, la disciplina y la lealtad como valores fundamentales que guían su práctica profesional, enfatizando el respeto hacia las personas y el control temperamental como claves para tomar decisiones acertadas en beneficio de la ciudadanía.
	¿Percibió que algunos entrenamientos incluían prácticas que podrían interpretarse como formas de violencia? Y, ¿cómo vivió usted esa experiencia?	**¿Cómo percibe usted la jerarquía institucional dentro de la policía y qué impacto cree que tiene en el trabajo diario y en las relaciones entre los oficiales?**	**¿Qué valores o principios morales cree que se le inculcaron al momento de haber finalizado su entrenamiento como oficial de policía?**	Este oficial considera que los entrenamientos físicos y las prácticas disciplinarias no deben interpretarse como violencia, sino como parte esencial de la formación que fortalece física y

Nombres: Anónimo **Género:** Masculino **Experiencia:** 10 años **Edad:** 33 años	No se podía percibir como violencia los entrenamientos físicos, ya que esos entrenamientos son parte de la formación que día a día se realizaban. Es una experiencia sumamente buena, ya que gracias a esos entrenamientos se forma mental y fijamente **¿Qué papel juegan las acciones disciplinarias o estrictas en la socialización profesional de los cadetes? ¿Cree que estas prácticas son efectivas o adecuadas?** Las acciones disciplinarias dentro de la institución juegan un papel muy importante, ya que gracias a estas acciones se respeta el grado y la antigüedad. Estás prácticas disciplinarias son efectivas y adecuadas para la práctica diaria ante la misma sociedad **¿Cómo fue su desarrollo dentro de la academia de policía y cuáles fueron las prácticas académicas socializadas que vivió durante todo su proceso formativo?** En lo personal diría que mi desarrollo académico fue bueno y que las enseñanzas de los maestros fueron excelentes. Todo	De acuerdo a las jerarquías hay respeto, por qué si no existiera jerarquías cada individuo haría lo que sea y no cumpliera a cabalidad su función **¿Cómo cree que las prácticas de socialización, como la disciplina estricta o ciertas dinámicas grupales, influyen en la formación profesional de los cadetes y en su desempeño como futuros oficiales?** Las prácticas de socialización como disciplina grupal influyen mucho en la formación académica. Cabe indicar que el trabajo se lo realiza en grupo, siempre manteniendo la jerarquía **¿Cuáles son los hábitos o rutinas que seguía al momento que estaba dentro de la academia?** Levantarse temprano, ser puntual en sus obligaciones, mantener el respeto y la disciplina, hacer deporte, mantener la mente centrada en las actividades diarias **¿Podría compartir cuáles son las sanciones que se aplican cuando un oficial incumple las reglas establecidas en la policía?** Hay múltiples sanciones disciplinarias que al momento existen Amonestación verbal,	Respetar el bien ajeno, ser honesto, ser amable, mantener la disciplina aun estando fuera de la institución **¿Cómo ejerce sus valores o principios morales en su entorno laboral?** Se puede decir que los valores Morales y éticos nos ayudan a distinguir entre el bien, como por ejemplo Honestidad, Integridad, Respeto. **¿Cómo considera que los valores o principios éticos que le infundieron durante su formación han incidido en las decisiones que toma en situaciones complejas dentro de su labor policial?** Han influido en mucho, ya que gracias a los principios éticos durante mi formación han influido mucho para tomar decisiones durante la toma de procedimientos ante situaciones complejas.	psicológicamente al cadete; afirma que la disciplina estricta asegura el respeto a las jerarquías y garantiza el cumplimiento de funciones, lo que refuerza la cohesión institucional. Evalúa positivamente su desarrollo académico, señalando que los aprendizajes recibidos se aplican en la práctica policial cotidiana y que incluso los comentarios ofensivos cumplen un rol en la preparación psicológica para enfrentar situaciones adversas en la calle. Reconoce que las rutinas diarias de puntualidad, respeto, deporte y disciplina contribuyen a su formación integral; respecto a la cultura organizacional, resalta que la jerarquía es indispensable para mantener el orden y que las sanciones están formalmente establecidas en el reglamento; en cuanto al desempeño ético, destacan la honestidad, la disciplina, la integridad y el respeto, con principios que guían sus decisiones, los cuales han tenido gran influencia en la formación de enfrentar procedimientos y

	lo aprendido en clases se pone en práctica en la calle y de acuerdo a lo captado se puede tomar los procedimientos sin que haya falencia **¿Ha experimentado comentarios ofensivos durante su entrenamiento que causaron un impacto psicológico en él?** Cómo miembro de la institución se ha experimentado comentarios ofensivos, pero uno se forma para eso y nos ayuda psicológicamente. De igual forma si no se forma psicológicamente no se podría optimizar el trabajo en las calles **¿Percibió situaciones donde se emplearán prácticas físicas intensas o agresivas? ¿Y qué impresión le dejaron estas experiencias?** Las prácticas físicas es parte de la formación académica. Me dejaron una experiencia buena, ya que fui formado mental y físicamente	Amonestación escrita, Sanción pecuniaria menor, Sanción pecuniaria mayor, Suspensión de funciones, Destitución. **¿Existen normas o reglas no escritas dentro de la estructura policial que sean comprendidas y aceptadas por los superiores y oficiales?** No existen normas o reglas que no estén establecidas dentro del código policial.		resolver situaciones complejas en su labor policial.
Nombres: Anónimo	**¿Percibió que algunos entrenamientos incluían prácticas que podrían interpretarse como formas de violencia? Y, ¿cómo vivió usted esa experiencia?**	**¿Cómo percibe usted la jerarquía institucional dentro de la policía y qué impacto cree que tiene en el trabajo diario y en las relaciones entre los oficiales?** Pues es el respeto y consideración que si tiene hacia las personas más	**¿Qué valores o principios morales cree que se le inculcaron al momento de haber finalizado su entrenamiento como oficial de policía?**	El oficial afirma no haber percibido prácticas violentas en su formación policial, describe los entrenamientos como estrictos pero adecuados para fortalecer la disciplina y el carácter de los cadetes;

Género: Masculino **Experiencia:** 6 años **Edad:** 29 años	Nunca he recibido ese tipo de experiencias durante mis entrenamientos policiales **¿Qué papel juegan las acciones disciplinarias o estrictas en la socialización profesional de los cadetes? ¿Cree que estas prácticas son efectivas o adecuadas?** Son efectivas por qué así forman el carácter y la disciplina de un cadete durante su tiempo de formación **¿Cómo fue su desarrollo dentro de la academia de policía y cuáles fueron las prácticas académicas socializadas que vivió durante todo su proceso formativo?** Dentro del tiempo de formación se aprender a sobrevivir en las situaciones más riesgosas conforme a todos los conociéndoos impartidos en seguridad, rescate y orden público **¿Ha experimentado comentarios ofensivos durante su entrenamiento que causaron un impacto psicológico en él?** Pues durante la formación todo se desarrolló de una buena manera sin discriminación a ninguna persona	antiguas durante el entrenamiento y trabajo diario que realiza un policía **¿Cómo cree que las prácticas de socialización, como la disciplina estricta o ciertas dinámicas grupales, influyen en la formación profesional de los cadetes y en su desempeño como futuros oficiales?** Pues todo esto influye a qué el cadete durante su formación se vuelve más disciplinado con valores éticos y Morales que lleva a un buen desempeño de su trabajo con la comunidad **¿Cuáles son los hábitos o rutinas que seguía al momento que estaba dentro de la academia?** Respeto y consideración hacán el superior jerárquico, disciplinado y ágil en sus entrenamientos policiales **¿Podría compartir cuáles son las sanciones que se aplican cuando un oficial incumple las reglas establecidas en la policía?** Son bastantes las sanciones que se aplican cuando un cadete u oficial incumple las reglas o tiene un comportamiento inadecuado, en este caso las sanciones son leves, graves y muy graves; unas sanciones que me acuerdo son la reducción de	Bueno lo que se me inculto fue el respecto, disciplina, amable, sociable, y así sucesivamente. **¿Cómo ejerce sus valores o principios morales en su entorno laboral?** Pues respeto a mis superiores y cumplo todo lo que dispongas, así mismo a los subalternos se les exija que cumplan a cabalidad lo que se les pide. **¿Cómo considera que los valores o principios éticos que le infundieron durante su formación han incidido en las decisiones que toma en situaciones complejas dentro de su labor policial?** Pues se lleva el control y una rápida decisión en las acciones que le se aplica durante una intervención o un procedimiento tomando todas las medidas adecuadas para el bien de la comunidad.	considera que la preparación académica y física lo permite adquirir habilidades para enfrentar situaciones de riesgo en seguridad, rescate y orden público sin haber experimentado discriminación y comentarios ofensivos; señala que la jerarquía institucional fomenta respeto y consideración hacia los superiores, aspecto que influye positivamente en el trabajo diario. Reconoce que la disciplina y las dinámicas grupales fortalecen valores éticos y morales que repercuten en su mejor servicio a la comunidad; en cuanto a la cultura organizacional, destaca que las sanciones se aplican de manera formal según la gravedad de la falta, sin normas no escritas; subraya que los valores, como el respeto, disciplina, amabilidad y responsabilidad, guían su labor, ayudándole a mantener el control y tomar decisiones rápidas y adecuadas en situaciones complejas.

