

# Autobioetnografía de una mujer en una organización pública en el área de seguridad

## Autobioethnography of a Woman in The Security Area of a Public Organization

**Silvia Caicedo-Muñoz**

Profesora de la Universidad de San Buenaventura (Cali), Colombia  
sccaiced@usbcali.edu.co  
<https://orcid.org/0000-0003-1108-5305>

**Laura Sophia Alarcón Tabares<sup>1</sup>**

Universidad de San Buenaventura (Cali), Colombia  
lsalarcont@correo.usbcali.edu.co  
<https://orcid.org/0000-0002-8476-0693>

Fecha de recepción: 15 de noviembre del 2021

Fecha de aceptación: 1 de abril del 2022

Disponibile en línea: 6 de mayo del 2022

**Sugerencia de citación:** Caicedo-Muñoz, S., & Alarcón-Tabares, L. (2022). Autobioetnografía de una mujer en una organización pública en el área de seguridad. *tiempo&economia*, 9(2), en prensa. <https://doi.org/10.21789/24222704.1869>

### RESUMEN

La mujer ha sido estudiada en las organizaciones del ámbito de la seguridad y convivencia desde 1950, según la literatura del *management*. Progresivamente, las políticas de género, en Colombia, han posibilitado el ingreso de las mujeres a ese ámbito. Este artículo describe autobioetnográficamente cómo una mujer desde su toma de decisiones y sus emociones participa en una organización policiva. El hallazgo más significativo es que existe una genderización de la organización pública, a pesar de las políticas de género.

**Palabras clave:** género; genderización; organizaciones públicas; policía; emociones; historia económica

**Códigos JEL:** J16, D23, Y8.

### ABSTRACT

The participation of women in security and peaceful coexistence organizations has been studied since 1950, as found in management literature. Gender policies in Colombia have progressively made it possible for women to enter this field. This article autobioethnographically describes how a woman participates in a police organization with her decision-making and emotions. The most significant finding of this study is that public organizations have been genderized despite gender policies.

---

<sup>1</sup> Auxiliar de investigación Laura Sophia Alarcón Tabares, Universidad San Buenaventura Cali, Programa de investigación Estudios de la implementación de Políticas públicas de Bien-Estar social, eje 3 Estudios organizacionales en políticas públicas. Facultad de Ciencias Humanas y Sociales. Universidad de San Buenaventura, Cali, Colombia.

Sugerencia de citación: Caicedo-Muñoz, S., & Alarcón-Tabares, L. (2022).  
Autobioetnografía de una mujer en una organización pública en el área de seguridad.  
*tiempo&economía*, 9(2), en prensa. <https://doi.org/10.21789/24222704.1869>

**Keywords:** gender; genderization; public organizations; police; emotions;  
economic history

**JEL Codes:** J16, D23, Y8.

post-print

## Introducción

Actualmente las mujeres ocupan cargos de dirección en organizaciones públicas que prestan servicios de seguridad y convivencia incluyendo militares y policivas, en muchos casos, producto del diseño de políticas de inclusión de género. Por ejemplo, en Colombia para 2016, la incorporación de las mujeres era de 3.758 en organizaciones militares y 12.000 en la policía, es decir, solo el 3 % de 500.000 funcionarios de la fuerza pública son mujeres (TeleSUR - ek - SB, 2017).

No obstante, estudiar a las mujeres en las organizaciones desde la perspectiva de la teoría organizacional implica asumir una posición epistemológica a partir de las diversas perspectivas de género o feministas (Gherardi, 2003). Desde la década de los años sesenta, la teoría feminista aplicada a la teoría de la organización (Kanter, 1968) aporta, desde la sociología y la psicología cognitiva, al estudio de la mujer con relación al poder en las estructuras organizacionales, burocráticas y patriarcales (Acker, 1990), así como al estudio de la diferenciación de sexos (mujer/hombre) y su incidencia en la conducta y actitudes en el trabajo (Kanter, 1976). Es decir, debido a la complejidad de las organizaciones no deben ser solamente criticadas desde los incentivos ideales y las ventajas para los integrantes, sino también desde su estructura y sistema. Asimismo, menciona que las políticas y programas deben incluir la comprensión del sistema de la organización desde tres modelos: temperamento, rol relacionado y estructura social.

Las investigaciones en torno a las mujeres y la fuerza pública han abordado otros ámbitos como: motivación, combate, significado del rol de la mujer en las organizaciones, liderazgos, consumo de sustancias psicoactivas, sexismo y privación de la libertad. Cuenca (2011) y Ortega y Gil (2020) manifiestan que en las organizaciones los estereotipos, la desigualdad y el patriarcado aún predominan en la toma de decisiones e influyen y atraviesan el rol de las mujeres.

Desde la psicología, Pedraza *et al.* (2020) señalan que, a pesar de existir políticas de equidad y de inclusión femenina, persiste la discriminación y la asimetría de poder hacia la mujer, por su desempeño físico y comportamental, con lo que sugieren que se deben fomentar estrategias para la equidad de género. Otras investigaciones dan relevancia a las emociones de las mujeres, pues las asociaciones afectivas son colectivas e individuales, y operan por experiencias comunes en grupo a través de estereotipos culturales y expectativas, memorias y fantasías compartidas.

Por ello, este artículo busca aportar evidencia de situaciones problemáticas de inequidad de género a través de la autobiografía. ¿Cuáles son las características racionales y emotivas de una mujer que influyen en la toma de decisiones y la permanencia en una organización pública, con funciones de seguridad y convivencia?

Teóricamente se abordan las organizaciones de la fuerza pública a partir del concepto de genderización planteado en los años noventa por Acker (1990). Mientras que en el nivel de la mujer se alude a los conceptos de salud mental, emociones y toma de decisiones.

Los resultados permiten señalar que existe genderización de la organización, a pesar del lugar de la participante en áreas como la inteligencia de la organización policiva. Y ello propone nuevas vías de comprensión interdisciplinar de la singularidad organizacional y las mujeres en organizaciones similares, desde su posición subjetiva emocional.

### **La pregunta por las mujeres en las organizaciones públicas policivas y militares**

Las motivaciones de las mujeres para ingresar a la fuerza pública han sido investigadas por Cabrera y Latorre (2020), al identificar los hitos en la historia de vida de 28 mujeres oficiales, que determinaron su vinculación al ejército. Los resultados señalan la existencia de factores intrínsecos o extrínsecos que influyen en la toma de decisiones y el proyecto de vida en cuatro niveles: microsistema, mesosistema, exosistema y macrosistema, según la Teoría ecológica de Bronfenbrenner. Así, las motivaciones están vinculadas a abarcar intereses personales, tradición familiar, búsqueda de trabajo estable, admiración por la profesión y situación familiar.

Pinzón *et al.* (2020) se centran en entender cómo se han sentido las mujeres a través de la motivación del ingreso, las dificultades del combate, la importancia de la mujer en el combate y el desarraigo de la vida civil, a través de entrevistas semiestructuradas que indagan las situaciones vividas en combate o en el trabajo de 2 mujeres militares colombianas y 10 estadounidenses. Los resultados permiten afirmar que en organizaciones públicas como el ejército colombiano existen menos posibilidades de vincular a la mujer que en la organización estadounidense.

Por otro lado, el quehacer de la mujer en las organizaciones públicas de seguridad requiere ser abordado para determinar las estrategias necesarias en el fomento de la equidad de género, ya que la mujer asume tareas administrativas, pero no operativas, y su inclusión en operaciones de combate de primera línea es progresiva (Pedraza *et al.*, 2020). El rol de la mujer en operaciones depende de la dureza de las condiciones del conflicto interno, como clima, terreno, tipo de operación, y del ejemplo y el conocimiento de los líderes (Zuluaga, 2016).

