

## Utilizando el marco teórico de Pierre Bourdieu para comprender la cultura policial\*

Recibido: 01/07/2011

Aceptado: 15/11/2011

---

*Janet Chan*

Universidad de Nueva Gales del Sur, Australia

### Resumen

Este artículo describe cómo la teoría de la práctica de Bourdieu puede ser utilizada para comprender la cultura y la socialización organizacional. En particular, los conceptos de Bourdieu de campo, capital y habitus han proporcionado nuevas formas de interpretar la cultura ocupacional y el proceso de socialización de los funcionarios policiales. Este artículo se basa en datos empíricos de un estudio longitudinal sobre los reclutas de la policía en Australia para poder ilustrar la utilidad de este marco teórico y para discutir las formas en las cuales la teoría de Bourdieu podría aplicarse para entender el cambio social.

### Abstract

*This paper describes how Bourdieu's theory of practice can be used for understanding organizational culture and socialization. In particular, Bourdieu's concepts of field, capital, and habitus have provided new ways of interpreting the occupational culture and socialisation process of police officers. The paper draws on empirical data from a longitudinal study of police recruits in Australia in order to illustrate the utility of this framework and to discuss the ways in which Bourdieu's theory might be extended to understand social change.*

Palabras clave: Teoría de la práctica de Bourdieu, capital (cultural, simbólico), campo, habitus, cultura policial, socialización

Key words: *Bourdieu's theory of practice, capital (cultural, symbolic), field, habitus, police culture, socialization.*

\* Publicado originariamente en *Droit et Société* 56–57, 2004, 327–347. Traducción al español de Luciana Ghierto (Universidad Nacional del Litoral).

## Cultura policial y socialización

Tradicionalmente, la socialización es concebida como el proceso por el cual un novato aprende las habilidades, el conocimiento y los valores necesarios para convertirse en un miembro competente de una organización u ocupación. En la actividad policial, esto implica no sólo aprender las leyes, los procedimientos y las técnicas del cumplimiento de la ley y del mantenimiento del orden sino también adquirir un abanico de habilidades organizacionales, actitudes y supuestos que coinciden con los de otros miembros de la misma ocupación. El éxito de la socialización a menudo implica una metamorfosis personal que no siempre es positiva. Las investigaciones han mostrado consistentemente que si bien la mayoría de los reclutas se incorporan a la policía con expectativas altas e ideales elevados, al momento en que se gradúan como agentes de policía, muchos se han desilusionado y vuelto cínicos sobre el trabajo y la organización policial, a pesar de que continúan firmemente comprometidos con su vocación y la solidaridad con sus compañeros de trabajo. ¿Por qué sucede esto? La noción de cultura policial es central para explicar la socialización policial – un sistema de valores y entendimientos compartidos que se pasan de una generación de policías a la siguiente. Comúnmente se sostiene que cuando los reclutas se integran a la cultura operacional (a los denominados “policías de calle”), adoptan actitudes conservadoras y cínicas y prácticas desviadas. La cultura policial por lo tanto es vista como tierra fértil de prácticas no profesionales, como ha sido puesto en evidencia por varias indagaciones importantes sobre la corrupción policial en Australia (ver por ejemplo Mollen Report, 1994 y Wood Report, 1997).

Este artículo describe como la teoría de la práctica de Bourdieu puede ser utilizada para comprender la cultura policial y la socialización. Se basa en datos empíricos de un estudio longitudinal sobre los reclutas de la policía en Australia (Chan et al., 2003) el cual cuestiona el marco teórico en el que generalmente se entiende la socialización policial. Por medio del análisis de la experiencia de una cohorte de 150 reclutas policiales en un Estado Australiano durante un período de dos años, el estudio muestra que los caminos que ellos tienen para desarrollarse pueden ser mucho más variados y mucho menos determinantes que los que el sentido común concebiría. De manera más contundente, relacionando la experiencia de esa cohorte con los desafíos contemporáneos en las condiciones organizacionales y políticas de la actividad policial, el estudio demuestra que la cultura policial es mucho menos homogénea y mucho más vulnerable al cambio de lo que se asumía anteriormente. Y en un sentido más general, el estudio de caso provee un acercamiento al proceso de socialización en los momentos de transición de las culturas organizacionales.

Este artículo está organizado de la siguiente manera. La sección II propone una crítica a la concepción tradicional de cultura policial y resume cómo la teoría de la práctica de Bourdieu puede resultar útil para repensar la cultura. La sección III describe la metodología y los descubrimientos del estudio de caso de Australia. La última sección concluye discutiendo la utilidad del marco teórico de Bourdieu para entender las culturas y los procesos de socialización.

## Utilizando el marco teórico de Bourdieu

En un estudio sobre la reforma policial en Australia (Chan, 1997), planteé críticas variadas sobre el concepto de cultura policial tal y como se lo entiende convencionalmente. Mi preocupación era que los conceptos tradicionales de la cultura policial fallaban en dar cuenta de las variaciones existentes entre las fuerzas policiales y al interior de las mismas; trataban a los actores policiales como receptores pasivos de la cultura, aislaban la práctica cultural de las condiciones estructurales de la actividad policial y fracasaban en proveer una teoría del cambio cultural (Chan, 1997). En un estudio posterior (Chan et al., 2003), sostuve que deben aplicarse consideraciones similares a las teorizaciones sobre la socialización policial: una teoría útil sobre la socialización debería ser capaz de dar cuenta de las variaciones en los procesos y los resultados de la socialización, reconocer el papel activo jugado por los reclutas, situar los procesos de socialización en las condiciones socio-políticas de la actividad policial, así como también reflejar el impacto de cualquier cambio cultural.

Sin embargo, la mayoría de los modelos de socialización que se encuentran en la literatura típicamente suponen la existencia de una cultura organizacional relativamente homogénea y estable en la cual los recién llegados son aculturados. Los procesos de socialización son representados como dependientes de las tácticas de socialización utilizadas por la organización y el aprendizaje y la adaptación de parte de los recién llegados (Van Maanen y Schein, 1979 ver también Ashforth y Saks, 1996), pero pocos modelos tienen en cuenta el rol *proactivo* que juegan los recién llegados en el proceso de socialización (Morrison, 1993). Las condiciones ambientales —los valores sociales más extendidos, las condiciones económicas, las características de la comunidad, las normas regionales, etc.— son considerados “para la mayoría [...] rela-

tivamente estables y más allá del control diario inmediato de la organización o del individuo” (Van Maanen, 1976: 85). En la presente era de la globalización, la mercantilización y la nueva responsabilidad en la rendición de cuentas (Ericsson y Stehr, 2000), sin embargo, ya no puede suponerse la estabilidad del ambiente organizacional. Ciertamente, han tenido lugar cambios dramáticos en el ambiente de la actividad policial en los últimos años, no solo en términos de condiciones sociales, demográficas y económicas, sino también en la retórica y la estrategia de la actividad policial (O’Malley y Palmer, 1996), la regulación legal (Dixon, 1997), el reclutamiento y el entrenamiento (Chan, 1997), la tecnología (Manning, 1992; Ericsson y Haggerty, 1997; Chan, Brereton, Legoz y Doran, 2001 y Chan, 2003), así como en el gerenciamiento y la responsabilidad en la rendición de cuentas (Leishman, Loveday y Savage, 1996; Chan, 1999 y Ericsson y Haggerty, 1997). Ningún modelo que ignore estos cambios podrá dar cuenta adecuadamente del dinamismo y la complejidad de la socialización en organizaciones modernas.

El marco teórico desarrollado anteriormente (ver Chan, 1997 y Chan et al., 2003) para comprender la cultura policial y la socialización combina la perspicacia de los teóricos organizacionales (Schein, 1985; Sackmann, 1991), la crítica a la cultura de Shearing y Ericsson (1991) y los conceptos de Bourdieu de campo, capital y habitus (Bourdieu, 1990, 1992). Este nuevo marco teórico da cuenta de las condiciones estructurales y del conocimiento cultural de la actividad policial y enfatiza la centralidad de la agencia en la conexión del campo y el habitus con la práctica. La teoría de Bourdieu provee un enfoque particularmente útil para comprender la formación de la práctica cultural. A continuación se describe cómo los conceptos de campo y habitus pueden ser aplicados a la actividad policial.