	¿Percibió situaciones donde se emplearán prácticas físicas intensas o agresivas? ¿Y qué impresión le dejaron estas experiencias? Pues el entrenamiento fue adecuado por instructores estrictos y disciplinados	rango, suspensión temporal o expulsión de la institución. **¿Existen normas o reglas no escritas dentro de la estructura policial que sean comprendidas y aceptadas por los superiores y oficiales?** No porque todas las normas y reglas están escribas		
Síntesis general	La legitimación de la violencia en la formación policial muestra posturas diversas entre los oficiales; mientras algunos oficiales relatan haber experimentado castigos físicos, insultos y sanciones colectivas como formas de disciplina que en un inicio resultaban dolorosas o humillantes, pero que luego fortalecieron su carácter, otros consideran que estos entrenamientos no deben interpretarse como violencia, sino como parte natural y necesaria de la preparación. Para algunos, las acciones estrictas son efectivas para formar disciplina, carácter y resiliencia, incluso justificando los comentarios ofensivos como parte del entrenamiento psicológico; sin embargo, también se evidencia críticas hacia el uso excesivo de sanciones	La cultura organizacional policial evidencia coincidencias y tensiones en torno a la jerarquía, la disciplina y las dinámicas internas; para algunos entrevistados, la jerarquía es esencial para mantener el orden y el respeto, mientras que otros critican que ciertos superiores abusen de su cargo, generando incomodidad ante actitudes de superioridad. La disciplina estricta y las prácticas de socialización grupal son vistas como herramientas que fortalecen el carácter, el trabajo en equipo y la preparación profesional, aunque también se reconoce que estas rutinas intensas pueden dejar secuelas psicológicas o reforzar la falta de humildad en la institución. En cuanto a las sanciones, todos coinciden en que existen distintos niveles (leves, graves y muy graves), con medidas que van desde amonestaciones verbales hasta	Los oficiales coinciden en que los valores y principios éticos son importantes en su labor policial, aunque varios destacan que muchos de ellos provienen del hogar y fueron reforzados durante su formación; entre los valores más mencionados se encuentra la disciplina, la honestidad, el respeto, la lealtad, la solidaridad y la paciencia, todos orientados a fortalecer la convivencia institucional y la relación con la ciudadanía. Estos principios se ejercen principalmente a través de acciones concretas como el cumplimiento correcto de las funciones, el apoyo a compañeros y ciudadanos en situaciones difíciles y el respeto jerárquico en el	En conjunto, las entrevistas muestran que la formación policial está marcada por una disciplina rígida que algunos perciben como violencia legitimada a través de castigos físicos, sanciones colectivas y comentarios ofensivos, mientras que otros lo consideran necesario y parte natural del proceso de fortalecimiento físico y psicológico. En la cultura organizacional se sostiene la jerarquía y el respeto, aunque se señalan críticas a las actitudes de superioridad de ciertos mandos y la presión que generan sanciones estrictas frente a otros que valoran la cohesión y el orden que estas garantizan. Finalmente, el desempeño ético se configura en torno a valores como disciplina, respeto, honestidad, lealtad y solidaridad,

	y la necesidad de reforzar valores como la humildad, lo que revela tensiones entre la aceptación de la disciplina rígida y el cuestionamiento de ciertos métodos que, aunque institucionalmente legitimados, pueden dejar huellas psicológicas o reforzar prácticas de control autoritario.	destitución; sin embargo, algunos señalan que la suspensión del descanso resulta la más dura de la vida diaria de un cadete. Respecto a las normas no escritas, se destacan tanto reglas de silencio o distanciamiento frente a casos delicados como la insistencia de otros en que todo debe estar fortalecido por el reglamento; En conjunto, la cultura organizacional aparece marcada por la disciplina y el respeto jerárquico, aunque con matices críticos frente a prácticas de poder y actitudes autoritarias dentro de la institución.	entorno laboral; así mismo, se reconoce que los valores éticos inciden directamente en la toma de decisiones en escenarios complejos, pues permiten mantener el control temperamental, actuar con seriedad, garantizar procedimientos adecuados y priorizar el bienestar de la comunidad; en conjunto, el desempeño ético es percibido como la base que da sentido al trabajo policial, reforzando tanto la identidad profesional como el compromiso social.	los cuales, reforzados por la academia, guían en las decisiones en situaciones complejas y refuerzan tanto el compromiso institucional como el servicio de la comunidad.

Nota: Elaborado propia, a través del análisis de los datos obtenidos de las entrevistas.

5.4.5 Anexo 5-Matriz de perfil/temática

Tabla 4

Entrevista a cadetes de policía

Participante	Categoría 1 Legitimación de la violencia	Categoría 2 Cultura organizacional policial	Categoría 3 Desempeño ético	Síntesis
Nombres: Anónimo **Género:** Masculino **Edad:** 21	**¿Percibe que algunos entrenamientos incluyen prácticas que podrían interpretarse como formas de violencia? Y ¿cómo vive usted esa experiencia?** Al momento que realizábamos abdominales, barras, natación, trote, dentro de esos ámbitos, cuando un cadete hace mal un ejercicio, este es insultado como si no hubiera un mañana, y me acuerdo lo que decía "pedazo de basura inútil, ni eso puedes y quieren ser policía, deberían tener vergüenza hijos de la remil verga", eso nos decían, además cuando realizábamos planchas, el profe tenía un palo de manera en el cual, si hacen mal un ejercicio no trancaba 5 palazos en el culo hermano. **¿Qué papel juegan las acciones disciplinarias o estrictas en su socialización profesional como cadete? Y ¿cree que estas**	**¿Cómo percibe usted la jerarquía institucional dentro de la policía y qué en punto de esta jerarquía usted se sitúa?** La jerarquía la percibo como medianamente buena por el motivo que hay un orden, pero ahí personas que se encuentra por encima de los demás y quiere usar ese poder para que cumplan sus caprichos. De ahí como veras estoy como cadete por lo cual me encuentre en la base de la pirámide policial **¿Cómo cree que las prácticas de socialización, como la disciplina estricta o ciertas dinámicas grupales, influyen en su formación profesional a futuro como oficial?** La verdad, hasta el momento es super chévere, sonara algo filosófico, pero te ayuda a forma a un nuevo individuo, a una persona más adulta y madura que ya debe pisar los pies en la tierra y ver que	**¿Usted cree que le están inculcando un comportamiento moralmente correcto para que pueda ejercer su autoridad como futuro oficial de policía?** De mi parte lo está realizando de una forma correcta, porque cuando comencé en la academia ya hace como 10 meses nos formaron en una base de respetar al ciudadano y poder hacer cumplir de la forma más legal sus derechos, y con las asignaturas de derecho y convivencia con el ciudadano, nos ayuda a poder integrarnos a comprender como debemos actuar en base a la justicia. **¿Cómo influye la conducta de los instructores en su formación como cadete? Y ¿Considera que las conductas que los instructores tienen asían usted afecta en la**	Relata que durante su formación en la academia se enfrentan a entrenamientos físicos acompañados de insultos y castigos corporales, lo que considera duro y chocante al inicio, pero que termina fortaleciendo la disciplina y la resistencia; señala que la jerarquía institucional mantiene el orden, aunque algunos superiores abusan de su posición para imponer caprichos; destaca que la disciplina estricta y las dinámicas grupales le han ayudado a madurar y a desarrollar un carácter firme, mientras que los hábitos diarios como levantarse temprano, el orden y la puntualidad, contribuyen a su proceso formativo. Considera que las normas enseñadas tienen un propósito claro, especialmente el respeto a los superiores y a los derechos humanos, aspectos que