Por lo tanto, se requiere establecer, jurídicamente y en las políticas públicas, la accesibilidad y el cumplimiento de sus derechos con los mecanismos sociales, económicos y culturales necesarios, en el ámbito militar.

A diferencia de las investigaciones anteriores, Forero (2017) citando a Lutz (2006) delineó “una topografía del poder” a través del análisis de narrativas de altos mandos y soldados profesionales que dan sentido (en perspectiva terapéutica) a las heridas personales e institucionales generadas por el combate en medio de la guerra. Las 67 narrativas evidencian que la institución, y no sus miembros, están dispuestos a sacrificarse por el colectivo.

Ahora bien, Franco (2014) en su estudio cualitativo menciona que el significado de los impactos de la guerra y la vida militar en sí no han sido elaborados; por ende, los hechos y las vivencias permean continuamente la memoria y atraviesan el diario vivir. Esto genera un estado de resignación por los

recuerdos no resignificados, lo cual se presenta en algunos soldados hombres, más que en mujeres, y cuestiona su toma de decisiones en combate.

Calandrón (2014) señala el rol de las sexualidades y moralidades de las policías y la significación del ser mujer al interior de la institución en Buenos Aires, por medio de una etnografía (incluyó observación participante, entrevistas, fotografías y documentos personales) de la profesión policial (2009-2010).

Sin embargo, se excluyen las experiencias diferenciales entre mujeres y hombres, y la importancia de la sexualidad, la familia y las emociones en la regulación de las prácticas policiales.

Al respecto Husain-Tolero y Muñoz (2019) plantean que el liderazgo masculino se relaciona con la capacidad de conducción al objetivo y el logro de los resultados propuestos, contrario al liderazgo femenino asociado a características de protección y el logro de los beneficios comunales; concluyen que las características del liderazgo de las alféreces encuestadas son la motivación y el trabajo en equipo.

Husain-Tolero (2018) también estudió históricamente la vinculación de mujeres a la fuerza pública y su liderazgo desde una metodología cualitativa descriptiva, basada en entrevistas y revisión documental. Concluyó que el liderazgo es definido como una habilidad primordial, que se desarrolla en la praxis con habilidades como la integridad, el respeto, la justicia y el conocimiento propio de la disciplina. Pero las prácticas y los lineamientos en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres están en instituciones que son masculinas.

Por otra parte, Carreiras (2018) revisó los factores que explican las diferencias entre países respecto a la participación de la mujer en las fuerzas militares, y encontró que la discriminación de género y el patriarcado no permiten concretar el proceso de integración de género en las fuerzas armadas al tensionar mayor equidad y transformación organizacional.

Del mismo modo, Cuenca (2011) manifiesta que el uso del lenguaje sostiene las diferencias afectando la igualdad laboral, y que la institución militar incide en todas las esferas de la vida, pues la división del trabajo en las relaciones de género es fundamental para la institución en tanto define roles y dinámicas que cada individuo asume. Aunque, ello no ocurre excepto con las mujeres de la aviación del Ejército Nacional, ya que la identidad familiar y el linaje se asocian a la fuerza pública, mientras que los valores humanos a la organización.

Ortega y Gil (2020), por ejemplo, refieren que la inclusión de mujeres en las fuerzas militares y la implementación de una perspectiva de género se hace a partir de los roles y la misionalidad de la implementación de los acuerdos de paz, excluyendo, su vulnerabilidad en el conflicto armado y las consecuencias de la exclusión de su rol en el posconflicto. Entre tanto, Castrillón y Von Chrismar (2013) plantean que existe una igualdad no homogénea subregional en cuanto a la igualdad de género en las fuerzas públicas sudamericanas.

Ahora bien, Zubieta *et al.* (2011) indagan por actitudes de sexismo ambivalente, valores y dominancia social en un grupo de 238 cadetes de ambos sexos. Los resultados plantean que en las creencias sexistas

ambivalentes se combinan creencias tradicionales de rigidez y estereotipia en tanto el sexismo hostil y el benevolente son ideologías legitimadoras complementarias, según el marco de referencia conceptual. Luego a altos niveles de sexismo hostil en un grupo, es mayor la puntuación del sexismo benevolente y ello es importante en el análisis de aspectos psicosociales del proceso de integración de la mujer al ejército.

Por último, Evans *et al.* (2018) sugieren la relevancia de estudiar los factores psicosociales asociados al abuso de sustancias y la salud mental en mujeres militares veteranas, los antecedentes de trauma (en su niñez y durante el servicio militar), la discriminación, las condiciones de salud mental, los factores socioeconómicos posmilitares, el cambio de roles sociales y la pérdida de identidad personal después del servicio militar. De tal manera que se intervenga el empoderamiento y la resiliencia en pro de la salud.

### **Marco teórico y metodología**

Joan Acker (1990) plantea la teoría de la genderización de las organizaciones. En ella el concepto de género debe entenderse desde diferentes bases sociales, pues la vinculación de la mujer en el trabajo remunerado y en las organizaciones dominadas por el patriarcado no es un fenómeno interno.

Crear organizaciones igualitarias como proyecto feminista permitía demostrar que habían posibilidades de trabajo no patriarcales; sin embargo, no se lograron sostener debates sobre la viabilidad de las organizaciones no patriarcales, no jerárquicas, ya que, según Acker (1990), en realidad las mujeres en las organizaciones tienden a no cooperar entre sí, ya que tomaban el poder y lo usaban de manera opresiva creando sus propias estructuras de estatus y recompensa y ellas mismas estaban en desacuerdo con las imágenes de mujeres como afectivas y solidarias.

Para Kanter citado por Acker (1990), las diferencias de género en el comportamiento organizacional se deben a las estructuras sociales más que a las características que tienen tanto hombres como mujeres; argumenta que las situaciones de las mujeres en las empresas son consecuencias de la ubicación estructural que tengan, el género es importante dentro de las organizaciones porque identifica el tipo de personas que pueden ocupar ciertos cargos o asumir algunos roles. Asimismo, Kanter reconoce el género en los modelos de organización como:

Una “ética masculina” de la racionalidad y la razón puede identificarse en la imagen temprana de los gerentes. Esta “ética masculina” eleva los rasgos que se asume que pertenecen a los hombres con ventajas educativas frente a las necesidades de las organizaciones eficaces: un enfoque tenaz de los problemas; habilidades analíticas para abstraer y planificar; la capacidad de dejar de lado las consideraciones personales y emocionales en aras del cumplimiento de la tarea; una superioridad cognitiva en la resolución de problemas y la toma de decisiones. (1974, p. 43, traducción propia)

Es así como, a pesar de que existen variaciones en los patrones y los alcances del género, los hombres siguen ocupando los puestos más altos en jerarquías de poder en las organizaciones. Las divisiones de género normalmente inician por la toma de decisiones de los gerentes, y las prácticas dentro de las empresas se encargan de sostenerlas, aunque con el tiempo se han ido transformando a raíz de los cambios de la tecnología y los procesos laborales. Según Cockburn (citado por Acker, 1990), las imágenes de masculinidad de los trabajadores varones vinculaban su género con sus habilidades técnicas; así, la posibilidad de que las mujeres también pudieran obtener tales habilidades representaba una amenaza para esa masculinidad.