### *El campo de la actividad policial*

El campo de la actividad policial, como cualquier otro campo, es un espacio social de conflicto y competencia que está estructurado por jerarquías de premios (capital) y sanciones (capital negativo). El campo de la actividad policial existe en una posición subordinada o dominada dentro del campo de poder: es una ocupación con niveles de prestigio relativamente bajos en términos de capital económico, pero disfruta de un alto nivel de apoyo público y del gobierno (capital político y simbólico). Esto es porque la actividad policial es intrínsecamente política: es una institución “creada y sostenida por procesos políticos para imponer las concepciones dominantes a cerca del orden público” (Skolnik, 1972). Como señala Manning (1978), el derecho en sí mismo es una entidad política, el

*“producto de lo que es correcto y adecuado desde la perspectiva de diversos segmentos políticamente poderosos dentro de la comunidad”.*

Por su posición altamente simbólica en la defensa que la sociedad realiza del poder y la moralidad, los funcionarios policiales son investidos con amplios poderes discrecionales para parar, cuestionar, arrestar, investigar y detener sospechosos (Dixon, 1997; McBarnet, 1979 y Ericsson, 1982). Sin embargo, con el advenimiento del “nuevo managerialismo público”, y las dramáticas revelaciones de malas conductas policiales en algunas democracias occidentales, las organizaciones policiales han sido cada vez más objeto de requerimientos de rendición de cuentas por su desempeño, ubicando a su gestión administrativa y sus actividades operativas bajo un escrutinio y una evaluación más estrictas que las desarrolladas anteriormente (Chan, 1999).

Dentro del campo de la actividad policial en sí mismo, los agentes compiten por el control

de tipos variados de fuentes o capital. Para sobrevivir en la ocupación, los funcionarios policiales requieren tanto de capital social como de capital cultural. El capital social—en forma de una red de soporte— es importante para asegurar que los agentes policiales estén protegidos, no sólo contra el peligro o la hostilidad externos asociados al trabajo policial, sino también contra las prácticas arbitrarias de supervisores y superiores administrativos. La mayoría de las fuerzas policiales todavía están organizadas sobre el modelo militar, con uniformes, cadena de mando, ascenso progresivo por jerarquías, reglas disciplinarias fuertes y entrenamiento formalizado. La metáfora militar en general se traduce en un régimen disciplinario que favorece la proliferación de reglas y regulaciones (Bittner, 1979: 42). La lógica de rendición de cuentas en las organizaciones policiales tradicionalmente se focaliza explícita y continuamente en la disciplina interna (en el código de vestimenta, en los procedimientos internos a la institución, etc.) más que en controlar cómo los agentes policiales toman decisiones y tratan a los ciudadanos. Las recompensas se otorgan por mantenerse al margen de los problemas o por “buenos arrestos” (Bittner, 1979: 46). Bittner (1979) describe la relación típica que se da entre agentes policiales y sus superiores como aquella en la cual “el personal superior es regularmente visto por el personal de base con desconfianza e incluso con desprecio”, aunque para lograr la lealtad de sus subordinados, los superiores suelen “encubrir malas prácticas que involucran conductas no reguladas estrictamente” o cubrir errores de los funcionarios policiales (Bittner, 1979: 48). Van Maanen (1983: 280) notó de manera similar un “alto grado de dependencia mutua y reciprocidad” entre los agentes policiales y sus superiores inmediatos. Así, la acumulación de capital

social requiere cultivar relaciones de apoyo mutuo con colegas, tanto con superiores como con subordinados.

La actividad policial también valoriza el capital cultural en forma de información, conocimiento y competencia. Dado que una parte importante del trabajo policial a nivel operativo se sirve del juicio individual, respuestas localizadas y decisiones discrecionales, la actividad policial está caracterizada por “acciones justificadas situacionalmente” (Manning, 1997), esto es, las acciones son llevadas a cabo cuando las situaciones lo demandan y luego son racionalizadas en términos de las reglas disponibles. Los agentes policiales que son capaces de establecer buenas redes de informantes, esquivar las reglas legales y burocráticas o acumular un registro destacado de arrestos y condenas son altamente valorados. La jerarquía es una forma bien reconocida y visible de capital cultural, así como lo es la experiencia. Los detectives u oficiales especializados también poseen mayor capital cultural que los policías que trabajan con la comunidad o que son asignados a tareas generales. Con la introducción a gran escala de la tecnología de la información a la actividad policial, el policía experto en ella ha pasado a ser altamente valorado (Chan, Brereton, Legoz y Doran, 2001).

El capital físico —la fuerza, el cuerpo y la tolerancia a condiciones duras— es otra forma valorada de capital en el campo de la actividad policial. A pesar de que algunos requerimientos físicos para el ingreso, como el peso, han sido flexibilizados en muchas fuerzas policiales en los últimos años para alentar el reclutamiento de mujeres y de algunos grupos minoritarios, la fuerza física y la agilidad aún son criterios importantes para incorporarse a la ocupación. El entrenamiento físico es visto como un componente crucial para la construcción del carácter y de una

fuerza “disciplinada”. Dentro del modelo policial de lucha contra el delito, la fuerza y la resistencia físicas se dan por supuestas como parte indispensable de lo que se requiere para ser un agente policial. Como resultado, las mujeres que son típicamente menos “duras” a nivel físico, se encuentran aquí en una posición de capital negativo.

El capital simbólico —que está basado en “la reputación, la opinión y la representación” (Bourdieu, 1990: 93)— es definido por el habitus predominante, pero también puede ser establecido por medio del derecho o la política. En la visión de la actividad policial como lucha contra del delito, los funcionarios policiales que portan el mayor capital simbólico son aquellos que traen “buenos” arrestos, aquellos a los que se puede confiar la protección de otros, y aquellos que tienen experiencia o jerarquía. Las nuevas visiones sobre la actividad policial, tales como el modelo de policía comunitaria o de trabajo policial orientado a la resolución de problemas buscan cambiar esto introduciendo fuentes alternativas de capital simbólico basadas en la habilidad para resolver problemas, trabajar con miembros de la comunidad y proveer un servicio. A pesar de que el mal comportamiento policial siempre ha sido una violación de requerimientos legales y regulatorios, la honestidad, la integridad y el profesionalismo en el trabajo policial no habían sido una forma valorada de capital simbólico hasta que estallaron los escándalos de corrupción en algunas jurisdicciones. Los modelos “nuevos” de actividad policial y las medidas anti-corrupción buscan, en efecto, “legalizar” el profesionalismo o la integridad como una forma de capital simbólico, pero su éxito depende de su poder simbólico para cambiar el habitus hasta el punto en que los agentes acepten su validez o autoridad (Bourdieu, 1990: 136–138).

### *El habitus de la actividad policial*

El habitus, según Bourdieu, es un sistema de “disposiciones” que integra experiencias pasadas y habilita a los individuos para hacer frente a una diversidad de situaciones imprevistas (Wacquant, 1992: 18) —disposiciones que los agentes adquieren ya sea individualmente, a través de su familia y el sistema educativo o como grupo a través de la socialización organizacional. Estas disposiciones son similares a lo que Sackmann (1991) describe como “conocimiento cultural”, pero incluyen disposiciones físicas y emocionales además de conocimientos y valores. ¿Qué sabemos acerca del habitus de la actividad policial? Las investigaciones sobre estos temas han descrito algunas de las características básicas de la cultura de los “policías de calle”. Esas características son mejor consideradas como elementos que sirven de base para construir un tipo ideal; no son necesariamente universales o inmutables. De hecho, las reformas y los desarrollos en la actividad policial en los últimos años están desafiando continuamente estas características típico-ideales de la cultura policial. Una manera conveniente de resumir el habitus de la actividad policial es utilizar las cuatro dimensiones del conocimiento cultural de Sackmann: conocimiento axiomático, conocimiento de diccionario, conocimiento de guía y conocimiento de fórmulas. Esta tipología, sin embargo, pierde una dimensión importante del habitus de la actividad policial que está vinculada a las disposiciones físicas o corporales —a esta quinta dimensión la denominaremos, siguiendo a Bourdieu, “conocimiento corporal”.