	prácticas son efectivas o adecuadas? Ósea en parte está bien, pues te forma un carácter disciplinario inquebrantable, pero si eres una persona de corazón frágil que al mínimo insulto llorar o que nunca se a levantado a las 5 am y dormía hasta las 10 am, una persona, pues ahí de mi parte se consideraría mal. **¿Cómo es su proceso formativo y cuáles son los aspectos que se le están inculcando en su formación?** Mi proceso al principio si fue duro, porque cuando estaba en los cursos de nivelación los entrenamientos que nos dieron si fueron diferentes a lo que es la formación académica en la policía, muy diferente, y de igual forma en el curso de nivelación de vez en cuando no insultaban por que el profe que tenía nos decía que dentro de la policía nos iban trata como basuras, y es verdad, no tratan como como si fueranos cucarachas, pero te digo que luego ya te acostumbras, al principio es feo, pero luego ya ganas disciplina, fuerza metal y física para resistir insultos o goles.	la realidad es dura y fea y no es como lo imaginábamos cuando estábamos en el cole, la vida es dura rey y enserio que sea estrictos, que te diga esto debes hacer y no lo debes desverdecer, es muy buena porque te forma como ser humano para poder enfrentar al mundo al cual se avecina, todo esto la verdad te ayudara a forma un carácter indestructible. **¿Cuáles son los hábitos o rutinas que sigue dentro de la academia? y ¿cómo los está adoptando dentro de su proceso de formación para ser oficial?** Los hábitos que no está danto es despertarse a las 5 am para tender la cama y estar vestidos y listo y el tiempo que nos dan es de 10 minutos, no sé si has visto la película de Forrest Gump cuando él va al ejercitico, todo lo que él hace cuando está en entrenamiento es igualito acá en la policía, nos dan 3 minutos para comer, de ahí correr para limpiar el plato e ir a la cancha para esperar las instrucciones, trotamos hasta que sean las 6:30 am de eso nos preparamos firmes para cantar el himno nacional y a las 7:00 am nos dirigimos a clases y recibimos	**ejecución de su autoridad en el futuro?** Su influencia es importante por el motivo que un profesor entrega experiencia, conocimiento práctico a nosotros como cadetes, los cuales lo acoplamos a s nuestro ser día a día, para formamos con un individual inquebrantable con un a moral profesional y estricta. **¿Qué opina sobre el uso de ciertas metodologías para enseñar valores y normas que regulan la conducta en la academia formación?** Me parece únicas sus metodologías, porque en los 11 meses que estoy en la academia, nos asían realizar simulaciones sobre como debes usar las reglas, derechos que nos enseñaron en frente de autoridades como la ciudadanía. Hubo ciertos errores, al momento de realizar las prácticas, los cuales recibíamos nuestras tundas, pero al pasar de los días íbamos reflexionado sobre las acciones las cuales que debe hacer y que	refuerzan un comportamiento ético orientado a servir a la comunidad; la influencia de los instructores y las metodologías aplicadas, aunque exigentes, le permiten interiorizar valores, normas y prácticas necesarias para ejercer la autoridad policial de forma justa y responsable.

	¿Al momento que recibía entrenamiento ha recibido comentarios ofensivos que generaron un efecto psicológico a su persona? Bueno, eeeeee, no dirá que quede traumando, traumado la verdad, pero si me dejo con la piel de gallina cuando nos insultan los profesores que nos entrenan en los ámbitos físicos, no te miento, la verdad me dejo en shock la primera vez que no mandaron a la verga jajaj **¿Percibe situaciones donde se emplean prácticas físicas intensas o agresivas? Y ¿Qué impresión le dejaron estas experiencias?** La verdad lo único que percibido son los palazos, coscachos o golpes en el pecho cuando realizamos ejercicios mal desarrollados, de mi parte ya me espera esto venir, porque tengo un tío que es coronel y me dije que te van a tratar de la verga y te entregaran unas tundas de las buenas por no cumplir bien las ordenes que acatan.	derecho penal, derechos humanos, psicología, investigación criminal, manejo de armas, defensa personal, operativos de tránsito, educación física, trabajo comunitario, rescate y primeros auxilios, aaa y también antinarcóticos. Todo esto que me inculcan es super interesante y me gusta ser policía y todo lo que aprendo y lo acoplo a mi personalidad para poder ser un buen policía. **¿Qué piensa de las normas que les enseñan, considera que tienen un propósito claro y justificable en su preparación como futuros oficiales?** Las normas que nos enseñan siempre tienen un propósito, como es el caso de respetar a nuestros superiores, del cual, si no los respetas, pues te jodiste porque recibirás tu suspenso o castigo físico en algunos casos, también ser puntuales, honestos y como vamos a proteger la integridad y seguridad de los ciudadanos ecuatoriano, debemos respetar los derechos humanos, por que como policiales debemos cumplir todas las actuaciones para salvaguardar su seguridad.	no debe hacer al momento de actuar como policía.	

Nombres: Anónimo **Género:** Masculino **Edad:** 20	**¿Percibe que algunos entrenamientos incluyen prácticas que podrían interpretarse como formas de violencia? Y ¿cómo vive usted esa experiencia?** Bueno las practicas que he visto que son violentas son los entrenamientos excesivos que recibimos por parte de los profesores que nos dan cultura física. El motivo es que, si no hace bien un ejercicio o un compañero lo realizado mal, todos pagan piso y nos duplican el ejercicio, además cuando realizamos planchas y si no estás bien estirado te dan con una rama de madera en las nalgas, eso duele como no tienes idea, ni mi madre me pegaba tan duro como lo hacen estos profesores. **¿Qué papel juegan las acciones disciplinarias o estrictas en su socialización profesional como cadete? Y ¿cree que estas prácticas son efectivas o adecuadas?** La disciplina estricta en si es importante por el motivo que te forma un carácter el cual no te verán las huevas al momento que estés afuera ya ejerciendo el trabajo de policía, esta respuesta	**¿Cómo percibe usted la jerarquía institucional dentro de la policía y qué en punto de esta jerarquía usted se sitúa?** Percibo algo irreal por el motivo que profesores, oficiales o generales se desconectado de realidad de su cargo y solo lo usan el poder que tienen para hacer sus fechorías o hacer lo que les plazca y yo como un cadete que aún no se gradúa y esta tan bajo del eslabón de la policía, solo tengo que obedecer sus caprichos. **¿Cómo cree que las prácticas de socialización, como la disciplina estricta o ciertas dinámicas grupales, influyen en su formación profesional a futuro como oficial?** Dejando de lado todo lo malo, te prepara de una forma muy disciplinaria y recta para que puedas defender y defenderte ante adversidades que parezcan cuando ya estés ejerciendo el cargo de policía. **¿Cuáles son los hábitos o rutinas que sigue dentro de la academia? y ¿cómo los está adoptando dentro de su proceso de formación para ser oficial?**	**¿Usted cree que le están inculcando un comportamiento moralmente correcto para que pueda ejercer su autoridad como futuro oficial de policía?** Pues crearía que sí, por el motivo que me estoy formando como oficia de policía, ósea, no es un cargo que debo tomarlo a la ligera porque este trabajo es como la ruleta rusa, si no te comportas bien, chao, si no sabes manejar bien las palabras, chao, en si las decisiones, comportamiento y lo demás dependerán mucho; y entonces estos profesores a pesar de ser una desalmados que al principio que entran los nuevos candentes y los tratan como perros, al final te das cuenta que lo hacen para enfrentarte al exterior, eso en mi pensar, no sé qué piensen los profes al respecto. **¿Cómo influye la conducta de los instructores en su formación como cadete? Y ¿Considera que las conductas que los instructores afecta en la ejecución de su autoridad en el futuro?**	El cadete señala que en su formación académica vivió entrenamientos físicos excesivos acompañados de castigos colectivos e insultos, prácticas que inicialmente percibió como violentas, pero que terminó aceptando como parte de la disciplina necesaria para fortalecer carácter y resistencia. Reconoce que las rutinas estrictas y los hábitos diarios, como levantarse temprano, realizar ejercicios intensivos y asistir a clases teóricas, contribuyen a su preparación, aunque admite que algunos compañeros abandonaron por no soportar la exigencia física. Sobre la jerarquía, critica que ciertos superiores se desconecten de su función y usen su poder para imponer caprichos, aunque considera que, pese a esos excesos, la disciplina estricta ayuda a formar oficiales preparados para la vida profesional.; destaca que las normas y asignaturas recibidas tienen un propósito claro, especialmente en relación con la protección de los ciudadanos y el respeto de los