Las contradicciones y tensiones en la administración de las organizaciones implican estudiar estas últimas. Al respecto, Britton (2000) señala que aquellas que reproducen las diferencias de género son “organizaciones genderizadas”. En una reciente investigación realizada por Caicedo-Muñoz (2019) sobre las organizaciones en el desarrollo social, se muestra cómo las formas organizacionales de las mujeres son singulares en la implementación de políticas públicas, y no evidencian genderización.

Asimismo, se requiere abordar el concepto de invisibilidad de la mujer, en la medida en que es producto del complejo efecto de un lenguaje genderizado y naturalizado. Ahora bien, Schachter manifiesta que “la emoción resulta de una activación fisiológica inespecífica y de la subsiguiente valoración cognitiva de la situación en que ocurre dicha activación” (1964, p. 2, traducción propia). Por ende, medir los niveles de la activación podría llegar a ser una forma de objetivar la intensidad de los estados afectivos, dado que a menudo los sentimientos conducen a la dirección adecuada, a un espacio de toma de decisiones. Es así como los procesos emocionales ayudan en las tareas de predicción, emisión de juicios y planeación.

Teniendo en cuenta que muchas investigaciones centradas en las mujeres en las organizaciones utilizan grupos experimentales para identificar la vida organizacional, Rothman (1989) y Hochschild (1983), citados por Acker, señalan que “no hay lugar de trabajo incorpóreo o la organización neutral de género para otros procesos ‘corporales’, como la reproducción humana o la libre expresión de emociones” (1990, p. 14, traducción propia). Por lo tanto, la sexualidad, la procreación y las emociones perturban el funcionamiento ideal de la organización que trata en la medida de lo posible darle el mejor manejo a tales interferencias; sin embargo, son situaciones que no se pueden eliminar por completo, ya que la sexualidad, las emociones y la procreación hacen parte de la composición de un hombre capaz de desarrollar habilidades y afrontar acontecimientos permeados de sentimientos que impregnan constantemente el trabajo y los procesos de las organizaciones (Acker, 1990).

Las mujeres identificadas como las procreadoras y quienes se hacen cargo de la crianza de los hijos son cuestionadas por su emocionalidad y sentimentalismos. Ello genera sospechas, estigmas y motivos de control y exclusión. Luego las jerarquías de género se logran por medio de controles basados en las emociones, la reproducción y la sexualidad femenina, al legitimar las estructuras organizacionales creadas mediante técnicas abstractas e intelectuales. Si bien estos planteamientos fueron realizados por Acker (1976,

1990) y Britton (2000), el análisis de la mujer en las organizaciones hoy en día supone la búsqueda de datos con metodologías que reconozcan la voz de las mujeres y permita reflexionar sobre las características de las organizaciones que integran.

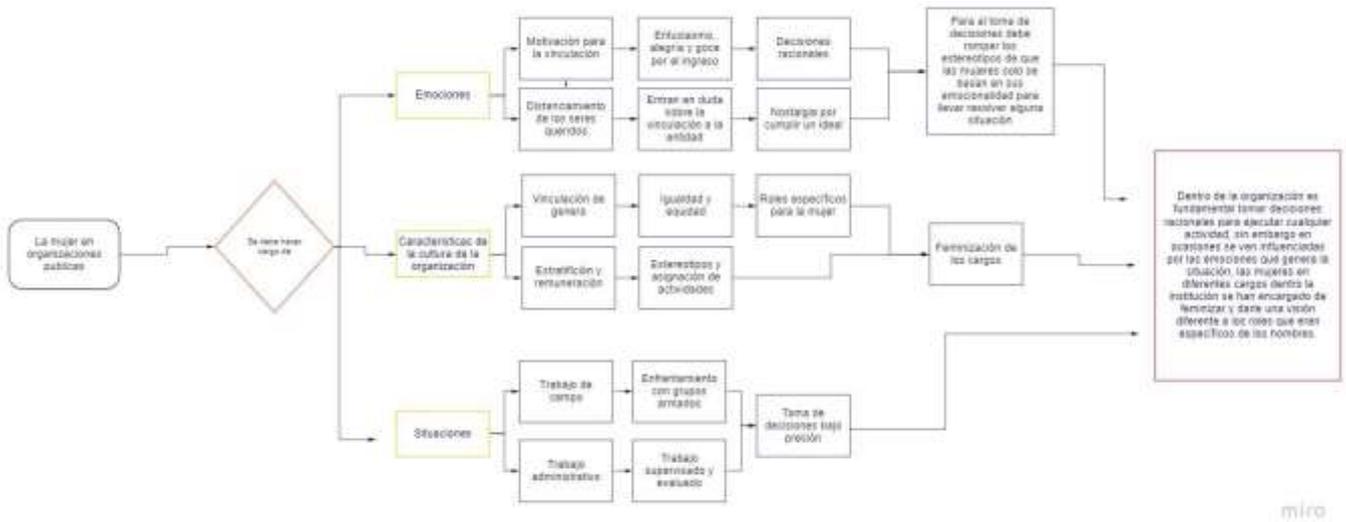
En los últimos cinco años, los estudios organizacionales y de las mujeres que aluden a la genderización de las organizaciones se han planteado en diversos campos y disciplinas: en la administración pública (Ruiloba & Navarro, 2020) y en estudios organizacionales (Gaitán, 2021; Gaba, 2010).

Por lo anterior, el método usado es la autobioetnografía (Gutiérrez, 2010; Chang, 1959; Taber, 2005). Esta permite representarse, es una forma de reconstruir la identidad a partir de un estilo escritural propio. Es una forma de realizar un análisis crítico de la historia a través de un análisis cultural, y de la interpretación de los detalles de las emociones en las narrativas en las dos unidades de análisis, la mujer y la organización. Asimismo, se incluye a una de las investigadoras en la construcción narrativa realizada por la participante, en la medida en que ella incorpora su experiencia personal en torno a la organización, en la escritura de la narrativa.

La autobioetnografía se llevó a cabo con la participación de una mujer perteneciente a una organización pública de seguridad y convivencias, la Policía en Colombia. La recolección de información se realizó por plataforma digital, se usó consentimiento informado y, luego, se le solicitó que iniciara la narración de su autobiografía, la cual partía de la pregunta: ¿cómo fue el ingreso a la organización pública? Ello permitió dar cuenta y establecer los aspectos relevantes de su vida con la cultura en la organización.

Como estrategia de análisis se usa el mapeo visual (figura 1), útil para las organizaciones y la toma de decisiones (Langley, 2011), pues se considera que las emociones y las cogniciones son más difíciles de expresar por medio de análisis de gráficas porque son más complejos de precisar temporalmente.

**Figura 1.** Mapeo visual de la autobiografía de una mujer en una organización pública de seguridad



Fuente: elaboración propia.

### Relato autobiográfico de una mujer en la organización

En este apartado se presenta el relato autobiográfico de una mujer perteneciente a una organización pública con funciones de seguridad. El relato presenta momentos claves de su historia.