- *Conocimiento axiomático: la doxa de la actividad policial*

Refiere a los supuestos fundamentales sobre “por qué las cosas son hechas de determinada manera” en una organización. El conocimien-

to axiomático es conocimiento evidente, o lo que Bourdieu llama *doxa* (Bourdieu, 1977: 164). La doxa de la actividad policial es la “verdad” dada por descontada sobre el trabajo policial, que no requiere ser defendida ni es disputada. La policía tradicionalmente piensa su trabajo en términos de “guerra contra del delito”, mantenimiento del orden y protección de la vida y la propiedad de las personas. Los funcionarios policiales a menudo definen su trabajo con un sentido de misión (Reiner, 1992: 112).

Manning describe la imagen pública de la policía como una ocupación caracterizada por la excitación, el peligro y la eficiencia (Manning, 1978: 12–13). La imagen pública heroica de la policía como “atrapa-delincuentes” y “luchadores contra del delito” es impulsada por los funcionarios policiales mismos. El público, a su vez, demanda “una detención de delincuentes y una prevención del delito más dramáticas”. Estas demandas son luego convertidas por las organizaciones policiales en “criterios distorsionados para la promoción, el éxito y la seguridad” (Manning, 1978: 13). Como resultado, la policía realiza regularmente una distinción entre el trabajo policial “real” y el trabajo que realiza rutinariamente. Sin embargo, el tiempo que estos funcionarios policiales pasan en la calle haciendo lo que ellos consideran que es su “función primaria” es muy poco. El trabajo policial “real”, entonces, se vuelve simultáneamente “una fuente de satisfacción y de frustración” (Van Maanen, 1978: 122).

Otro aspecto importante de la doxa de la actividad policial está relacionado con la dominación masculina. La necesidad de utilizar la coerción en algunas situaciones (Bittner, 1978) es a menudo equiparada con la necesidad de utilizar la fuerza física, la lucha agresiva contra el delito, y la rudeza —a través de

la asociación entre lo físico y lo masculino, la actividad policial generalmente es considerada como un trabajo de hombres (Heidensohn, 1992: 73; Martin, 1999: 111–126). Esto se da a pesar de que la mayor parte del trabajo policial tiene que ver con el mantenimiento del orden, la prestación de servicios y la resolución de conflictos, tareas que requieren un abanico de habilidades interpersonales y destrezas para resolver problemas. La introducción del modelo de “policía comunitaria” y el reclutamiento de mujeres en muchas fuerzas policiales en los últimos años (Manning, 1997) puede haber presentado un desafío a esta dimensión del conocimiento cultural, pero la doxa de los policías como luchadores contra del delito continúa siendo dominante y, consecuentemente, también lo sigue siendo la creencia de que el trabajo policial es, todavía, esencialmente un “trabajo de hombres” (Appier, 1998). La fuerza de esta doxa es tal que las cualidades físicas del trabajo han sido aceptadas como el orden natural tanto por las agentes policiales mujeres como por los hombres y no requiere justificación.

• *Conocimiento de diccionario: categorías policiales*

El conocimiento del diccionario provee definiciones y etiquetas a las personas, las cosas y los eventos con los que se encuentra la policía en el transcurso de su trabajo. Ciertas investigaciones han sugerido que

*“el trabajo policial exige que los agentes definan los elementos principales de situaciones complejas y ambiguas en un corto período de tiempo y hagan algo al respecto”* (Haldaway, 2005),

por lo que los funcionarios policiales desarrollan maneras rutinarias de categorizar a los ambientes que los rodean y a las personas con las cuales se encuentran en la comunidad. Investigadores estadounidenses han descu-

bierto que los agentes de policía desarrollan nociones de apariencias que consideran normales y anormales en relación a los espacios públicos donde patrullan. Estas nociones de normalidad y anormalidad dependen del contexto: “Lo que es normal para un lugar es normal para ese lugar en ese momento.” (Sacks, 1978: 194) En un estudio de una fuerza policial suburbana Canadiense, Ericson nota una tendencia similar en los funcionarios de patrulla a desarrollar indicadores de anormalidad: estos incluyen

*“(1) individuos fuera de lugar, (2) individuos en lugares particulares, (3) tipos particulares de individuos, independientemente del lugar, (4) circunstancias inusuales en relación a la propiedad”* (Ericson, 1982: 86).

Reiner también ha observado la distinción que la policía realiza en relación al público en general entre

*“los elementos desordenados y los respetables, aquellos que desafían o aquellos que aceptan los valores de decencia de la clase media que la mayoría de los policías respetan y admiran profundamente”* (Reiner, 1992: 117–118).

Muir describe una separación similar

*“de la gente entre gobernables y rebeldes [...], aquellos que pueden sublevarse en contra de la autoridad policial y aquellos que no lo harían”* (Muir, 1977: 156–157).

La policía en Australia ha sido acusada de formar opiniones estereotipadas sobre la criminalidad de ciertos grupos étnicos (Australian Law reform Commission, 1992) y asociar regularmente a las personas aborígenes con el delito y el desorden social (Cunnen y Robb, 1987) El estudio de Ericson en Canadá encontró tipificaciones similares realizadas

por la policía sobre las minorías raciales y étnicas y jóvenes con apariencia o conductas desviadas quienes eran considerados como “la escoria de la sociedad” (Ericson, 1982: 66–67). Los estereotipos étnicos funcionan reforzando el discernimiento de la policía sobre la respetabilidad y son “un rasgo de la cultura ocupacional” (Holdaway, 1995).

El conocimiento del diccionario también se aplica al trabajo policial en sí mismo. La doxa que considera a la actividad policial como una lucha contra el delito y lo físico implica que las diferencias sexuales estén inmersas en el conjunto de oposiciones que organizan al trabajo policial: lo físico versus lo emocional, afuera (en la calle) versus adentro (en la oficina), trabajo policial real (arrestar delincuentes) versus otro trabajo, uso de la fuerza versus otros medios de resolución de conflictos, etc. (Martin, 1999; Bourdieu, 2001).

- *Conocimiento de Guía: Métodos Policiales*

El conocimiento de guía informa a los agentes policiales sobre cómo el trabajo operativo se lleva a cabo rutinariamente. Hasta cierto punto estos métodos operacionales se derivan de las definiciones y las categorías elaboradas por el conocimiento de diccionario. Por ejemplo, en la actividad policial proactiva, los agentes policiales se encuentran “en una actitud de sospecha crónica” y son forzados a “tomar decisiones inmediatas a cerca de si lo que la gente está haciendo es apropiado o no” (Bayley y Mendelsohn, 1969: 63). Habiendo desarrollado indicadores de normalidad y anormalidad, rudeza y respetabilidad, los agentes policiales tienden a focalizarse sobre lo inusual y lo no respetable. Seguir estas “pistas” puede ser trabajo policial de rutina, pero su efecto sobre las minorías puede ser serio (Bayley y Mendelsohn, 1969: 93). En Redfern, Sydney, por ejemplo, un individuo “fuera de lugar” es un aborigen manejando

un Laser rojo (como se menciona en el documental televisivo *Cop it Sweet*). Jóvenes congregados en parques, shoppings, salones de video juegos, etc., también son blancos obvios para las detenciones preventivas.

Como se mencionó anteriormente, un rasgo importante del trabajo policial es la capacidad y la autoridad para utilizar la fuerza coercitiva si es necesario (Bittner, 1978: 36). La utilización de la fuerza o la amenaza de la fuerza por parte de la policía son vistas a menudo como medios legítimos para mantener la autoridad, controlar a los sospechosos, obtener información o incluso hacer “justicia en la calle” (Westley, 1970; Baldwin y Kinsey, 1982; Van Maanen, 1978; Chan, 2000). Sin embargo, en la vasta mayoría de las situaciones, la policía no tiene que recurrir a la fuerza. En cambio, la restauración del orden a menudo requiere un gran número de habilidades interpersonales para obtener conformidad, resolver conflictos y dar apoyo a las víctimas y a sus colegas policías. La lucha en contra del delito, doxa masculina de la actividad policial, sin embargo, “celebra las proezas físicas y demanda control emocional frente al peligro y los ataques”, mientras que las habilidades interpersonales y el apoyo emocional son menospreciados (Martin, 1999: 116).