	que te digo lo termine aceptado luego de pasar 9 meses en esta academia y ver que ya no eres hijo de papa o mama, ya no te tratan bien, aquí estas para ya ejercer un cargo que te ayudara a seguir en tu futuro. **¿Cómo es su proceso formativo y cuáles son los aspectos que se le están inculcando en su formación?** Lo que más se me inculto es la disciplina, respeto a las autoridades y compañeros, también aprendí un toque de trabajo en equipo. De ahí el resto fue fresco a diferencia del principio cuando todo era nuevo y si toco sufrir chance gritos, despertares, ejercicios que se resabia y ahora pues te acostumbras y lo ves ligero. **¿Al momento que recibía entrenamiento ha recibido comentarios ofensivos que generaron un efecto psicológico a su persona?** Si, pero no los tomo mucha atención, claro que al principio si dolía un toque porque ni mi madre me insultaba tan feo, y estos profesores si se despampanaban al	Pues levantarse muy temprano a eso de la 5 am para salir hacer trote y calentar, de ello cantar el himno nacional y de eso retomamos actividades, para no hacer bolas es como la escuela, solo que un poco más estricta, nos dan clases de defensa, leyes, idiomas, mate, educación física y eso. **¿Qué piensa de las normas que les enseñan, considera que tienen un propósito claro y justificable en su preparación como futuros oficiales?** Veras, en esta escuela recibo clases de leyes para proteger al ciudadano y también saber nuestros derechos y eso, y entonces las normas siempre tienen un propósito para poder realizar una actividad y a su vez ahí limitantes que no debes de pasarte.	Su conducta influye, por el cierto motivo que si te comportas muy amable los alumnos te verán las huevas, pero si te comportas como perro rabioso estos te tendrán miedo, y entonces si nosotros nos formamos bajo tenciones hostiles por parte de los profesores, entonces al estar en ese tiempo, formas un carácter que a pesar que te insulten, griten, no te va afectar porque ya fuiste entrenado en un ambiente hostil por más de un año. **¿Qué opina sobre el uso de ciertas metodologías para enseñar valores y normas que regulan la conducta en la academia formación?** Veras cada profesor tiene su metodología y pues yo tengo como 8 profesores y cada uno tiene su norma de inculparnos valores y eso, un ejemplo seria mi profe de educación física, al lo apodamos el Mario Bros, él nos enseña valores que debemos respetar a nuestros superiores o si no recibirás castigos físicos y así. Entonces cada profe tiene su forma de	derechos; menciona que la conducta hostil de los instructores moldea un carácter resistente frente a la presión, y que, aunque cada profesor tiene un propio método, todos buscan inculcar valores de respeto y disciplina indispensables para ejercer la autoridad policial.

	votar sus palabritas supuestamente motivadoras. **¿Percibe situaciones donde se emplean prácticas físicas intensas o agresivas? Y ¿Qué impresión le dejaron estas experiencias?** Las actividades físicas que recibimos si son duras, pero eso es al principio que entras a la escuela, de ahí al pasar los meses tu cuerpo se adapta a esos ejercicios y se te hace fácil. De ahí recuerdo que tenía compañeros que se salieron, por el motivo que su físico no estaba apto para los ejercicios que nos enseñaban y la verdad cuando los veía si sufría los chicos.		enseñar, pero con todo lo que he aprendí todos tienen la misma similitud, de que demos respetar a los superiores, no ser maleducados y eso.	
Nombres: Anónimo **Género:** Masculino **Edad:** 22	**¿Percibe que algunos entrenamientos incluyen prácticas que podrían interpretarse como formas de violencia? Y ¿cómo vive usted esa experiencia?** Al principio cuando recién entre a la escuela nos trataron como perros, porque no mandaban a realizar ejercicios que nos desgastaban tanto físicamente como mentalmente, y además si te portabas resabiando, olvídate de dormir o comer, te castigaban como si estuvieses en la cárcel.	**¿Cómo percibe usted la jerarquía institucional dentro de la policía y qué en punto de esta jerarquía usted se sitúa?** Pues percibo que las personas que está en los altos mandos se creen la divida cosa solo porque están en esos puestos y te digo que tiene una mentalidad tan infantil que no sé cómo es que llegaron a esos cargos, no lo entiendo, y pues como uno se encuentra debajo de ellos siendo un simple estudiante, pues toca obseder sino te harán la vida de cuadritos. Bien dijo mi	**¿Usted cree que le están inculcando un comportamiento moralmente correcto para que pueda ejercer su autoridad como futuro oficial de policía?** De inculcar lo hacen, pero eso algunos profesores, de ahí otros que realizan su forma de predicar su moral un poco agresiva y ellos la justifican que es por el bien suyo, de mi parte no me quejo, ósea ahí que formar un buen carácter y lo	Al inicio de su formación, menciona que vivió entrenamientos físicos y castigos tan intensos que los percibió como inhumanos, acompañados de insultos que lo impactaron psicológicamente, aunque con el tiempo logró acostumbrarse. Considera que la disciplina estricta es importante para formar carácter, pero critica los excesos que sobrepasan los límites físicos, pues un policía debe estar sano para proteger a la ciudadanía; destaca como