*Soy oriunda de un corregimiento que se llama Lerma del municipio del occidente colombiano, ahí es donde nace lo que me motivó o lo que me impulsó o el deseo para ingresar a la organización; en este momento ya voy a cumplir más de 15 años de servicio y tengo grado de suboficial.*

*Mi mamá siempre me apoyó, porque yo cumplí un sueño frustrado de ella, porque ella también había deseado pertenecer a la institución, pero por la estatura no pudo. Es curioso porque cuando yo deseé ser eso, yo no sabía que yo tenía familia allá, yo no sabía que mi abuelito era suboficial y mis tíos también. Yo lo supe cuando estaba llenando la información en la carpeta, decía: ¿tienes familiares en la institución?, y yo pensé que no, y mi mamá me dijo que sí. Como vivíamos en lugares diferentes, entonces no lo sabía. El apoyo de mi mamá fue 100 %, a mi papá sí le dio más duro, él me decía: “bueno hija si es lo que usted quiere hacer”, pero yo sé que en el fondo él cruzaba los dedos para que yo no pasara, a él le dio muy duro que yo me fuera. A mis tías también, pues como yo era tan allegada a ellas también les daba muy duro, de mirar a ver a qué me iba a enfrentar, porque yo era como la niña consentida, la pequeñita de la casa, entonces les dio muy duro en un principio que yo hubiera tomado esa decisión, pero pues ahora yo sé que soy el orgullo de todos.*

*En un inicio mi pueblo era muy marginado por decirlo así, [...] entonces los uniformados iban por ahí unas dos o tres veces al año, y cada vez que ellos llegaban para mí era una emoción tan grande, que ellos llegaran en el helicóptero, llegaban a hacer actividades comunitarias, cosas recreativas con los niños; desde ahí empezó para mí el amor hacia la institución; yo creo que tenía unos seis añitos, pero siempre decía: “cuando grande yo quiero estar allí”.*

*Y así fue creciendo eso, pues, poco a poco; ya cuando entré al colegio, mi mami me mandó al municipio para seguir estudiando, y allí teníamos contacto más frecuente con ellos. De hecho, cuando estuve en 11.º para hacer las obras sociales, ingresé a la parte cívica. Siempre estuvo presente la institución. Cuando me fui a graduar, recuerdo que hicieron un pequeño recuento, nos pidieron que dijéramos cuáles eran nuestras expectativas, qué era lo que queríamos hacer una vez nos graduáramos. Recuerdo mucho la cara de los profesores cuando les dije que quería entrar a la organización. No lo creían y fue muy bonito porque en el momento del grado iban diciendo las aspiraciones: formar parte de las fuerzas militares de Colombia, eso fue muy emotivo.*

*Otra cosa que me llevó a eso fue porque en mi pueblo, como allá sí había personas pertenecientes a la entidad, entonces la guerrilla hacía muchos ataques, a mí me tocó vivirlas todas, eso era horrible, horrible. En la estación había unos 12 y llegaban 300 guerrilleros a atacar. Eso era horrible, eran 24 horas de ataque y esas pobres personas allá adentro aguantando, hasta que a lo último la misma población se cansó de eso. Dijeron no más y empezaban a salir con banderas blancas para evitar que se los llevaran secuestrados, o alguna cosa; yo también empezaba a salir, siempre estuvo ahí latente.*

*Terminé el colegio, tenía que esperar a cumplir los 18 años, para poder aspirar a presentarme; mientras tanto yo le dije a mi mamá: yo no quiero estudiar nada más, yo quiero presentarme, si yo me presento y bueno, por cosas de Dios yo no paso, pues bueno ya continuaré con una carrera; entonces mientras tanto hice un técnico en secretariado comercial y contable y ya esperé a cumplir los 18. Estaba pendiente de compañeros que pagaban servicio, y yo les decía: me avisan cuando haya la incorporación. Así fue, ya cuando hubo la incorporación me llamaron, fue una odisea. De ahí, pues, inició todo lo de llenar la carpeta, la verdad yo lo hice muy empíricamente porque, pues, no sabía cómo era, a muchas compañeritas yo veía que les ayudaban y eso, pero, pues, yo normal, le pedían los datos a uno de la familia, antecedentes. Lo hice sin ninguna ayuda de nada, hacían una especie de prueba psicológica. Lo hice todo, en un día, entregué la carpeta y cuando entregué me dijeron “¿pero y usted no le pidió asesoría a nadie?”, y yo, no.*

*Allí iba todo, todos los datos para hacer ellos las llamadas de verificación. Después, ya me había trasladado hacia otra ciudad para empezar a hacer ese procedimiento, pero me tocaba hacer todo sola. Los exámenes médicos son generales, van desde una panorámica dental hasta un examen ginecológico, con eso te digo todo, son exámenes especializados, le verifican la postura de la columna porque por eso se quedan muchas. Así iniciamos como 300 mujeres.*

*El problema es que, hacían una prueba y la respuesta se demoraba 20 días. Ya después de los exámenes médicos, venía la prueba física. El antepenúltimo filtro era una entrevista psicológica y la prueba psicotécnica de conocimientos.*

*Como a mí me habían dicho que preguntaban mucho razonamiento abstracto, entonces mi mamá me compró un libro de razonamiento abstracto, todo me lo resolví, esa fue mi preparación. Fue tan buena la preparación que cuando hicimos esa prueba psicotécnica, yo ocupé el primer lugar.*

*Cuando tuvimos la entrevista con la psicóloga, ella me preguntó cómo me había preparado. Le comenté lo que había hecho. Yo me asusté porque cuando la presenté yo terminé muy rápido, y dije: yo creo que la hice mal. La parte de razonamiento abstracto era con fichas de dominó, continuar la secuencia, no sé por qué a mí me pareció tan fácil. La psicóloga nos hizo hacer una especie de autobiografía, era decir por qué queríamos ingresar a la organización. Esa fue la espera más larga, el filtro de la última prueba: el consejo con los directores de la organización y, luego, la incorporación a la escuela.*

*Y bueno, cada vez iban pasando menos, al último filtro llegamos como 60 y solamente pasaban 10, entonces ahí yo sí empecé a sentir miedo porque ya uno empezaba a escuchar a las compañeritas y la mayoría empezaban a decir: es que mi papá es primo del coronel yo no sé quién, y es que a mí me están recomendando no sé cuándo, y yo, oh por Dios y ¿a mí quién me está recomendando?, nadie y bueno que no, que eso preguntan la historia de la institución y que preguntan yo no sé qué, y yo, oh Dios mío, yo no he estudiado nada de eso, estaba super nerviosa. Empezaron las entrevistas como a las seis de la mañana y yo ingresé como a las ocho de la noche, eso fue en la escuela de Tuluá, de las primeras entrevistas las muchachas que entraban salían llorando, psicológicamente, pues, uno se afecta de una. Cuando me tocó el turno yo dije, aquí mi única palanca es Dios y si de Dios es para que yo siga, pues seguiré y si no, pues no; y ya ingresé, me hicieron muchas preguntas personales, nuevamente que cuál era mi deseo, que si no me iba a sentir mal porque no iba a estar con mi mamá porque me podían mandar para cualquier lugar, y todas esas cosas y me fue muy bien.*

*Me fue bien, como al mes ya nos llamaron para darnos los resultados, hicieron a un lado los que sí habíamos pasado y eso ahí también fue otra odisea porque, listo, ustedes pasaron, ustedes no, muchas gracias, sigan intentando, preséntense otro día, y ustedes tienen dos días para comprar el equipo, y yo, ahora de dónde voy a sacar plata, mi mamá no tenía plata, mi papá tampoco y en ese tiempo se iba como millón, casi dos.*

*Los uniformes, los zapatos, la colchoneta, las cobijas, camisetas blancas, camisetas verdes, todo lo que uno va a necesitar en la escuela como tal de intendencia y eso, tocaba o tocaba comprarlos; eso hicimos maromas, una tía al vernos que ya no sabíamos qué hacer se apiadó y nos prestó la plata, compramos todo el equipo, de las 10 que habíamos pasado. Casi que ni nos despedimos, compraron el equipo, lo revisaron, y al otro día entrar. Teníamos que cortarnos el cabello, yo tenía el cabello super largo, me lo corté más debajo de los hombros y cuando llegué a la escuela me dijeron: “no señorita, más cortica”. Eso fue muy traumático, porque a una mujer lo que más le gusta es su cabello, eso fue traumático, pero yo dije, ya estoy aquí, ya que, no me voy a devolver por esto.*