- *Conocimiento de Fórmulas: Valores Policiales*

Refiere a la dimensión normativa del conocimiento cultural. Sugiere lo que debería o no hacerse en situaciones determinadas. Provee recomendaciones y estrategias para hacer frente al trabajo policial. La investigación de Van Maanen de una fuerza policial estadounidense provee observaciones significativas. Por ejemplo, los funcionarios policiales aprenden a “no meterse en problemas” realizando la mínima cantidad de trabajo requerida; los agentes “entusiastas” son regularmente ridiculizados por sus pares (Van Maanen, 1978:

125). Los policías también desarrollan una actitud escéptica frente a sus supervisores y superiores y aprenden a no esperar mucho de la organización; sus recompensas vienen en forma de camaradería y “pequeños favores” concedidos por los superiores inmediatos (Van Maanen, 1978: 127). Además, los agentes aprenden a “cubrir sus traseros” para evadir acciones disciplinarias. Consecuentemente, los registros escritos de los eventos son a menudo manipulados por los agentes policiales para protegerse a sí mismos de posibles controles de los supervisores (Manning, 1997: 168–169).

Otro aspecto bien documentado del conocimiento de receta en la policía es el evidente “código de silencio” y la solidaridad entre los agentes policiales cuando enfrentan acusaciones de mala conducta (Westey, 1970). Reiner ve a la solidaridad como una respuesta a las condiciones laborales de la actividad policial, “como un producto no sólo del aislamiento, sino también de la necesidad de confiar en los colegas en medio de un apuro, y una armadura protectora que cubre a la fuerza como un todo del conocimiento público de las infracciones” (Reiner, 1992:116). El código, según Skolnick y Fyfe, es típicamente impuesto, antes que por medios violentos,

*“por la amenaza del rechazo social, por el miedo a que informar pueda llevar a la exposición de las propias negligencias, y por el miedo a que la asistencia de sus compañeros pueda serles negada durante las emergencias”* (Skolnick y Fyfe, 1993:110).

La doxa masculina del trabajo policial también sostiene una norma de la “autoadministración emocional”, que equipara el control de las emociones con la competencia ocupacional:

*“Incluso las conversaciones acerca del dolor, la culpa o el miedo son pocas porque los agentes policiales*

*que revelan sus sentimientos a otros funcionarios pueden ser vistos como débiles o desubicados”* (Martin, 1999:116).

A los reclutas se les enseña tempranamente a reprimir la exteriorización de sus emociones y a mantener distancia emocional al momento de tratar con el público. Los varones deben ocultar el miedo y “actuar como hombres” mientras que las mujeres tienen permitido demostrar miedo, emociones y pedir exenciones de tareas difíciles. Las maneras legítimas de manejar las emociones incluyen el uso del humor, la descarga de tensión a través del ejercicio físico, beber alcohol y las actividades sexuales (Martin, 1999:116).

• *Conocimiento Corporal: Hexis Policial*

Refiere a las distinciones físicas o corporales que los agentes policiales llevan consigo como miembros de la ocupación. La doxa que considera al trabajo policial como una lucha contra el delito que requiere fuerza física, justifica las exigencias físicas para ingresar a la ocupación y la instrucción militar y el entrenamiento intensivo a los que los reclutas de la policía son sometidos. Como sucede con el ámbito militar, el entrenamiento policial implica “el disciplinamiento, el control y la mortificación ocasional del cuerpo” (Morgan, 1994: 167). Las inscripciones físicas de esta dimensión del habitus incluyen no sólo los estándares de los uniformes policiales, el corte de pelo permitido y la cantidad de vello facial o de aros en el cuerpo, sino también “maneras de caminar, hablar, pararse, verse, sentarse, etc.” (Bourdieu, 2000: 141) que expresan autoridad y disciplina. Como Fielding observa, el entrenamiento y la instrucción física son maneras de “construir el carácter” en el trabajo policial: la tolerancia a las molestias físicas, la obediencia, el disciplinamiento estricto y la sumisión (Fielding, 1988: 60–61). La doxa de la policía

como luchadores contra el delito y la equivalencia que se da por sentada entre el trabajo policial y lo físico, provocan que las diferencias sexuales sean utilizadas como una justificación natural de la actividad policial como “trabajo de hombres”. De este modo, para sobrevivir a la ocupación, las agentes policiales mujeres tie-

nen que aprender a adoptar el porte masculino y un “nuevo comportamiento en relación con las expresiones verbales, faciales y corporales que transmiten su autoridad a los ciudadanos”, incluyendo “aprender a no sonreír [...] y evitar posturas que indiquen duda o falta de preparación para actuar” (Martin, 1999: 122).

### *La Relación entre Campo y Habitus*

Según Bourdieu, la relación entre campo y habitus opera en dos sentidos: por un lado, el campo *condiciona* el habitus, el cual es el “producto de la corporización de la necesidad immanente de un campo”; y por otro lado, el habitus *constituye* el campo al proveer los marcos culturales para construir sentido del campo (Bourdieu y Wacquant 1992 :127). El habitus permite la creación y la innovación al interior del campo del trabajo policial. Es un “sentido del juego”; permite una infinita cantidad de “movimientos” a ser realizados en una infinita cantidad de situaciones. Encarna lo que los agentes policiales a menudo llaman “sentido común” (Manning, 1997) y es generalmente conocido como “destrezas policiales” (Brogden, Jefferson y Walklate, 1988). Los miembros más antiguos de una organización tienden a dar su habitus por supuesto porque “cuando el habitus se encuentra con un mundo social del cual es el producto, es como ‘un pez en el agua’” (Bourdieu y Wacquant 1992: 127). Cuando los reclutas se unen a una nueva organización, en cambio, ellos traen consigo el habitus que es un producto del campo que habitaron previamente. Para invertir la analogía de Bourdieu, en su encuentro inicial con la organización, probablemente se sientan como “un pez fuera del agua”. Allí donde existe una cultura organizacional estable, los reclutas típicamente aprenden a adaptarse a las sensibilidades y los conocimientos de los grupos de pares, para reducir consciente o in-

conscientemente su sentimiento de alienación y ansiedad (Schein, 1985).

Una crítica a este marco teórico, sin embargo, es que exagera la conexión “inconsciente” o automática entre habitus y práctica y no da cuenta de la acción racional (Ver, por ejemplo, Alexander, 1995). Bourdieu ha argumentado que la racionalidad raramente juega un papel en la acción práctica:

*“Las condiciones para el cálculo racional prácticamente nunca se dan en la práctica: el tiempo es limitado, la información restringida, etc. Y aún así los agentes en efecto hacen “lo único que hay para hacer”, mucho más regularmente que si estuvieran comportándose al azar. Esto es porque, siguiendo las intuiciones de una “lógica de la práctica” que es producto de una exposición prolongada a condiciones similares a aquellas en las que se ubican, anticipan la necesidad immanente en el camino del mundo”* (Bourdieu, 1990: 11).

Por lo tanto, incluso cuando las prácticas policiales pueden tener una apariencia de racionalidad, el “código policial” es más bien el resultado de una “codificación” realizada por los investigadores y los funcionarios policiales que un conjunto de reglas que genera la práctica. Sin embargo, Bourdieu concede que el habitus puede tener sus “deslices”, momentos críticos en los que falla o está desfasado, por lo que en algunas situaciones es necesario algún grado de “reflexión práctica” para

evaluar la acción o para corregir movimientos equivocados o imperfectos (Bourdieu, 2000: 162). Además, la capacidad de confiar en la guía automática del habitus depende de la situación y de la posición que el actor ocupe:

*“[...] el grado en el cual uno puede abandonarse a sí mismo a los automatismos del sentido práctico obviamente varía con la situación y el área de la actividad, pero también con la posición ocupada en el espacio social: es probable que aquellos que están “en el lugar correcto” en el mundo social, pueden abandonarse o confiarse a sí mismos más, y más completamente, a sus disposiciones (esa es la “ventaja” de quienes nacen ricos) que aquellos que ocupan posiciones incómodas, como los nuevos ricos y los desclasados; y es más probable que estos*

*últimos hagan consciente aquello que para otros es dado por supuesto, porque están forzados a vigilar-se ellos mismos y a corregir conscientemente los “primeros movimientos” de un habitus que genera comportamientos inapropiados o fuera de lugar”* (Bourdieu, 2000: 163).

Esta es una idea importante para entender la situación de los reclutas, que son más proclives a ser conscientes y cuidadosos en sus “primeros movimientos”, porque su habitus es producto de un mundo distinto. Hasta que logran adaptar su habitus a aquello que es apropiado en su nuevo ambiente, les interesa evaluar continuamente sus acciones y corregir cualquier movimiento equivocado.