	¿Qué papel juegan las acciones disciplinarias o estrictas en su socialización profesional como cadete? Y ¿cree que estas prácticas son efectivas o adecuadas? Su papel es importante eso no hay que dudarlo, porque te formaran como un buen policía, pero cuando aplican acciones disciplinarias, si se pasan de la raya, ósea, cuando se realiza mal un ejercicio o corriges a un profe porque se equipó y sabiendo que tú tienes la razón, pues se pican y te castiga con ejercicios que te destrozan el cuerpo que al día siguiente ni levantarte puedes, para mí esto está mal, el cuerpo tiene límites y descansos, y dañar eso no creo que es saludable para ser policía, porque según entiendo para proteger a las personas debemos nosotros estar protegidos y sanos. **¿Cómo es su proceso formativo y cuáles son los aspectos que se le están inculcando en su formación?** Pues mi formación no es tan relevante, pero nos enseñan a majear armas, practicar primeros auxilios, aprender leyes, defensa persona, idiomas. De esas la que	abuelo, hay que tener al diablo de amigo que enemigo y yo de mi parte no quiero problemas. **¿Cómo cree que las prácticas de socialización, como la disciplina estricta o ciertas dinámicas grupales, influyen en su formación profesional a futuro como oficial?** Pues en cierto punto es chévere porque aprendo a tener un comportamiento más adecuado y también creo amistades. Pero la policía te entrena solo para obedecer, por lo cual eso es lo más influyente para ser policía, si tu obedeces las ordenes o tonterías de policías de rangos altos te irá bien, pero si le llevas la contraria vete despidiendo. **¿Cuáles son los hábitos o rutinas que sigue dentro de la academia? Y ¿cómo los está adoptando dentro de su proceso de formación para ser oficial?** Es como la escuela tal cual, solo la pequeña diferencia que te levantas a las 5 am, arreglas tu cama, comes, pero con tiempos de 5 a 4 minutos, de ahí se ejercita el cuerpo y de ello a clases para seguir nivelándote	entiendo, pero abecés si confunde demasiando. **¿Cómo influye la conducta de los instructores en su formación como cadete? Y ¿Considera que las conductas que los instructores afecta en la ejecución de su autoridad en el futuro?** Cada instructor tiene su carácter y forma de enseñar, hay algunos que, si son chéveres y yo digo, quiere ser como ese profe, pero hay otros que tienen un carácter como si la vida los hubiese tratado mal, ahí me confunde mucho y no se cual polo ir o mejor hacer un mixto para si ver cómo me ira como policía. **¿Qué opina sobre el uso de ciertas metodologías para enseñar valores y normas que regulan la conducta en la academia formación?** Cada profesor tiene su forma de enseñar y yo respeto eso, porque con lo que me di cuenta es que todos llevan a los mismos, de que tienes que ser un policía, tener un carácter duro, buena disciplina, ser obediente, justo, bla-bla-bla,	aspecto positivo el aprendizaje de leyes, ya que le permite prepararse para enfrentar discusiones y procedimientos de seguridad. En cuanto a la jerarquía institucional, perciben que algunos altos mandos abusan de su poder y obligan a obedecer caprichos, lo que genera tensiones y desmotivación en los cadetes; y reconoce que la socialización fortalece la obediencia y ayuda a generar amistades, aunque limita la autonomía; subraya que los instructores transmiten valores como disciplina, justicia y obediencia, aunque con estilos muy distintos, con algunos motivadores y otros agresivos, lo que genera confusión en los cadetes sobre qué modelo seguir para ejercer la autoridad policial en el futuro.

	más me gusta es aprender leyes por el motivo que si conozco todos los reglamentos y normas, pues no me dejare ver las huevas cuando esté trabajando como policía y este enfrentando una discusión con una persona. **¿Al momento que recibía entrenamiento ha recibido comentarios ofensivos que generaron un efecto psicológico a su persona?** Al principio si, nos insultan y nos trataban muy mal, nos mandaban a la verga como no tienes idea y más si le respondo, mas, pero se vuelve la cosa, de ahí si me deje como los pelos de punta y la espalda fría pero no me dejo tan traumando. **¿Percibe situaciones donde se emplean prácticas físicas intensas o agresivas? Y ¿Qué impresión le dejaron estas experiencias?** Como te dije, trataban como perros, nos mandaban hacer ejercicios que nos dejaban con el físico que ya no se podía levantar ni un dedo, al principio dije, esto es inhumano, pero luego la intensidad se fue reduciendo y en estos 10 meses que estoy pues ya me acostumbré.	**¿Qué piensa de las normas que les enseñan, considera que tienen un propósito claro y justificable en su preparación como futuros oficiales?** Toda norma tiene un propósito como respetar a los superiores, cuidar los derechos de las personas, ser disciplinados, etc., esas son pioneras para ser policía.	todo lleva lo mismo solo que cada uno tiene su forma de enseñar.	

Nombres: Anónimo **Género:** Masculino **Edad:** 22	**¿Percibe que algunos entrenamientos incluyen prácticas que podrían interpretarse como formas de violencia? Y ¿cómo vive usted esa experiencia?** Desde que inicie dentro de la academia de policía si fue un sufrimiento por el simple motivo que realizamos ejercicios de alto nivel, en los cuales mi cuerpo en particular no estuvo acostumbrado y no podía seguir el paso de los compañeros, en lo cual ahí comenzó cierto problemas con profesor mencionado de que debería retirarme porque de aquí no llegaría lejos y que no debería ni siquiera estar en esta escuela, eso me quebró al principio, desde ahí decidí no rendirme y continuar, claro que hubo días en los cuales pesaba rendirme, pero no lo hice, hasta que paso 7 meses y ahora me encuentro en muy buena forma y con un carácter en el cual ya nadie me vera los pelos. **¿Qué papel juegan las acciones disciplinarias o estrictas en su socialización profesional como cadete? Y ¿cree que estas prácticas son efectivas o adecuadas?**	**¿Cómo percibe usted la jerarquía institucional dentro de la policía y qué en punto de esta jerarquía usted se sitúa?** Pues todos se creen superiores y que su poder y cargo es la palabra y obediencia, la verdad no sé cómo llegaron a ser policías con esa mentalidad mediocre, pero que se puede hacer, como dijo un sabio el poder lo es todo y no lo tienes serás pisoteando, y mejor es estar en el sobre por el momento y como aun soy cadete mejor evitar problemas y seguir creciendo **¿Cómo cree que las prácticas de socialización, como la disciplina estricta o ciertas dinámicas grupales, influyen en su formación profesional a futuro como oficial?** Pues que te diré, en parte influyen bien pues te formara como un policía inquebrantable y disciplinado como tú mismo me lo dices, pero por otro lado viendo desde la perspectiva de tu salud individual te deja marcas las cuales no te dejaran dormir. **¿Cuáles son los hábitos o rutinas que sigue dentro de la academia? y ¿cómo los está adoptando**	**¿Usted cree que le están inculcando un comportamiento moralmente correcto para que pueda ejercer su autoridad como futuro oficial de policía?** Algunos profesores lo hacen para que tengamos una moral de lo que tenemos que hacer y lo que no tenemos que hacer como policías y es perfecto esa parte de saber y llevárselo en la mente, porque no quiero ser como algunos profesores, oficiales o generales que se le sube el poder en la cabeza. **¿Cómo influye la conducta de los instructores en su formación como cadete? Y ¿Considera que las conductas que los instructores afecta en la ejecución de su autoridad en el futuro?** Su conducta para ser policía influye mucho porque en parte te ayuda a forma una seriedad que debe asumir de verdad dentro del cargo de policía, pero como te mencione, te deja marcas las cuales tienes que estar día a día luchando con tus diablos para que no te hundas.	Narra que al comenzar su formación, vivió un proceso muy duro, con entrenamientos físicos excesivos, insultos y humillaciones que lo afectaron psicológicamente, aunque con el tiempo lo superó y logró fortalecer su carácter; considera que la disciplina estricta es necesaria para formar un buen policía, pero critica que en ocasiones se sobrepasen los límites físicos y emocionales, lo que deja resentimientos y secuelas. Valora especialmente la enseñanza del manejo de armas y de leyes, que le permiten adquirir herramientas prácticas de un criterio más sólido para su futuro desempeño; sobre la jerarquía institucional, percibe que muchos superiores hacen uso abusivo de su poder, lo que genera frustración en los cadetes, aunque admite que la obediencia es la única manera de avanzar dentro de la institución. Reconoce que las prácticas de socialización ayudan a formar disciplina y firmeza, aunque también pueden afectar la salud mental; aunque rescata que algunos instructores inculcan