*Ya llegamos a la escuela, 540 mujeres de todo el país. El cambio fue muy brusco porque empezaron 10 aquí en este alojamiento, en catres, entonces al principio es como el pudor, porque da pena cambiarse y al otro día para bañarse. Tenía 10 minutos uno para bañarse y cambiarse y salir a formar, al principio fue bastante traumático, pero yo dije: este es mi sueño, no voy a dejar que nada de esto me lo apague y aguantaré hasta lo último; porque sí había compañeritas que no aguantaban, en la primera semana decían no, no soy capaz, no puedo, la distancia, la familia, no poderse uno comunicar con la familia, después de todo ese proceso, desistían y abandonaban la escuela; yo dije siempre no, siempre voy a ser muy fuerte. Entramos a la escuela, hicimos el curso y fue un año completo. Durante todo ese tiempo solamente vi a mi familia dos veces, nos daban permiso, pero como era tan lejos, era imposible viajar, no podía, entonces en diciembre dieron un permiso para que la familia fuera a visitarnos y ahí ellos subieron a visitarme y ya después cuando me gradué, de resto totalmente distanciados.*

*Es un año de preparación física y preparación académica, todas las mañanas a las 4 de la mañana ya estábamos listas haciendo ejercicio, de ahí corra a cambiarse, a bañarse, a desayunar, todo era corriendo literal, uno no podía caminar, donde a uno lo pillaran caminando lo volteaban, y voltear es que vaya corra haga tantas vueltas no sé qué, o sea, era un castigo, entonces uno, literal, todo lo que hacía tenía que hacerlo corriendo, entonces era ir a la comida, salió de la comida y corra a lavar los platos, y corra a cepillarse, todo era corriendo, y las materias que veíamos eran de derechos humanos, toda la parte investigativa, judicial, procedimientos, cómo actuar ante tal o tales eventos que se le presenten; también se veía polígono y el manejo de las armas, eso era lo que menos me gustaba.*

*Siempre le he tenido respeto, yo quise pertenecer a la institución no por tener un arma, hay muchas personas que quieren eso, por tener un arma en la mano; para mí lo último es coger un arma, entonces a mí eso me daba como sustico, hasta ahora, me dicen: polígono, y yo pregunto por qué, no me gustan las armas, me parece tan peligroso que en cualquier momento pueda ocurrir un accidente o que Dios no lo quiera uno la tenga que accionar, siempre le he tenido respeto.*

*Bueno, de ahí empiezan a hacer el proceso de incorporación, mirar a ver a dónde lo van a enviar, empiezan a hacerle pruebas a uno; en el momento en que yo estuve hubo la oportunidad de que las personas que querían devolverse y empezar a trabajar de dónde venían podían escogerlo, pero como a mí me habían seleccionado para una especialidad yo no pude escoger. Creo que ha sido de las pocas veces donde las mismas estudiantes eligieron, pero dependiendo del perfil de cada uno, dependen las especialidades, estas son inteligencia, investigación, antinarcóticos, carabineros. Ellos realizaban unas pruebas sin que uno supiera, de un momento a otro llegaba una persona: ah, bueno vamos hacer un examen de tal cosa. Uno: tan raro, normal, pero allí poco a poco le estaban era mirando a ver cuál era el perfil de uno, o cuáles eran las capacidades que uno tenía, digamos para inteligencia eligieron 20, entonces ya esas 20 que quedaron ahí no podían elegir el departamento para donde irse y así, entonces pues yo caí entre esas 20 y no pude elegir el lugar, porque lo que deseaba era volver a trabajar allá. Mi vida institucional dio un*

*vuelco, porque cuando ingresé mi deseo era trabajar de lleno con la comunidad, en la parte comunitaria, ayudar a las familias, los niños, hacer acompañamiento, por eso deseaba volver al municipio, porque el pueblo lo necesita, pero bueno, cosas de Dios todo dio un vuelco, siempre odié el sitio al que estoy asignada. En mi mente siempre estuvo: Dios mío por favor mándame para cualquier lugar menos para ese sitio, y llevo ya aquí casi 17 años. Pero bueno, no estoy trabajando en lo que quería hacer en el acompañamiento personal, pero sé que en lo que estoy haciendo también ayudo a muchas familias, entonces ahí está lo gratificante de estar en la institución.*

*Lo más duro es alejarse de la familia, yo desde muy pequeña salí del núcleo familiar, porque mi mamá para que nosotros pudiéramos tener un mejor futuro estudiantil, nos mandó a otro sitio. Ese choque de entrar a la escuela, quitarnos los celulares, cero comunicaciones, éramos 504 mujeres, entonces de eso eran 4 compañías más o menos como de 110-115 mujeres cada compañía. A la semana daban un día para que se comunicara toda la compañía, entonces imagínate uno cuando tenía la oportunidad de hacer esa llamada.*

*Era libre, pero el problema era poder entrar a la cabina telefónica a llamar, porque habían muchísimas, pero era lo que más se anhelaba que llegara el día de la llamada para uno poder comunicarse y saber cómo estaban, y hay algo que yo siempre hice y fue nunca quejarme, habían compañeritas que llamaban y se ponían a llorar y que esto es muy duro y que esto no sé qué, yo no, yo solamente estoy muy contenta, estoy muy feliz, estoy aprendiendo muchas cosas, hice no sé qué, siempre para no preocuparlos, porque yo digo que lo mismo que uno siente encerrado sienten ellos afuera, pues sin saber absolutamente nada de uno, y si uno llama a decir, ya no doy más, me quiero ir, la familia va a quedar muy mal, a mí me daba mucha pena era decirle a mi mamá nos pidieron tal cosa, necesito plata, a mí eso me daba pena, y yo siempre le decía, mamá cuando yo salga con mi primer sueldo te voy a devolver todo lo que tú me has prestado. Allá nos daban la alimentación, y mensualmente nos daban 74.000 pesos y de ahí uno tenía que pagar la lavada de la ropa, las fotocopias, entonces a uno no le quedaba mucho dinero. De ahí se tenía que comprar todos los elementos de aseo y las cosas personales que necesitaba y le daban a uno, más o menos cada tres meses, un fin de semana. Yo veía que les llegaba la familia con comida, porque uno allá lo que más sufre es de hambre.*

*Imagínate, yo ingresé a los 18 años y a los 15 días más o menos de estar en la escuela cumplí 19, era muy joven, una niña prácticamente, es duro. El curso es solo mujeres, pero sí había otro curso en curso, valga la redundancia, solo de hombres y, pues, teníamos prohibido mirarnos. Nada, nosotros todo eran mujeres, de hecho, los alojamientos de ellos estaban muy aparte, de pronto nos encontrábamos en el restaurante, y no era mucho porque se hacía por horas, pasaba la compañía de los hombres y después nosotras para que no hubiera mucha relación.*

*En el año, había como dos o tres eventos donde sí se compartía con ellos, era la semana deportiva, y ahí había equipos de hombres, de mujeres, mixtos, entonces ahí se podía compartir un poco, pero en lo posible trataban de que uno no tuviera contacto con ellos porque como sea ellos hombres, uno mujer, entonces para evitar eso, porque donde una compañerita llegara a quedar*

*embarazada en pleno proceso, pues iba a terminar todo y tenía que salir, no había posibilidades de continuar en estado de gravidez.*