### *La Socialización en un Campo Cambiante*

Como se señaló anteriormente, el campo de la actividad policial ha ido cambiando por una variedad de razones estructurales: por ejemplo, la globalización de los mercados financieros y las comunicaciones culturales, los avances en la información y en las tecnologías biogenéticas, la comercialización de la actividad policial y de los servicios de seguridad, el cambio en la regulación legal y el control managerial de la conducta policial, y la emergencia de modelos alternativos de actividad policial. Si la socialización es el aprendizaje del habitus policial por parte de los reclutas, ¿qué pasa cuando el mismo campo de la actividad policial está cambiando? En el marco teórico de Bourdieu los cambios en el campo conducirían a ajustes de los habitus: los cambios en el campo generan una nueva “necesidad”, que puede requerir la estructuración de nuevas estrategias, es decir

*“las condiciones sociales activan en los agentes ciertas cualidades y capacidades adquiridas de la mente y del cuerpo”* (Hage, 1994: 430).

Bajo condiciones cambiantes los miembros de la organización con habitus moldeados por la “cultura vieja” pueden sentirse tan incómodos como los recién llegados porque el habitus organizacional que adquirieron ya no encaja con las condiciones existentes.

*“En situaciones de crisis o de cambio repentino, ... los agentes a menudo tienen dificultades para mantener unidas las disposiciones asociadas con diferentes estados o etapas, y algunos de ellos, a menudo quienes estaban mejor adaptados al estado anterior del juego, tienen dificultades en adaptarse al nuevo orden establecido. Sus disposiciones se vuelven disfuncionales y los esfuerzos que pueden realizar para perpetuarlas los hunden más aún en el fracaso.”* (Bourdieu, 2000: 161)

Mientras la organización ajusta sus habitus, los recién llegados encuentran una cultura diversa y no una homogénea, y al mismo tiempo, ellos mismos deben adaptar sus habitus al campo cambiante. Los recién llegados tienen una mayor tendencia a ser

conscientes o reflexivos acerca de sus propios ajustes. Como un nuevo jugador de tenis que reproduce un golpe errado, el recluta debe repensar sus movimientos y estrategias para realizar correcciones inmediatas de sus errores iniciales. A diferencia del jugador experimentado, el novato no puede “abandonarse” a sí mismo al *habitus* (recién aprendido) para guiar su práctica (Bourdieu, 2000: 163). En la actividad policial, quizás más que en cualquier otra ocupación, toda acción se produce a plena vista tanto de los miembros del público como de los propios compañeros y el

costo de los errores puede variar desde una leve humillación, siendo blanco de chistes, a perder la confianza o el respeto del público o de los colegas.

De este modo cuando el campo está cambiando, la socialización es un proceso menos predecible, más diverso y abierto que cuando las condiciones son relativamente estables. Los reclutas también son mucho más conscientes de sus propias adaptaciones al nuevo ambiente, por lo que su proceso de aprendizaje es mucho menos automático y mucho más reflexivo.

### Un Caso de Estudio de Socialización Policial

No ha habido muchos estudios sistemáticos sobre socialización policial. La investigación de Van Maanen en Estados Unidos (Van Maanen, 1973; ID., 1975) y la de Fielding en Gran Bretaña (Fielding, 1988) fueron estudios significativos e innovadores al momento de su publicación. El estudio longitudinal de Chan con Devery y Doran (Chan et al., 2003) estuvo centrado en New South Wales, Australia.

El Servicio Policial de New South Wales (NSWPS) —la organización que participó en este estudio— es la fuerza policial más antigua y extensa de Australia, con más de 13 000 agentes policiales y un presupuesto anual de más de mil millones de dólares. Presta servicios en el estado de New South Wales, el cual tiene una población de alrededor de 6 millones de habitantes y cubre un área que es tres veces el tamaño del Reino Unido. Las décadas de 1980 y 1990 fueron años de cambios rápidos y constantes para el NSWPS, aunque la presión para el cambio venía acumulándose desde las décadas de 1960 y 1970 (Chan, 1997). Se produjeron dos grandes olas de reformas. A mediados de la década de 1980, luego de una amplia investigación judicial (Lusher Report, 1981), la organización atravesó un número de cambios significativos y fundamentales

para la filosofía, la organización y operativización de la actividad policial en New South Wales. Particularmente, el reclutamiento y el entrenamiento atravesaron una transformación bastante radical. La institución estaba comprometida a atraer una proporción cada vez mayor de mujeres y personas provenientes de comunidades étnicas y aborígenes. Se introdujeron cambios en los criterios de reclutamiento, tales como los requerimientos educacionales y físicos. El entrenamiento de los reclutas adoptó una filosofía educacional completamente nueva, un *curriculum* rediseñado, y una política novedosa en relación a la plantilla y a la administración (Ver Chan, 1996: 129–136). A mitad de la década de 1990, el Servicio Policial fue sometido al escrutinio de una Royal Commission sobre corrupción policial. Las conclusiones de la comisión refirieron a la existencia de un estado de “corrupción sistémica y arraigada” en el Servicio Policial (Wood Report, 1997: 84). En respuesta a los descubrimientos de la comisión se introdujeron importantes reformas, incluyendo mayores niveles de monitoreos y exigencias de rendición de cuentas a nivel organizacional, de gestión y personal. El nuevo comisionado introdujo una ley nueva

para facilitar la expulsión de “funcionarios corruptos, ineptos, haraganes” (Ryan, 1988: 3). En resumen, la organización atravesó casi dos décadas de cambios continuos y a menudo radicales. El trabajo de campo abarcó un período que coincidió a grandes rasgos con los tiempos de la Wood Royal Commission.

El diseño de investigación hizo uso de la rica tradición de estudios sistemáticos sobre el trabajo policial desde la década de 1970 (Black, 1971: 1087–1111; Reiss, 1971; Ericson, 1993; 1982; Ericson y Haggerty, 1997; Mastroski et al., 1998). Utilizando un enfoque longitudinal (Van Maanen, 1973; Fielding, 1988), el equipo de investigación siguió el progreso de una cohorte de aproximadamente 150 reclutas policiales en intervalos regulares por dos años. Se utilizó una variedad de técnicas de investigación que incluyeron entrevistas cara a cara, cuestionarios y observaciones (Para detalles ver Chan et al., 2003). Los cuestionarios fueron administrados a todos los reclutas en cuatro momentos: durante su primera semana en la Academia, a los 6 meses, a los 18 meses y a los 24 meses posteriores al ingreso. Las entrevistas cara a cara fueron llevadas a cabo con una muestra al azar de 75 reclutas, quienes volvieron a ser entrevistados en las mismas tres etapas subsecuentes. El equipo de investigación también pasó más de 900 horas en el campo, observando a una muestra de reclutas en distintas etapas de su entrenamiento.

Igual que otros reclutas en investigaciones similares, la cohorte analizada en este estudio se unió a la policía porque quería ayudar a las personas y servir a la comunidad. Habían sido atraídos por las posibilidades de hacer carrera que brinda la ocupación y porque veían en el trabajo policial una ocupación de naturaleza variada, no rutinaria y excitante. Ellos generalmente tenían una muy buena opinión de la ocupación, ubicándola en lo más alto de una lista de 18 ocupaciones, en términos tanto

de honestidad como de profesionalismo, y apenas levemente por debajo de los médicos y los abogados en cuanto al prestigio. La metamorfosis de un nuevo recluta a un funcionario de policía implicó algunos cambios centrales en actitudes y valores—cambios en el *habitus*. Hacia el final de su entrenamiento en el campo, la mayoría de ellos sintió que había cambiado como persona. Muchos pensaron que se habían vuelto más maduros y más seguros, a pesar de que habían perdido algo de su idealismo e ingenuidad. El entrenamiento que recibieron había “depositado” en sus cuerpos y en sus mentes un “sentido del juego” de la actividad policial sufrieron cambios tanto en la percepción y en las actitudes tanto como. En lo que concierne a lo perceptivo, se volvieron más observadores, más conscientes y alertas a lo que sucedía alrededor de ellos. Sus actitudes se habían vuelto menos tolerantes, más desconfiadas de las personas y más cínicas, aunque estos cambios no fueron de ninguna manera uniformes. Físicamente, tomaron la postura y las maneras verbales de un funcionario policial.