	Pues es como un balance, debe existir lo bueno y lo malo, y aquí en esta escuela ahí mucho de lo malo, porque si se pasa de los límites al momento de entrenar, estudiar, nadar, etc., ahí casos donde ellos mismos buscan provocar para poner generar problemas, la verdad su forma de enseñar es buena, lo acepto porque me ayuda a forma carácter, pero si dejan esos traumitas, odios y resentimientos así ellos y creo que sería mejor que le bajaran un poco al nivel de enseñanza porque somos humanos no animales**.** **¿Cómo es su proceso formativo y cuáles son los aspectos que se le están inculcando en su formación?** Fue duro, pero en parte no tomo mucha atención a lo malo, de ahí lo que más me gusta es el majo del arma de forma mental, porque desglosan todas las emociones y sobre pensares que tendría un policía al momento de usar el arma y dicen que no deben ver eso, dicen que son supuestos y no es la realidad, deben ver el presente y donde están parados, eso deben ver, si no hace eso, no serán dignos de portar pistolas.	**dentro de su proceso de formación para ser oficial?** Me levanto a los 5 am, de ahí como la escuela, solo que aquí comes, te bañas, duermes y despiertas muy temprano, de ahí recibes clases para preparas en ámbitos que te servirá afuera cuando estén como policías, como manejo de armas, defensa persona, leyes, filosofía, matemáticas, idiomas, es como una escuela amigo. **¿Qué piensa de las normas que les enseñan, considera que tienen un propósito claro y justificable en su preparación como futuros oficiales?** Toda norma tiene un propósito, pero aquí no veo que las cumplan, tratan mal a un cadete por que le cae mal o por el motivo que no cumpla bien los ejercicios y que te manden estar parado como momia en un poste y que eso supuestamente te hace reflexionar, son payadas lo que hacen y lo veo muy inhumano y no cumplen las normas y derechos que tenemos.	**¿Qué opina sobre el uso de ciertas metodologías para enseñar valores y normas que regulan la conducta en la academia formación?** Sus métodos son raros pero efectivos para poder aprender valores, respeto y demás, lo cual respeto, pero si hablamos de normas estos esta fuera de lo moralmente correcto y si quieren respeto por lo menos que no traten de animales y así uno se formara de forma recta y correcta.	valores correctos, como crítica la incoherencia de otros que justifican tratos inhumanos, lo que genera rechazo y la convicción de no repetir esas conductas en su futura labor policial.

	¿Al momento que recibía entrenamiento ha recibido comentarios ofensivos que generaron un efecto psicológico a su persona? Al principio lo recibí porque no estaba preparando físicamente, y de igual forma durante los 7 meses que me formaba recibía insultos, bulling y demás, estaba mal mentalmente, pero decidí por mí mismo intentar avanzar y no dejarme llevar por esas palabras y ahora me siento orgulloso hasta donde llegue. **¿Percibe situaciones donde se emplean prácticas físicas intensas o agresivas? Y ¿Qué impresión le dejaron estas experiencias?** Los ejercicios como te dije al principio son un infierno y más lo son si generas problemas con los profesores que se cree superiores en todo; por eso mejor no respondía y me aguantaba la ganas de decirles groserías, porque me arrían la vida de cuadritos y me aumentaría más los ejercicios los cuales no estaba acostumbrando			
	¿Percibe que algunos entrenamientos incluyen prácticas que podrían	**¿Cómo percibe usted la jerarquía institucional dentro de**	**¿Usted cree que le están inculcando un comportamiento moralmente**	Él describe su experiencia formativa como un proceso extremadamente duro, donde

Nombres: Anónimo **Género:** Masculino **Edad:** 21	**interpretarse como formas de violencia? Y ¿cómo vive usted esa experiencia?** Lo percibí cuando entrenábamos natación en la academia, aquí los instructores al ver con que no realizábamos el ejerció de la mejor manera posible nos agarraban de la cabeza y nos comenzaban a sumergía bajo el agua en un tiempo de un minuto, la verdad sentía como mi vida se estaba desvaneciendo, la peor experiencia que tuve y claro que si me quejaba me iba iría peor. **¿Qué papel juegan las acciones disciplinarias o estrictas en su socialización profesional como cadete? Y ¿cree que estas prácticas son efectivas o adecuadas?** En parte ayuda a tener una disciplina y respetar a los mayores, pero ahí ratos donde sus acciones disciplinarias se pasan de la raya, por el motivo que, si desobedeces una orden o les respondes a los instructores, estos te castigan con ejercicios físico excesivos donde tu cuerpo queda daña mal, porque al día siguiente no te puedes levantar por el motivo que tu	**la policía y qué en punto de esta jerarquía usted se sitúa?** Pues se creó que son dioses por estar en puesto grandes, y los condenados al estar en esos lugares si no obedeces sus caprichos se enojan y buscan desquitarse de la forma más inmadura como hacerte la vida imposible en la escuela y pues como uno es cadete no se puede hacer nada la verdad, es horrible ser el eslabón más débil, pero si se quiere sobrevivir ahí que agachar la cabeza y obseder quieras o no. **¿Cómo cree que las prácticas de socialización, como la disciplina estricta o ciertas dinámicas grupales, influyen en su formación profesional a futuro como oficial?** Ser disciplinado te ayuda a demostrar una imagen de excelencia como policía, aunque en realidad solo es una falsa facha, si ayuda mucho, de ahí el trabajo en equipo es una hipocresía y quemeimportismo enorme y no ayuda mucho, mas solo cuando es notas, con eso no me imagino como será cuando ya estemos afuera ejerciendo el cargo.	**correcto para que pueda ejercer su autoridad como futuro oficial de policía?** Pues es raro, los profesores no inculcan morales de ser unos policías justo, íntegros y respetosos, pero al observarlos como son y muestra imágenes que dejan mucho que desear y es mejor ver con ejemplo que palabras basias. **¿Cómo influye la conducta de los instructores en su formación como cadete? Y ¿Considera que las conductas que los instructores afecta en la ejecución de su autoridad en el futuro?** Pues si afecta por que las acciones son un ejemplo claro de lo que uno va hacer como futuro oficial, no solo es lanzar palabras basias de que un policía debe ser esto y otro, esto está muy mal, un instructor debe mostrar con ejemplo e imaginen de lo es ser un policía y que no se debe hacer para dañar la imagen que se tiene en la sociedad. **¿Qué opina sobre el uso de ciertas metodologías para enseñar valores y normas que**	prácticas como ser sumergido bajo el agua en entrenamientos de natación o recibir castigos físicos lo marcaron como las vivencias más violentas y traumáticas; y reconoce que la disciplina estricta puede ayudar a formar carácter y respeto, pero critica los excesos que dañan físicamente al cadete y dejan secuelas psicológicas; señala que, aunque recibe una formación académica variada en áreas como leyes, ética y psicología, el trato de los instructores y las dinámicas jerárquicas generan frustración, ya que percibe que los superiores abusan de su poder y los cadetes deben agachar la cabeza para sobrevivir en la institución. Considera que la disciplina y la imagen de rectitud se convierten en una fachada, mientras que el trabajo en equipo es visto como hipócrita; cuestiona que los valores morales enseñados sean incoherentes como las actitudes de los instructores, resaltando que los ejemplos prácticos negativos pesan más que los discursos, lo que podría

	cuerpo fue exigiendo al grado de romper tus músculos. **¿Cómo es su proceso formativo y cuáles son los aspectos que se le están inculcando en su formación?** Pues es variado tengo mi formación académica que es ética y responsabilidad policial, inglés, mate, leyes, psicología, salud y seguridad pública, prácticas profesionales; ahora en la formación física tengo educación física, ahí si nos sacan la madre entrenado; todo esto la verdad cuesta para formarme como policía, pero me gustan los retos, de ahí lo que se me está incorporando es poder manejar de mejor manera la responsabilidad que se tiene como policía. **¿Al momento que recibía entrenamiento ha recibido comentarios ofensivos que generaron un efecto psicológico a su persona?** Si, en varias ocasiones, una fue cuando no puede hacer bien unas abdominales por el motivo que el anterior día nos mataron trotando por toda la cancha y de eso toco hacer barras, ese día está cansado y para el siguiente día ya mi	**¿Cuáles son los hábitos o rutinas que sigue dentro de la academia? y ¿cómo los está adoptando dentro de su proceso de formación para ser oficial?** Pues tener un buen aseso, cabello bien cortado, postura bien recta y firme, ropa impecable, comer toda la comida sin dejar anda en un tiempo corto, obseder las ordenes sin desobedecimiento, levantarse muy temprano, entrenar ejercicios fuertes y estudiar. **¿Qué piensa de las normas que les enseñan, considera que tienen un propósito claro y justificable en su preparación como futuros oficiales?** Pues toda norma tiene un objetivo claro, pero aquí no las veo que las ejerzan, dicen que tenemos derechos, pero se la sudan, porque si vas a reclamar te trancan castigos horribles, ósea me deja confuso y me cuestiono ¿para que existen sal reglas si al final no ayudan en nada?, no entiendo como esta forma el mundo con esto la verdad y como se llegara a ser un policía que todos esperan ver.	**regulan la conducta en la academia formación?** Metodologías como discursos y prácticas son buenos para comprender el uso de las normas para el control de una conducta adecuada dentro de la policía; pero poner en práctica métodos como castigos físicos o gritar, es muy innecesarias por el método, por que tendrá un efecto rebote en el cual genere policías con conductas agresivas dentro y fuera de la academia.	reproducir conductas agresivas en el futuro cuerpo oficial.