*A mí me tocó madurar allá, pasar de niña a mujer así, ¡pum!, de un sopetón, empezando con que yo ni siquiera me maquillaba, nunca me ha gustado, yo me maquillo ahora ya por los años pero en principio nada, yo no me aplicaba ni siquiera vaselina en los labios, nada, y cuando llegamos, eso era uno de los primeros requisitos; el entrenamiento y todo es muy fuerte, son cosas muy fuertes, hay hombres que ni siquiera lo aguantan. Pero entonces las comandantes decían que nosotras no podíamos por ninguna razón perder nuestra feminidad, era prácticamente una exigencia encrespase las pestañas, el rímel, que la sombrita, el brillo, siempre tener buena presentación y no olvidarnos de que éramos mujeres y que éramos femeninas, porque veces eso ocurría, había mujeres que eran como muy machotas, entonces nos decían no, en lo posible siempre, su buena locioncita, en los alojamientos cada una encima de su alojamiento tenía un peluchito, y decían, tienen que marcar la diferencia, ustedes son mujeres. Entonces organizábamos el alojamiento con florecitas, para no olvidarnos de eso, y uno sale y es igual, como profesional es lo mismo, uno llega a una oficina donde son puros hombres y uno marca la diferencia con detallitos, con una cosa con la otra, que ellos mismos se dan cuenta y dicen hay una mujer en la oficina, porque es que ellos son hombres, entonces son muy básicos.*

*Lo del cabello es para no perder tiempo organizándose, porque como el baño es flash, en un principio todas llegábamos con la toallita tapándonos todo al baño y a esperar que la otra saliera. Después el tiempo no daba, ya uno tenía la amiga como de más confianza y entraba al baño, dejaba la toalla encima entonces uno sabía que estaba ahí, golpeaba y entraba, mientras la una se enjabonaba, la otra se echaba agua. Decíamos, por qué nos tienen que cortar el cabello si quieren que nos veamos femeninas, decían, porque las mujeres, para lavarse el cabello es el tiempo, que el shampoo, el acondicionador, la mascarilla. Tratamos de ser diferentes, comportarnos como mujeres, mantenernos muy bien organizadas, oler rico, las uñas siempre tenerlas muy limpias y arregladas, lo único que podíamos utilizar era el francés. Siempre, nos pasaban revista de que tuviéramos las uñas bien organizadas, eso lo hacía uno mismo, cuando todo el mundo se acostaba a dormir, con la linternita arreglarse las uñas.*

*La verdad uno aprende muchas cosas que afuera no lo hace y aquí le toca, uno valora muchas cosas también, uno ahí valora el tiempo de compartir con la familia, es lo más importante; uno a veces en la casa, como lo tiene todo, no valora esas cosas; ya allá cuando le toca a uno con las uñas, esto, lo otro, incluso después de salir ya como profesional, porque uno se enfrenta al mundo solo, ahí ellos nos decían usted entra sola, usted sale sola y se va sola, nadie más está con usted. Tiene apoyo, pero usted va a realizarse sola.*

*De las anécdotas más difíciles que yo tuve en la escuela fue cuando cumplí 19 años, no llevamos ni 15 días, entonces a mí me habían dicho: “ni por el chiras vaya a decir que usted está cumpliendo años”, yo calladita, obviamente se lo dije a mis compañeritas las más cercanas, pero ellas no lo sabían, cuando estábamos en una clase cuando: “profe, es que, a mí siempre me han dicho [...], es que [...] está cumpliendo años, entonces para cantarle el cumpleaños”,*

*y yo, no por favor no, y preciso me estaban cantando el cumpleaños y pasó la comandante de la sección y escucha, “¿quién está cumpliendo años?”, y yo alcé la mano, “listo, entonces por la señorita [...] nadie va almorzar hoy y nos vemos al mediodía en el campo de paradas”. El campo de paradas es una cancha, como una villa olímpica grandísima y esa cancha la habían acabado de podar, entonces te imaginarás cómo estaban las pullitas de ese pasto, llegamos allá a la cancha y nos hicieron subir el uniforme, que quedaran todos los antebrazos descubiertos, y, entonces, “¿cuántos años está cumpliendo?” 19, “listo, 19 veces en arrastre bajo ida y regreso, por el cumpleaños y cantando el happy birthday” y ahí en arrastre bajo, llegábamos al extremo de la cancha devuélvase una y así, 19 veces estuvimos haciendo eso más o menos por dos horas y terminamos, y cuando terminamos todo el brazo lleno de sangre, las rodillas, como el arrastre bajo es con las rodillas, uno se apoya en los codos pero con las rodillas, roto el uniforme, eso fue terrible, y de ahí en adelante nadie más volvió a decir quién cumplía años.*

*Es para sacarle el carácter a uno, es una forma de generar carácter en las personas, por eso es que yo digo que hacen todas esas cosas, sacarlo a uno como de su zona de confort y llevarlo a situaciones extremas para mirar cuál es la reacción y el comportamiento de uno, porque así mismo es como uno se va a enfrentar afuera ante la comunidad, uno no puede esperar, sería maravilloso uno esperar el cariño de todo el mundo, está prohibido hacer eso, generar una reacción contra la persona que le está diciendo que no lo haga, entonces yo digo que eso, generarle a uno carácter y mirar a ver cómo uno va a reaccionar ante situaciones de mucho estrés.*

*Es una experiencia muy bonita, muy enriquecedora, a pesar de que uno sufre, porque se sufre, se sufre mucho, digamos en la parte monetaria también se sufre porque mi familia no es la más pudiente del mundo, entonces para mí era doloroso no poder ir a la tienda a comprarme algo cuando tuviera hambre. Pero entonces, como te digo, es un aprendizaje tan grande porque uno aprende a valorar absolutamente todo lo que tiene en la vida, empezando desde la comida, yo siempre he sido muy resabiada<sup>2</sup> con la comida, hay muchas cosas que no me gustan, pero así no le gusten tenía que comérselo. Entonces es un aprendizaje como persona muy grande, muy gratificante. Cuando uno sale como profesional, depende de cada uno, de cómo actúa, de los valores de casa, porque, por ejemplo, ahorita hay mucha cosa. [...] no es que la institución sea mala. Una institución, con uniforme o sin uniforme, lo va a seguir haciendo, porque a veces dicen, porque en la institución no les enseñan valores a los jóvenes cuando están haciendo el curso, pero por qué nos tienen que enseñar valores, se supone que los valores ya los conocemos.*

### **Genderización en una organización pública de seguridad y convivencia**

La cotidianidad de las mujeres en organizaciones públicas con funciones de seguridad se transforma, según la visión como funcionaria pública, en dos dimensiones: la interpersonal y la individual-organizacional relacionada con la toma de decisiones. Tal como lo señala Acker (1990), la genderización de la organización depende de la interacción con el contexto, de otras organizaciones y de cómo otras estructuras construyen subestructuras de

---

<sup>2</sup> Conducta asumida por la participante ante el tipo y la preparación de los alimentos.

género. A ello, los resultados de la investigación le agregan las implicaciones emocionales.

Para Rossello y Revert (2008) citando a Buck (1991), la emoción es una manifestación del potencial motivacional cuando este es activado por un estímulo desencadenante adecuado. La motivación se manifiesta a través de la emoción, lo que indica que la emoción es un fenómeno constante que refleja tranquilidad y satisfacción cuando el cuerpo funciona en completa tranquilidad. Esto se refleja en las anécdotas y situaciones narradas para lograr pertenecer a la organización. Y su experiencia emocional depende de su historia de aprendizaje social.