No resulta sorprendente que la cohorte haya tomado algunos elementos típicos del *habitus* ocupacional del trabajo policial en la calle: el cinismo, el disgusto por el “papeleo” y la desconfianza de la gestión y de los extraños, incluyendo al público en general (Reiner, 1992; Reuss–Ianni e Ianni, 1983). La mayoría de los entrevistados al final de su entrenamiento de campo, expresaron un alto grado de desilusión con respecto al trabajo. La queja más frecuentemente recabada fue acerca de la cantidad de “papeleo” requerido (Ericson y Haggerty, 1997: 296–302). La frustración estuvo dirigida a las exigencias de rendición de cuentas impuestas por los superiores, Asuntos Internos, y agencias externas como el Ombudsman. Los superiores eran visualizados como ineficientes o renuentes a apoyar a los agentes policiales que trabajan

en la calle frente a las quejas del público. Las actitudes de los reclutas frente a la comunidad se volvieron progresiva y significativamente más negativas a medida que avanzaban en los 18 meses de entrenamiento. Una amplia mayoría dijo que se había vuelto más cínico y suspicaz, más consciente de los aspectos negativos de la vida social y más proclive a estereotipar a las personas. La percepción de la falta de apreciación por parte de las personas del trabajo de la policía llevó a algunos de ellos a abandonar sus ideales de querer ayudar a las personas, porque las personas “no quieren que las ayuden”. Otros estaban decepcionados por los límites de lo que la policía puede alcanzar. Durante el desarrollo de su entrenamiento, los reclutas desarrollaron una actitud más negativa hacia el sistema de justicia penal.

Los datos demostraron, sin embargo, que los reclutas no fueron pasivamente formados por modelos de conducta negativos. Como nos dijeron en las entrevistas y observamos en el campo, los aspirantes se encontraron con modelos de trabajo policial tanto “buenos” como “malos”. De hecho, la gran mayoría de los respondientes de la encuesta pensaban que la experiencia del aprendizaje en el campo había sido distinta dependiendo del comando del área local donde los enviaban y de las personalidades o los estilos de trabajo del jefe de ese área, de los supervisores o de sus compañeros de turno. Las áreas locales podían diferir en términos de carga laboral, cultura, cantidad de experiencia y actitudes generales hacia el trabajo entre los funcionarios. Los jefes de las áreas locales podían ser autoritarios, inaccesibles y negativos, o podían ser amigables, dejar en claro sus expectativas y realizar devoluciones positivas. Estos estilos de liderazgo tenían consecuencias en la moral y la práctica de los trabajadores.

Los aspirantes también realizaron comentarios sobre cómo los trabajadores se

adaptaban a los estilos y las expectativas inconsistentes de los diferentes supervisores y compañeros de turno. Las adaptaciones de los aspirantes a su ambiente de trabajo no consistían en la aceptación general de todo lo que se les decía en el campo. Cuando se les daba la oportunidad de expresar sus posturas, algunos aspirantes eran bastante reflexivos; y también se encontraban deseosos de criticar y distanciarse de ciertas prácticas. Los aspirantes formaron juicios acerca del trabajo y la organización policial basados en sus propias experiencias y eran capaces de distinguir entre los “buenos” y los “malos” modelos. Algunos entrevistados sintieron que habiendo sido expuestos a distintos estilos de actividad policial, habían podido pensar ellos mismos en qué tipo de policía querían convertirse. Esto era verdad especialmente para aquellos aspirantes con mayor edad.

Los datos de las entrevistas sugieren que la cultura policial en New South Wales estaba en un estado de cambio continuo. Cerca de la mitad de los entrevistados nos dijeron que la cultura policial estaba cambiando o había cambiado. Ellos sentían que lo que consideraban como la vieja cultura de tomar mucho alcohol y encubrir delincuentes ya no existía. Ya no es más considerado tabú para la policía quejarse en contra de otro policía. Unos pocos entrevistados dijeron a los investigadores que ellos mismos habían denunciado las malas conductas descubiertas.

Como se señaló anteriormente, el campo de la actividad policial en New South Wales había estado cambiando desde las reformas iniciadas a mediados de la década de 1980. Entre los cambios que fueron introducidos en este período, en este estudio son subrayadas dos dimensiones: la primera está relacionada con el rediseño total del currículum del entrenamiento de reclutas (PREP) en consonancia con el ideal de profesionalismo y la visión de la policía comunitaria; el segundo involucra el

reclutamiento activo de mujeres para que se unan a esta ocupación dominada por hombres. La adopción de la policía comunitaria y de un modelo policial “plenamente profesional” fue un desafío para el modelo tradicional de lucha contra el delito; legitimó una nueva forma de capital simbólico en el campo policial –basado en impulsar el acercamiento a la comunidad, la resolución de problemas y la provisión de un servicio profesional. El reclutamiento de mujeres también supuso un desafío para el modelo tradicional de actividad policial, aunque no tuvo un resultado exitoso porque el capital físico todavía tiende a tener mayor importancia que otras formas de capital simbólico (Ver Chan et al., 2003).

La Wood Royal Commission condujo a otra ola de cambios radicales en el campo de la actividad policial. Estos incluyeron el establecimiento de un sistema de monitoreo permanente para investigar casos serios de corrupción; la introducción de provisiones legales que le dieron poder al jefe para despedir policías corruptos o incompetentes; la autorización para realizar pruebas individuales de integridad y pruebas de alcoholemia al azar; y la introducción de un sistema de rendición de cuentas basado en el desempeño para los jefes de áreas locales. A pesar de que estas iniciativas de un nuevo tipo de rendición de cuentas fueron impopulares, fueron parcialmente responsables por lo que fue considerado

como un “cambio cultural” en el Servicio Policial. La policía se volvió más consciente de los constreñimientos y los riesgos que implicaba su trabajo y tuvo que aprender cómo moverse en este nuevo campo donde un mal movimiento podía provocar quejas, investigaciones y acciones disciplinarias.

La complejidad y la contingencia del proceso de socialización en New South Wales fue probablemente el resultado de algunas de estas transformaciones en el campo de la actividad policial. En particular, las reformas que siguieron a la Royal Commission condujeron a algunos cambios importantes en cuanto a los pesos de los diferentes tipos de capital. Tanto los reclutas como los agentes policiales que ya estaban desempeñándose como tales, fueron conscientes del aumento del énfasis en la integridad y el profesionalismo como una forma de capital simbólico y las consecuencias económicas de ser considerado corrupto o incompetente. Bajo condiciones cambiantes, tanto los reclutas como los miembros de la organización ya en servicio eran mucho más conscientes y cuidadosos realizando ajustes en sus hábitos. El clima político generado por la Royal Commission cambió el balance de poder, por lo que la integridad –enseñada en la academia pero devaluada en el campo– era una vez más, una forma valorada de capital. El juego había cambiado, y la cultura establecida se volvió cada vez débil.

## Conclusión

Los modelos tradicionales de socialización organizacional han tendido a concebir la socialización como un proceso bastante lineal y uniforme por el que un recién llegado “encaja” en la cultura dominante. La ventaja de reconceptualizar la socialización en términos del esquema de Bourdieu de campo y habitus es que el mismo puede captar la fluidez y la

contingencia de los caminos de la socialización (Manning y Van Maanen, 1978) así como dar cuenta de cualquier variación en las estrategias y resultados adaptativos. Esta contingencia y fluidez son particularmente importantes en organizaciones que operan en un ambiente social y político volátil.

El caso de estudio de New South Wales demuestra la utilidad de la teoría de Bourdieu para comprender la socialización policial. El concepto de *habitus* es una herramienta particularmente apropiada para describir el sistema de disposiciones que los individuos adquieren, inicialmente a través de la historia y la experiencia personal y luego a través de la socialización organizacional. Para la actividad policial, el *habitus* incorpora diversas dimensiones del conocimiento cultural, incluyendo suposiciones sin examinar, definiciones aceptadas, métodos comprobados, valores compartidos, así como también expresiones corporales y posturas físicas. Bajo condiciones normales, los reclutas policiales ajustan crecientemente sus *habitus* para “encajar” con la cultura dominante de su lugar de trabajo. El *habitus* adquirido se vuelve entonces un “sentido del juego”, un conjunto estable de disposiciones que generan formas coherentes de ver, pensar y actuar, que casi no requiere pensamiento consciente por parte del actor. Una vez que el recluta ha adquirido el *habitus* apropiado, se sentirá aceptado y cómodo como “un pez en el agua”.