	cuerpo estaba muerto y cuando realizaba las abdominales no podía y ahí el profesor me observa y me mando a la vrg por el motivo que una simples abdominales no podía y que debo tener vergüenza y mejor deje la policía si estaba con esas energías y gana para ejercitarme; ahí me trague mi diablos y no le dije nada porque sé que me ira peor si le respondo. **¿Percibe situaciones donde se emplean prácticas físicas intensas o agresivas? Y ¿Qué impresión le dejaron estas experiencias?** Los entrenamientos eran y serán un infierno amigo, levantarse temprano para salir a trotar 5 km de eso ejercitar todas las partes del cuerpo como hacer 50 repeticiones de barras, abdominales y lagartijas, y de eso, en la tarde más ejercicios y si tenías guardia nocturna, pues ahí deseaba mejor morir o retirarme de la escuela			
Síntesis general	Todos estos entrevistados coinciden en que su formación estuvo marcada por entrenamientos físicos excesivos, sanciones colectivas y comentarios ofensivos que en muchos casos fueron percibidos	Aquí los cadetes perciben la jerarquía institucional como necesaria para mantener el orden, aunque cuestionan que algunos superiores usen su poder de manera arbitraria, lo que genera un ambiente de caprichos y abusos	La formación académica, según cadetes, busca inculcar un comportamiento moralmente correcto, basándose en el respeto a los ciudadanos, los derechos humanos y la disciplina, aunque reconocen	Todos los testimonios muestran que la formación policial está marcada por entrenamientos físicos intensos acompañados de insultos, castigos y prácticas que muchos cadetes perciben como violentas, aunque con el tiempo

	como prácticas violentas; entre las experiencias más duras mencionan golpes con palos, castigos físicos, sumergimientos en el agua y rutinas que dejaban al cuerpo exhausto, llegando incluso a generar temor o deseos de abandonar la academia. Algunos consideran que estas prácticas, aunque agresivas, terminan fortaleciendo el carácter, como la disciplina y la resistencia necesaria para ser policías, mientras que otros cuestionan los excesos por el daño físico y psicológico que ocasionan, señalando que el cuerpo y la mente tienen límites. En conjunto, la legitimación de la violencia aparece justificada por la institución como método formativo, aunque los cadetes reconocen que deja huellas de sufrimiento y resentimientos que podrían afectar tanto su salud como su visión de trabajo policial.	hacia los cadetes. Reconocen que la disciplina estricta y las dinámicas grupales ayudan a formar carácter con madurez y fortaleza, pero advierten que los excesos pueden dejar secuelas físicas y psicológicas. Sus rutinas en la academia incluyen levantarse temprano, entrenamientos intensivos, clases académicas y el cumplimiento riguroso de horarios y normas, lo que valora como parte de su formación integral. Sin embargo, critican que algunas normas no siempre se apliquen de manera justa y coherente, señalando que a veces se convierten en castigos inhumanos más que en verdaderos procesos formativos, lo que deja en una posición ambivalente frente a la cultura organizacional de la policía.	que algunos instructores transmiten valores de manera agresiva, lo que puede confundir; resalta que la conducta de los profesores influye directamente en la manera en que los cadetes proyectan su autoridad en el futuro, algunos sirven como modelos positivos, mientras que otros dejan huellas negativas que obligan a los estudiantes a luchar con resentimientos y contradicciones internas. Valora las metodologías prácticas como simulaciones y ejemplos reales para aprender sobre la justicia y la convivencia, pero critica los castigos físicos y gritos, pues considera que son métodos inadecuados que pueden generar comportamientos agresivos en los futuros oficiales.	aprenden a aceptarlas como parte de la disciplina necesaria para fortalecer el carácter. La jerarquía institucional es vista como un orden indispensable, pero también criticada por los abusos y caprichos de algunos superiores, lo que genera frustración y desmotivación; a pesar de ello, los hábitos diarios de puntualidad, esfuerzo físico y estudio se reconocen como esenciales para la preparación profesional; aunque los instructores transmiten valores de disciplina, respeto y obediencia, sus métodos a veces hostiles o incoherentes, dejan dudas sobre el verdadero aprendizaje ético, ya que los cadetes reconocen que más que las palabras pesan los ejemplos, positivos o negativos, que marcarán su futuro desempeño como policías.

Nota: Elaborado propia, a través del análisis de los datos obtenidos de las entrevistas.

5.4.6 Anexo 6-Evidencias fotográficas

Las fotografías que se presentaran a continuación tienen los rostros pixelados para proteger la identidad de los entrevistados, conforme a lo acordado con ellos.

5.4.6.1 Fotografías con oficiales

1. **Entrevista al primer oficial**



Nota: Oficial de género femenino (27 años), 2024

2. **Entrevista al segundo oficial**



Nota: Oficial de género femenino (28 años), 2024

3. Entrevista al tercer oficial



Nota: Oficial de género masculino (33 años), 2024

4. Entrevista al cuarto oficial



Nota: Oficial de género masculino (29 años), 2024

5. Entrevista al quinto oficial



Nota: Oficial de género masculino (33 años), 2024

5.4.6.2 Fotografías con cadetes

1. Entrevista al primer cadete



Nota: Cadete de género masculino (21 años), 2024

2. Entrevista al segundo cadete



Nota: Cadete de género masculino (20 años), 2024

3. Entrevista al tercer cadete



Nota: Cadete de género masculino (22 años), 2024

4. Entrevista al cuarto cadete



Nota: Cadete de género masculino (22 años), 2024

5. Entrevista al quinto cadete



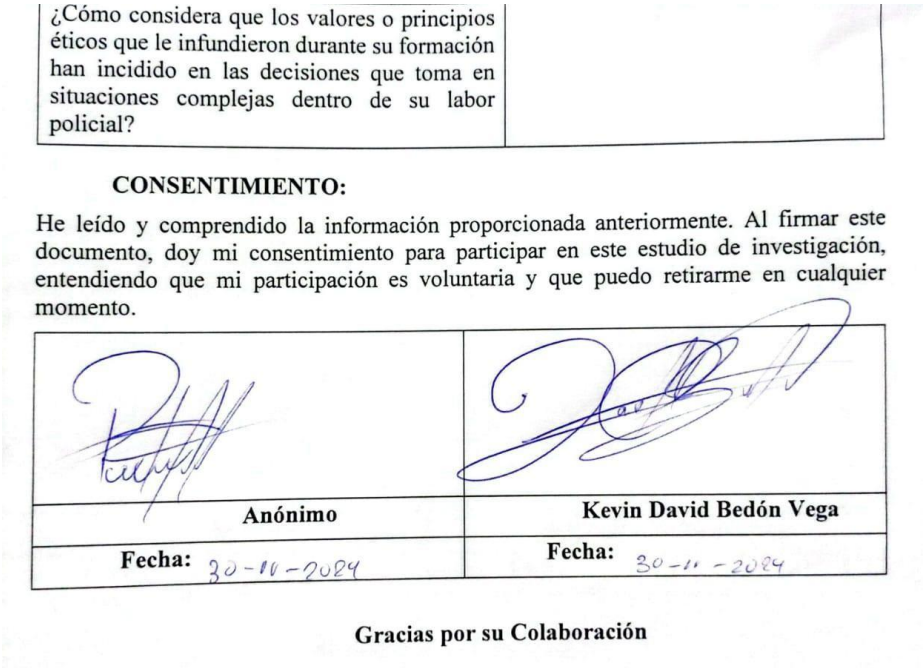
Nota: Cadete de género masculino (21 años), 2024

5.4.7 Anexo 7: Firmas de consentimiento por parte de las entrevistadas

Las siguientes fotografías corresponde a los formatos de consentimiento firmados por lo oficiales y cadetes participantes en la investigación.