En este caso, la participante evidencia cómo la modernidad permite el acceso a la educación de las mujeres, pero las limitaciones culturales establecen los roles destinados para ellas. Acker (1990) menciona que el sexo es una categoría biológica subyacente a los esfuerzos por explicar la condición de la mujer en general o la opresión femenina en todas las sociedades; así, los universales biológicos subyacen a los universales sociales, permitiendo construir teorías que ayudan a comprender cambios en las condiciones de las mujeres en las sociedades contemporáneas. Para esto es necesario buscar variaciones y diferencias en la posiciones de las mujeres en las sociedades.

Existe una diferencia emergente entre mujeres económicamente independientes y dependientes; en ambas, las mujeres tienen que sobrevivir en un mundo creado y dirigido por los hombres. Ellas trabajan junto con los hombres por conseguir una posición social (Acker, 1990), y eso genera una estratificación económica que les permite potencializar logros, y se adquieren grados de libertad del género al ocupar cargos de dirección y planeación en la organización, lo que implica tomar decisiones con determinación e integrar sus habilidades.

La organización policiva es una institución culturalmente definida por la visión masculina, que conserva la búsqueda de universales culturales de lo masculino y lo femenino (Acker, 1976). En la gran mayoría, no obstante, la participante es una excepción a la desventaja por ser mujer, debido a su estrategia personal de buscar en qué condiciones puede aportar y al cuestionar la toma de decisiones basada en la sanción a la emocionalidad. Ella tensiona la equidad de género en la cultura organizacional porque sabe que tiene una posición económico-ocupacional ante la sociedad, e identifica las estructuras que estratifican el género y determinan una remuneración para su desempeño.

Aun así, la organización funciona ante la contradicción de las diferencias generadas por la estratificación de sexos, que se profundiza a medida en que más mujeres se logran vincular. Es decir, se refuerza lo planteado por Acker (1990) en la medida en que argumenta que los problemas que tienen las mujeres en las grandes organizaciones son consecuencia de la ubicación estructural, pues se van adquiriendo posiciones igualitarias y se accede a la independencia del género, según la eficacia de su trabajo.

Emocionalmente, la tristeza y el sentimiento de angustia acompañan la sensación de satisfacción de cumplir con su labor, asociada a trascender la creencia cultural de que las mujeres trabajan dominadas por la emocionalidad

de las situaciones, y afectiva, vinculada a algún lazo familiar. Esto se considera una forma de gestionar por ella la contradicción entre la posición en la estructura y las prácticas discursivas del género, entre: la apariencia “sin perder la feminidad” y “el valor y el sentido de ser mujeres independientemente del rol que ocupan”; la estética “del mando policivo y la jerarquía que le otorga su uniforme” y el éxito de la organización; y las contribuciones al clima organizacional con el aporte a la solución de conflictos o necesidades que se presenten por causa de su labor.

La investigación permite reconfirmar que las mujeres en las organizaciones policivas actualizan el fenómeno de la crítica de las organizaciones de género (Acker, 1990) centrada en la estructura, ideología, políticas y prácticas, interacción e identidad, pues el discurso sobre el género en la lógica organizacional de la fuerza pública se genera por la interacción entre los individuos, la estructura organizativa y la comprensión de las emociones en la toma de decisiones. Las estrategias están delimitadas por lógicas de pensamiento racionales. Así, estas organizaciones y sus políticas de equidad sostienen la conceptualización del género basado en la recompensa por la lealtad de la trabajadora, luego, se la estructura y re-produce puestos de trabajo estandarizados, escalafones profesionales y evaluaciones controladas por gerentes masculinos. Es una racionalidad genderizada.

La autobiografía posibilitó la expresión de la voz de la mujer, y muestra cómo las emociones son fuente para la acción de la participante en los procesos organizacionales asignados, en este caso: el área de inteligencia. Se evidencia desde el interior de la organización cómo el desempeño, éxito y rol de la participante tienen una base emocional en su conducta, lo que sugiere la necesidad de continuar investigando con relación a la diferencia entre la tríada emoción-sentimiento-toma de decisión en los estudios organizacionales de género para organizaciones genderizadas y públicas. Por último, con los resultados de la investigación se contribuye al estudio del paradigma de las organizaciones genderizadas, como lo plantea Britton (2000), al actualizar los datos de organizaciones y mujeres, con relación a políticas de género, y agregar datos a la comprensión particular de las emociones en el cambio organizacional de organizaciones públicas (Ruiloba & Navarro, 2020).

## **Conclusiones**

Dotarse de instrumentos normativos y de políticas de género con el objeto de derrotar las desigualdades estructurales es el objetivo de las acciones para la igualdad entre hombres y mujeres. Ello ha permitido incluir a la mujer como partícipe de los procesos en las Fuerzas Armadas; sin embargo, la genderización de la organización posibilita la emergencia de actitudes en las mujeres asociadas a adaptaciones, sacrificios y negociaciones para mantenerse en la organización. Su rol sigue adscrito a un rol de cuidado o de asistencia en misiones humanitarias. Estas mujeres ceden, hacen sacrificios para protegerse y permanecer. Las mujeres enfrentan una suerte de tensiones en la transformación cultural con sus quehaceres y visiones de sí, lo que se representa en contradicciones entre un rol como de mujer cuidadora, las prácticas organizacionales y las políticas de igualdad, las cuales siguen siendo objetivo de estas en las organizaciones, que son complejas.

Asimismo, metodológicamente se genera una ruptura contrahegemónica en los estudios sobre organizaciones en el área de seguridad; se visibiliza a través del relato de sí misma la estructura, el lenguaje y las prácticas en organizaciones policivas; luego, se plantea la posibilidad de nuevos estudios organizacionales de género y se da una aproximación a otras formas de investigar poco frecuentes.

Por último, teóricamente la investigación actualiza la teoría de la genderización de las organizaciones en el contexto actual, planteando la necesidad de investigar de manera particular acerca del género, las organizaciones y el trabajo, el discurso y los perfiles profesionales en campos específicos, las organizaciones, lo público, la seguridad y las mujeres. Da cuenta de datos empíricos que continúan aportando a la comprensión del trabajo y las organizaciones, más de veinte años después del planteamiento de la teoría de la genderización de las organizaciones, y a la epistemología de las organizaciones genderizadas (Britton, 2000), al indagar por las emociones, así como al estudiar organizaciones públicas (Ruiloba & Navarro, 2020).

## Referencias

- Acker, J. (1976). *Introduction: women and work*. *International Journal of Sociology*, 5(4), 3-13. <https://doi.org/10.1080/15579336.1975.11769625>
- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139-158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Britton, D. (2000). The epistemology of the gendered organizations. *Gender and Society*, 14(3), 418-434. <https://doi.org/10.1177/089124300014003004>
- Cabrera, L., & Latorre, E. (2020). Capítulo 2: Mujeres de arma: motivaciones para el ingreso al Ejército Nacional de Colombia. En M. A. Corciona, L. J. Cabrera & E. J. Latorre (eds.), *Las mujeres militares en el Ejército Nacional de Colombia. Estudios transversales de su participación en las filas* (pp. 43-58). Escuela Militar de Cadetes. <https://doi.org/10.21830/9789585318304.02>
- Caicedo-Muñoz, S. (2019). Formas organizacionales feministas en la implementación de políticas públicas. *Revista Estudios Feministas*, 27(3), 1-13. <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2019v27n357211>
- Calandrón, S. (2014). Género y sexualidad en la Policía Bonaerense. *Etnografías contemporáneas*, 2(2), 1-4. <https://core.ac.uk/download/pdf/333718078.pdf>
- Carreiras, H. (2018). La integración de género en las Fuerzas Armadas. Condicionamientos y perspectivas. *Revista Nueva Sociedad*, (278), s. p. <https://nuso.org/articulo/la-integracion-de-genero-en-las-fuerzas-armadas/>