Este marco teórico también contempla la posibilidad de que existan múltiples culturas dentro de una organización así como cambios en la cultura organizacional. Aquí es cuando el concepto de campo de Bourdieu y la noción de capital relacionada al mismo se vuelven cruciales. El campo define el “juego” que provee una comprensión de la posición de los reclutas en relación a otros miembros de la organización policial: invariablemente ellos se encuentran en los últimos escalones de la jerarquía en términos de casi cualquier dimensión de capital. Su juego, entonces, es acumular cuantos conocimientos, habilidades y experiencia (capital cultural); buena voluntad, cooperación y camaradería (capital social) puedan; así como una reputación favorable (capital simbólico) entre

sus compañeros y supervisores. Pero los valores de los diferentes tipos de capital no son constantes. Los cambios externos –que pueden ser tanto modificaciones en la posición de la actividad policial en el “campo del poder”, tales como una caída en el apoyo del público como resultado de la revelación de casos de corrupción o cambios en el estilo prevaeciente de actividad policial como lo fue la introducción del modelo de policía comunitaria – pueden impactar en los valores de las diferentes formas de capital, así como en aquello que cuenta como capital simbólico. Cuando el campo está cambiando, el *habitus* organizacional debe adaptarse. Como resultado, los agentes policiales en servicio cuyos *habitus* son producto de un campo diferente, están tan incómodos como los reclutas. Por un lado, ellos tratan de desacreditar el cambio y de mantenerse apegados al *habitus* “viejo”. Por otro lado, se sienten como “un pez fuera del agua” en el campo transformado. A menos que puedan encontrar un enclave de la organización donde el cambio no haya ocurrido, puede que tengan que dejar la organización o “retirarse” abandonando su interés (*illusio*) en el “juego”.

El marco teórico de Bourdieu generalmente ha enfatizado la reproducción social más que el cambio social. El énfasis en la conexión “inconsciente” y automática entre *habitus* y práctica deja poco espacio para el cálculo racional o los pensamientos conscientes antes de la acción. Aún así, como vimos en el caso estudiado, los reclutas pueden ser altamente reflexivos y conscientes del proceso de socialización. Algunas veces manifestaron un grado de cálculo estratégico que rara vez es analizado en los estudios sobre la socialización. En este sentido el caso de estudio ha “extendido” el marco teórico de Bourdieu a un nuevo plano que reconoce, como Bourdieu ha concedido recientemente (Bourdieu, 2000), que las personas que “ocupan posiciones

incómodas” no pueden confiar en la guía automática de sus *habitus*. En cambio, deben observarse a sí mismas cuidadosamente y corregir cualquier movimiento inapropiado que realicen como resultado de seguir un *habitus* de su “vida” anterior. En presencia de una cultura organizacional estable y homogénea, la mayoría de los reclutas ajustarán a tiempo sus *habitus* aproximadamente a lo que es apropiado en su ambiente y sus acciones serán guiadas inconscientemente por su nuevo *habitus*. Pero si el *habitus* organizacional es cambiante o fragmentado, los reclutas continuarán siendo conscientes y cuidadosos en la medida en que la cautela sea necesaria. En vez de simplemente intentar “encajar”, los reclutas toman el *habitus* de la actividad policial operacional, pero siempre con un ojo en cómo las reglas del “juego” pueden estar cambiando.

El estudio de caso sugiere que una “socialización exitosa” no se refiere necesariamente a la conformidad con una cultura organizacional dominante, aún cuando exista una que sea homogénea y estable. Sólo porque una ocupación u organización haya desarrollado maneras de ver, pensar y actuar que hayan “funcionado” en el pasado no significa que sea saludable para la organización eternizar la reproducción de esta cultura. La suposición de que el trabajo policial es un oficio (Wilson, 1978) que pone el acento en la experiencia o en las habilidades prácticas, y que sólo puede ser transmitido a través de un sistema de aprendices, ya ha sido desafiado por el movimiento hacia un modelo profesional de

actividad policial. Allí donde los reclutas han ajustado exitosamente sus *habitus* en armonía con la cultura tradicional del “policía de la calle” o han aprendido un “sentido del juego” de la actividad policial operacional, existe un peligro de que se “queden encerrados” en un modo de aprendizaje de evitamiento de la ansiedad y no puedan avanzar hacia uno orientado a resolver problemas (Schein, 1991). Puede que para que los agentes se vuelvan capaces de solucionar creativamente los problemas, a veces tengan que “luchar conscientemente” en contra del *habitus* que han aprendido. Por ejemplo, en ciertas interacciones con ciudadanos, el “buen trabajo policial” puede implicar un esfuerzo consciente por “luchar en contra” de la tendencia automática del *habitus* ocupacional a estereotipar, asumir una “mentalidad de fortaleza” o tratar a todos con desconfianza. Puede parecer que la idea de trabajar en contra del *habitus* propio contradiga el marco teórico original de Bourdieu, pero es probable que un “individualista creativo” (Schein, 1968), como otras personas que “ocupan posiciones incómodas” (Bourdieu, 2000) en una organización sean más conscientes y reflexivos al realizar sus movimientos. Esta es una técnica que los artistas utilizan regularmente para mantener la frescura y la autenticidad en su práctica.<sup>1</sup> De hecho, la idea de una práctica reflexiva está basada en el mismo principio que busca apartar la práctica del automatismo irreflexivo del *habitus* ocupacional. En este sentido, la socialización exitosa no se trata tanto de perfeccionar el oficio como de aprender el arte de la actividad policial.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> El artista Sidney Nolan explicó este cambio constante de medios como una forma de “luchar en contra” de la *hexis* corporal de un pintor profesional: “Es muy importante cambiar —para mí, por supuesto—, especialmente cuando uno se pone más viejo y domina las técnicas para pintar. Verás, hasta los músculos aprenden trucos [...] más o menos, para producir alguna cosa [...]. Sí,

deberías pelear en contra de ello porque supongo que si la pintura vale algo es porque se supone que viene de algún lugar en tu interior al que no puedes llegar por otros medios [...]” en Barber, Noel, 1964: 99.

<sup>2</sup> Este artículo contiene extractos de Chan et. al., 2003 —todos los pasajes fueron escritos por la autora y no se referencian por separado.

## Bibliografía

- Alexander, J. C.:** *Fin de Siècle Social Theory: Relativism, Reduction, and the Problem of Reason*, Verso, London, 1995.
- Appier, J.:** *Policing Women: The Sexual Politics of Law Enforcement and the LAPD*, Temple University Press, Philadelphia, 1998.
- Ashforth, B. E. y Saks, A. M.:** “Socialization Tactics: Longitudinal Effects on Newcomer Adjustment”, *Academy of Management Journal*, 39 (1), 1996:149–178.
- Baldwin, R. y Kinsey, R.:** *Police Powers and Politics*, Quartet Books, London, 1982.
- Barber, N.:** *Conversations with Painters*, Collins, London, 1964.
- Bayley, D. H. y Mendelsohn, H.:** *Minorities and the Police. Confrontation in America*, The Free Press, New York, 1969.
- Bittner, E.:** “The Functions of the Police in Modern Society” en Manning, P. y Van Maanen, J. (eds.), *Policing: A View from the Street*, Goodyear, Santa Mónica (CA), 1978.
- Black, D.:** “The Social Organization of Arrest”, *Stanford Law Review*, 23, 1971: 1087–1111.
- Bourdieu, P. y Wacquant, L.:** *An Invitation to Reflexive Sociology*, Polity Press, Cambridge, 1992.
- Bourdieu, P.:** *In Other Words: Essay Towards a Reflexive Sociology*, Polity Press, Cambridge, 1990.
- : *Masculine Domination*, Stanford University Press, Stanford, 2001.
- : *Outline of a Theory of Practice*, Cambridge University Press, Cambridge, 1977.
- : *Pascalian Meditations*, Polity Press, Cambridge, 2000.
- : *The Logic of Practice*, Stanford University Press, Stanford, 1990.
- Brogden, M.; Jefferson, T. y Walklate, S.:** *Introducing Policework*, Unwin Hyman, London, 1988.
- Chan, J.:** “Backstage Punishment: Police Violence, Occupational Culture and Criminal Justice” en Coody et al. (eds.), *Violence and Police Culture*, Melbourne University Press, Melbourne, 2000.
- : “Governing Police Practice: Limits of the New Accountability”, *British Journal of Sociology*, 50 (2), 1999:249–268
- : “Police and New Technologies” en Newburn, Tim (ed.) *Handbook of Policing*, Willan, Cullompton, 2003.
- : *Changing Police Culture: Policing in a Multicultural Society*, Cambridge, Melbourne, 1997.
- Chan, J.; Brereton, D.; Legoz, M. y Doran, S.:** *E-Policing: The Impact of Information Technology on Police Practices*, Criminal Justice Commission, Brisbane, 2001.
- Chan, J.; Devery, C. y Doran, S.:** *Fair Cop: Learning the Art of Policing*, University of Toronto Press, Toronto, 2003.
- Australian Law Reform Commission:** *Multiculturalism and the Law*, Report N° 57, Commonwealth of Australia, 1992.
- Cunnen, Chris y Robb, Tom:** *Criminal Justice in North-East New South Wales*, Bureau of Crime Statistics and Research, Sydney, 1987.
- Dixon, David:** *Law in Policing: Legal Regulation and Police Practices*, Clarendon Press, Oxford, 1997.
- Ericson, Richard V. y Stehr, Nico (eds.):** *Governing Modern Societies*, Toronto, University of Toronto Press, 2000.
- Ericson, Richard V.:** *Making Crime: A Study of Detective Work*, University of Toronto Press, 2nd ed., Toronto, 1993.
- Ericson, Richard V.:** *Reproducing Order: A Study of Police Patrol Work*, University of Toronto Press, Toronto, 1982.