5.4.7.1 Evidencia de autorización mediante firmas de los oficiales

1. **Evidencia del primer oficial**



¿Cómo considera que los valores o principios éticos que le infundieron durante su formación han incidido en las decisiones que toma en situaciones complejas dentro de su labor policial?	

CONSENTIMIENTO:

He leído y comprendido la información proporcionada anteriormente. Al firmar este documento, doy mi consentimiento para participar en este estudio de investigación, entendiendo que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme en cualquier momento.

Anónimo	**Kevin David Bedón Vega**
Fecha: 30-11-2024	**Fecha:** 30-11-2024

Gracias por su Colaboración

2. **Evidencia del segundo oficial**



¿Cómo considera que los valores o principios éticos que le infundieron durante su formación han incidido en las decisiones que toma en situaciones complejas dentro de su labor policial?	

CONSENTIMIENTO:

He leído y comprendido la información proporcionada anteriormente. Al firmar este documento, doy mi consentimiento para participar en este estudio de investigación, entendiendo que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme en cualquier momento.

Anónimo	**Kevin David Bedón Vega**
Fecha: 30-11-2024	**Fecha:** 30-11-2024

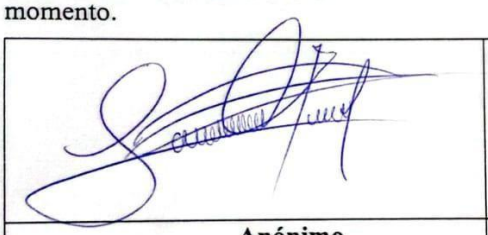
Gracias por su Colaboración

3. Evidencia del tercer oficial

¿Cómo considera que los valores o principios éticos que le infundieron durante su formación han incidido en las decisiones que toma en situaciones complejas dentro de su labor policial?	

CONSENTIMIENTO:

He leído y comprendido la información proporcionada anteriormente. Al firmar este documento, doy mi consentimiento para participar en este estudio de investigación, entendiendo que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme en cualquier momento.

	
Anónimo	**Kevin David Bedón Vega**
Fecha: 30-11-2024	**Fecha:** 30-11-2024

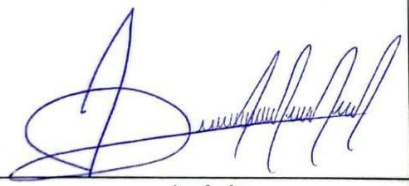
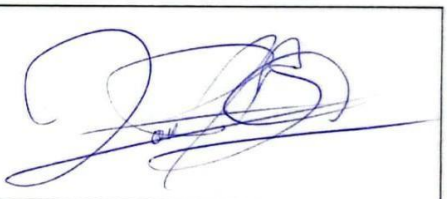
Gracias por su Colaboración

4. Evidencia del cuarto oficial

¿Cómo considera que los valores o principios éticos que le infundieron durante su formación han incidido en las decisiones que toma en situaciones complejas dentro de su labor policial?	

CONSENTIMIENTO:

He leído y comprendido la información proporcionada anteriormente. Al firmar este documento, doy mi consentimiento para participar en este estudio de investigación, entendiendo que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme en cualquier momento.

	
Anónimo	**Kevin David Bedón Vega**
Fecha: 30-11-2024	**Fecha:** 30-11-2024

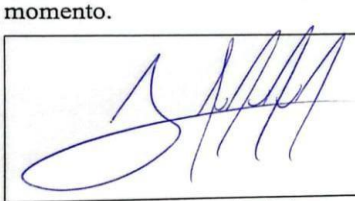
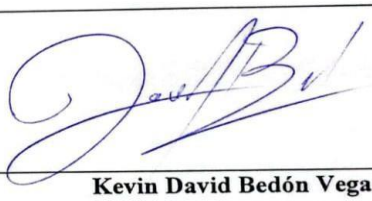
Gracias por su Colaboración

5. Evidencia del quinto oficial

¿Cómo considera que los valores o principios éticos que le infundieron durante su formación han incidido en las decisiones que toma en situaciones complejas dentro de su labor policial?	

CONSENTIMIENTO:

He leído y comprendido la información proporcionada anteriormente. Al firmar este documento, doy mi consentimiento para participar en este estudio de investigación, entendiendo que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme en cualquier momento.

	
Anónimo	**Kevin David Bedón Vega**
Fecha: 30-11-2024	**Fecha:** 30-11-2024

Gracias por su Colaboración

5.4.7.2 Fotografías con cadetes

1. Evidencia del primer cadete

¿Cómo considera que los valores o principios éticos que le infundieron durante su formación han incidido en las decisiones que toma en situaciones complejas dentro de su labor policial?	

CONSENTIMIENTO:

He leído y comprendido la información proporcionada anteriormente. Al firmar este documento, doy mi consentimiento para participar en este estudio de investigación, entendiendo que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme en cualquier momento.

	
Anónimo	**Kevin David Bedón Vega**
Fecha: 29-11-2024	**Fecha:** 29-11-2024

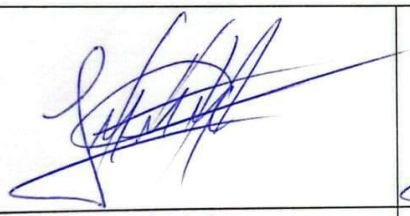
Gracias por su Colaboración

2. Evidencia del segundo cadete

¿Cómo considera que los valores o principios éticos que le infundieron durante su formación han incidido en las decisiones que toma en situaciones complejas dentro de su labor policial?	

CONSENTIMIENTO:

He leído y comprendido la información proporcionada anteriormente. Al firmar este documento, doy mi consentimiento para participar en este estudio de investigación, entendiendo que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme en cualquier momento.

	
Anónimo	**Kevin David Bedón Vega**
Fecha: 29-11-2024	**Fecha:** 29-11-2024

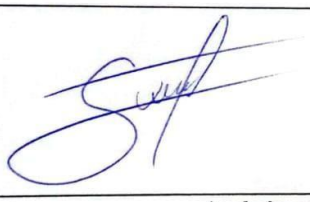
Gracias por su Colaboración

3. Evidencia del tercer cadete

¿Cómo considera que los valores o principios éticos que le infundieron durante su formación han incidido en las decisiones que toma en situaciones complejas dentro de su labor policial?	

CONSENTIMIENTO:

He leído y comprendido la información proporcionada anteriormente. Al firmar este documento, doy mi consentimiento para participar en este estudio de investigación, entendiendo que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme en cualquier momento.

	
Anónimo	**Kevin David Bedón Vega**
Fecha: 29-11-2024	**Fecha:** 29-11-2024

Gracias por su Colaboración

4. Evidencia del cuarto cadete

¿Cómo considera que los valores o principios éticos que le infundieron durante su formación han incidido en las decisiones que toma en situaciones complejas dentro de su labor policial?	

CONSENTIMIENTO:

He leído y comprendido la información proporcionada anteriormente. Al firmar este documento, doy mi consentimiento para participar en este estudio de investigación, entendiendo que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme en cualquier momento.

	
Anónimo	**Kevin David Bedón Vega**
Fecha: 29-11-2024	**Fecha:** 29-11-2024

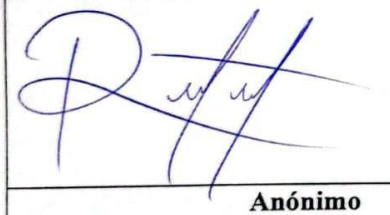
Gracias por su Colaboración

5. Evidencia del quinto cadete

¿Cómo considera que los valores o principios éticos que le infundieron durante su formación han incidido en las decisiones que toma en situaciones complejas dentro de su labor policial?	

CONSENTIMIENTO:

He leído y comprendido la información proporcionada anteriormente. Al firmar este documento, doy mi consentimiento para participar en este estudio de investigación, entendiendo que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme en cualquier momento.

	
Anónimo	**Kevin David Bedón Vega**
Fecha: 29-11-2024	**Fecha:** 29-11-2024

Gracias por su Colaboración