- Castrillón, L. & Von Chrismar, P. (2013). Mujer y fuerzas armadas en el contexto sudamericano: una visión desde Chile. *ESD - Estudios de Seguridad y Defensa*, (2). <http://www.mindefensa.gob.ve/CIEG/wp-content/uploads/2018/08/MUJER-Y-FFAA-EN-SUDAMERICA-LILIANA-CASTRILLON.pdf>
- Chang, H. (1959). *Autoethnography as Method*. Left Coast Press.
- Cuenca, Y. (2011). La participación de algunas mujeres en el Ejército Nacional de Colombia. *Revista La manzana de la discordia*, 6(2) 57-63. <http://recursosdigitales.usb.edu.co:2088/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=9&sid=f4cff5d4-79ba-4cce-ab96-18e8d24405b8%40sessionmgr4007>
- Evans, E. A., Glover, D. L., Washington, D. L., & Hamilton, A. B. (2018). Psychosocial Factors that Shape Substance Abuse and Related Mental Health of Women Military Veterans who Use Community-Based Services. *Substance Use & Misuse*, 53(11), 1878-1892. <https://recursosdigitales.usb.edu.co:2107/10.1080/10826084.2018.1441309>
- Forero, A. (2017). El Ejército Nacional de Colombia y sus heridas: una aproximación a las narrativas militares de dolor y desilusión. *Antípoda. Revista de Antropología y Arqueología*, 29, 41-61. <https://dx.doi.org/10.7440/antipoda29.2017.02>
- Franco, A. (2014). *Significado del impacto de la guerra en la memoria emocional de un soldado que perteneció a las fuerzas armadas de Colombia* (trabajo de grado, Programa de Psicología, Universidad de San Buenaventura, Cali). [http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/2306/1/Significado\\_Impacto\\_Guerra\\_Soldado\\_Fuerzas\\_Armadas\\_Franco\\_2014.pdf](http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/2306/1/Significado_Impacto_Guerra_Soldado_Fuerzas_Armadas_Franco_2014.pdf)
- Gaba, M. (2010). *Las organizaciones genderizadas. La perspectiva de género en acción en el mundo de las organizaciones*. II Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología, XVII Jornadas de Investigación, Sexto Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. <https://www.aacademica.org/000-031/355>
- Gaitán, G. (2021). *Caracterización de los estudios de género en Colombia desde la perspectiva de los estudios organizacionales* (tesis de maestría en Gestión de Organizaciones, Universidad Militar Nueva Granada). <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/39784/GaitánGonzalezGianninaLiseth2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gherardi, S. (2003). Feminist Theory and organization theory. A dialogue on new bases. En C. Knudsen & H. Tsoukas (eds.), *The Oxford Handbook of organization theory. Meta-theoretical perspectives* (pp. 210-236). SAGE Publications. <https://www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780199275250.001.0001/oxfordhb-9780199275250-e-8>

- Gutiérrez, M. (2010). Relato autobiográfico y subjetividad: una construcción narrativa de la identidad personal. *Revista Educere*, 14(49), 361-370.
- Husain-Tolero, S., & Muñoz, L. (2019). Caracterización del liderazgo femenino en ámbitos militares. Reflexiones a partir de las experiencias de las alféreces en su fase de mando. *Cadernos Pagu* (on line), 56, s. p. <https://doi.org/10.1590/18094449201900560009>
- Husain-Tolero, S., (2018). Capítulo 4. La mujer uniformada en la fuerza pública colombiana: un estudio sobre su liderazgo. En A. E. Fernández y E. J. Latorre (eds.), *La construcción del rol de la mujer militar* (pp. 93-116). Escuela Militar de Cadetes. <https://doi.org/10.21830/9789585692831>
- Kanter, R. (1968). Commitment mechanism and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33, 499-517. <https://doi.org/10.2307/2092438>
- Kanter, R. (1976). The impact of hierarchical structures on the Work Behavior of Women and Men. *Social Problems*, 23(4), 415-430. <https://doi.org/10.2307/799852>
- Langley, A. (2011). Strategies for theorizing from process data. *Academy of Management Journal*, 54(4), 691-710. <https://doi.org/10.2307/259349>
- Ortega, M., & Gil, J. (2020). Capítulo 10: El rol de la mujer militar y su aporte a la sociedad en el posacuerdo de paz. En M. A. Corciona, L. J. Cabrera & E. J. Latorre (eds.), *Las mujeres militares en el Ejército Nacional de Colombia. Estudios transversales de su participación en las filas* (pp. 267-288). <https://doi.org/10.21830/9789585318304.10>
- Pedraza, C., Pérez, D., Ospina, J., Méndez, C., & Fernández-Osorio, A. (2020). Capítulo 7: El quehacer de las mujeres oficiales del cuerpo logístico en el Ejército Nacional de Colombia. En M. A. Corciona, L. J. Cabrera & E. J. Latorre (eds.), *Las mujeres militares en el Ejército Nacional de Colombia. Estudios transversales de su participación en las filas* (pp. 199-215). <https://doi.org/10.21830/9789585318304.07>
- Pinzón, N., Cardona, M., & Latorre, E. (2020). Capítulo 9: Historias de vida de mujeres militares en Colombia y Estados Unidos: un análisis reflexivo. En M. A. Corciona, L. J. Cabrera & E. J. Latorre (eds.), *Las mujeres militares en el Ejército Nacional de Colombia. Estudios transversales de su participación en las filas* (pp. 199-215). <https://doi.org/10.21830/9789585318304.09>
- Rossello, J., & Revert, X. (2008). Modelos teóricos en el estudio científico de la emoción. En F. Palmero & F. Martínez, *Motivación y emoción* (pp.95-138). McGraw-Hill. [https://www.researchgate.net/publication/210281670\\_Modelos\\_teoricos\\_en\\_el\\_estudio\\_de\\_la\\_emocion](https://www.researchgate.net/publication/210281670_Modelos_teoricos_en_el_estudio_de_la_emocion)
- Ruiloba, J., & Navarro, R. (2020) ¿Administraciones públicas “genderizadas”? *Revista Derecho del Estado*, 47, 343-369. <https://doi.org/10.18601/01229893.n47.11>

- Schachter, S. (1964) The Interaction of Cognitive and Physiological Determinants of Emotional. *Advances in Experimental Social Psychology*, 1, 49-80, [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60048-9](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60048-9)
- Taber, N. (2005). Learning how to be a woman in the Canadian Forces/unlearning it through feminism: an autoethnography of my learning journey. *Studies in Continuing Education*, 27(3), 289-301. <https://doi.org/10.1080/01580370500376630>
- TeleSUR - ek – SB. (2017). Solo 3 % son mujeres en las fuerzas militares de Colombia. *Telesurtv.net*. <https://www.telesurtv.net/news/Solo-3--son-mujeres-en-las-fuerzas-militares-de-Colombia-20170302-0038.html>
- Zubieta, E., Beramendi, M., & Sosa, F. (2011). Sexismo ambivalente, estereotipos y valores en el ámbito militar. *Revista de Psicología*, 29(1), 102-129. <http://www.scielo.org.pe/pdf/psico/v29n1/a04v29n1.pdf>
- Zuluaga, D. M. (2016). *Inclusión de la mujer militar en el campo de combate: una perspectiva de género* (tesis de maestría en Derecho Público Militar, Universidad Militar Nueva Granada). <http://hdl.handle.net/10654/15772>