- Ericson, R. y Haggerty, K.:** *Policing the Risk Society*, University of Toronto Press, Toronto, Oxford University Press, Oxford, 1997.
- Ericson, R.:** *Reproducing Order: A Study of Police Patrol Work*, University of Toronto Press, Toronto, 1982.
- Fielding, N. G.:** *Joining Forces: Police Training, Socialization, and Occupational Competence*, Routledge, London, New York, 1988.
- Hage, G.:** “Pierre Bourdieu in the Nineties: Between the Church and the Atelier”, *Theory and Society*, 23, 1994:419–440.
- Heidensohn, F.:** *Women in Control? The Role of Women in Law Enforcement*, Clarendon Press, Oxford, 1992.
- Holdaway, S.:** “Constructing and Sustaining ‘Race’ within the Police Work Force”, Paper to the British Criminology Conference, Loughborough, 1995.
- ID.:** “Police Socialization: A Longitudinal Examination of Job Attitudes in an Urban Police Department”, *Administrative Science Quarterly*, 20, 1975:207–228.
- Leishman, F.; Loveday, B. y Savage, S. P. (eds.):** *Core Issues in Policing*, Longman, New York, London, 1996.
- Lusher Report:** *Report of the Commission of Inquiry into the New South Wales Police Administration*, NSW Government Printer, Sydney, 1981.
- Manning, P. K.:** “Information Technologies and the Police” en Tonry, Michael y Morris, Norval (eds.): *Modern Policing*, University of Chicago Press, Chicago, 1992.
- : “The Police: Mandate, Strategies and Appearances” en Manning, Peter K. y Van Maanen, John (eds.): *Policing: A View from the Street*, Goodyear, Santa Monica, California, 1978.
- : *Police Work: The Social Organization of Policing*, Prospect Heights (Ill.), Waveland Press, 2<sup>nd</sup> ed, 1997.
- Martin, S. E.:** “Police Force or Police Service? Gender and Emotional Labor”, *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 561 (1), 1999: 111–126.
- Mastrofski, S. D. et al.:** *Systematic Observation of Public Police: Applying Field Research Methods to Policy Issues*, National Institute of Justice, Washington, 1998.
- McBarnet, D.:** “Arrest: The Legal Context of Policing”. Holdaway, Simon (ed.): *The British Police*, Edward Arnold, London, 1979.
- Mollen Report:** *Commission Report: Commission to Investigate Allegations of Police Corruption and the Anti-Corruption Procedures of the Police Department*, New York, 1994.
- Morgan, D. H. J.:** “Theater of War: Combat, the Military, and Masculinities” en Brod, Harry y Kaufman, Michael (eds.): *Theorizing Masculinities*, Thousand Oaks, Sage, 1994.
- Morrison, E. W.:** “Newcomer Information Seeking: Exploring Types, Modes, Sources, and Outcomes”, *Academy of Management Journal*, 36 (3), 1993, p. 557–589.
- Muir, W. Ker:** *Police: Streetcorner Politicians*, University of Chicago Press, Chicago, 1977.
- O’Malley, P. y Palmer, D.:** “Post-Keynesian Policing”, *Economy and Society*, 25 (2), 1996: 137–155.
- Reiner, R.:** *The Politics of the Police*, Wheatsheaf, 2<sup>nd</sup> ed., Harvester, 1992.
- Reiss, A. J.:** *The Police and the Public*, Yale University Press, New Haven, 1971.
- Reuss-Ianni, E. e Ianni, F.:** “Street Cops and Management Cops: The Two Cultures of Policing” en Punch, M. (ed.): *Control in the Police Organization*, MIT Press, Cambridge, 1983.
- Ryan, P.:** “New South Wales Police Service: The Next Stage in Reforming the Service”, Paper prepared for Paul Whelan, Minister for Police, 1998.
- Sackmann, S.:** *Cultural Knowledge in Organizations: Exploring the Collective Mind*, Sage, Newbury park, California, 1991.

- Sacks, H.:** “Notes on Police Assessment of Moral Character” en Manning, Peter K. y Van Maanen, J. (eds.): *Policing: A View from the Street*, Goodyear, Santa Mónica, California, 1991.
- Schein, E. H.:** “The Individual, the Organization and the Career: a Conceptual Scheme”, MIT, Cambridge, artículo sin publicar citado en Van Maanen: “Breaking In, Socialization to Work” en Dubin, R. (ed.): *Handbook of Work, Organization and Society*, Rand McNall, Chicago, 1976.
- : *Organizational Culture and Leadership*, Jossey-Bass, San Francisco, 1985.
- Shearing, C. y Ericson, R.:** “Culture as Figurative Action”, *British Journal of Sociology*, 42 (4), 1991:481–506.
- Skolnick, J. H. and Fyfe, J. J.:** *Above the Law. Police and the Excessive Use of Force*, Free Press, New York, 1993.
- Skolnick, J. H.:** “Changing Conceptions of the Police” en *The Great Ideas Today*, Encyclopedia Britannica, Chicago, 1972: 40–57 citado en Reiner, R.: *The Politics of the Police*, Wheatsheaf, 2<sup>nd</sup> ed., Harvester, 1992.
- Van Maanen, J.:** “Breaking In, Socialization to Work” en Dubin, Robert (ed.): *Handbook of Work, Organization and Society*, Rand McNal, Chicago, 1976.
- : “Kinsmen in Repose: Occupational Perspectives of Patrolmen”. Manning, Peter K. y Van Maanen, J. (eds.), *Policing: A View from the Street*, Goodyear, Santa Mónica, California, 1991.
- : “Observations on the Making of Policemen”, *Human Organisation*, 32 (4), 1973: 407–418
- : “The Asshole”. Manning, Peter K. y Van Maanen, John (eds.): *Policing: A View from the Street*, Good year, Santa Monica, California, 1991.
- : “The Boss: First-line Supervision in an American Police Agency”. Punch, Maurice (ed.): *Control in the Police Organization*, MIT Press, Cambridge, 1983.
- Van Mannen, J. y Schein, E. H.:** “Toward a Theory of Organizational Socialization”, *Research in Organizational Behavior*, 1, 1979.
- Wacquant, L. J. D.:** “Toward a Social Praxeology: The Structure and Logic of Bourdieu’s Sociology” en Bourdieu, P. y Wacqueant, L. J. D. *An Invitation to Reflexive Sociology*, Cambridge, Polity Press, 1992.
- Westley, W. A.:** *Violence and the Police: A Sociological Study of Law, Custom, and Morality*, MIT, Cambridge, Mass., 1970.
- Wilson, J. Q.:** “The Police and Crime” en Manning, P. K. y Van Maanen, J. (eds.): *Policing: A View from the Street*, Santa Mónica, Goodyear. California, 1991.
- Wood Report:** *Royal Commission into the NSW Police Service: Final Report*, NSW Government, Sydney, 1997.