



FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES

Abuso de poder y racismo en las instituciones policiales a través del caso Black Lives Matter: una perspectiva desde la psicología.

Autora: Sara López Elorriaga

Directora: María Arantzazu Yubero Fernández

Madrid 2025/2026

INTRODUCCIÓN.....	3
JUSTIFICACIÓN.....	3
FINALIDAD Y OBJETIVOS.....	4
METODOLOGÍA.....	5
MARCO TEÓRICO.....	6
1. Poder y obediencia a la autoridad.....	6
1.1. Conceptualización.....	6
1.2. Experimento en la prisión de Stanford, Philip Zimbardo.....	7
1.3. Experimento de Stanley Milgram.....	8
2. Procesos psicológicos en contextos de autoridad.....	10
2.1. Presión del grupo.....	10
2.2. Normalización de la autoridad.....	11
2.3. Difusión de la responsabilidad.....	12
2.4. Legitimidad institucional.....	13
2.5. Banalidad del mal.....	13
3. Racismo y prejuicio desde la psicología social.....	15
3.1. Teoría de la identidad social.....	15
3.2. Teoría del conflicto realista.....	18
3.3. Teoría de la justificación del sistema.....	19
4. Sesgos cognitivos y racismo implícito.....	21
4.1. Teoría de actitudes implícitas, estereotipos, autoestima y autoconcepto.....	21
5. Racismo institucional y cultura policial.....	23
5.1. Cultura organizacional policial.....	25
5.2. Dinámicas “nosotros vs. ellos”.....	26
5.3. Estrategia policial: Ask, Tell, Make.....	26
5.4. Legitimidad institucional.....	28
6. Aplicación a casos reales.....	29
6.1. El caso de Sandra Bland como escalada en el conflicto.....	29
6.2. El caso de George Floyd y el movimiento Black Lives Matter.....	30
DISCUSIÓN.....	31
CONCLUSIONES.....	33
BIBLIOGRAFÍA.....	35

RESUMEN:

Este trabajo analiza de manera integral el fenómeno del abuso de poder y el racismo institucional en las fuerzas de seguridad, desde una perspectiva principalmente psicológica y organizacional. El estudio se fundamenta en marcos teóricos como los experimentos de Milgram y Zimbardo sobre la obediencia. Además, se basa en varias teorías psicológicas, como la identidad social y la justificación del sistema, entre otras. Desde un punto de vista psicosocial, se profundiza en el impacto del racismo implícito, la deshumanización, los sesgos cognitivos y la categorización social en la toma de decisiones y conductas de los agentes policiales. Este análisis examina el papel crítico de la cultura organizacional policial como catalizador de la normalización del uso excesivo de la fuerza y la erosión de la confianza en los cuerpos policiales. El estudio aplica estas dinámicas a casos reales, interpretando el movimiento Black Lives Matter como una respuesta ante la justicia y la percepción de opresión.

Palabras clave: Abuso de poder, racismo institucional, cultura policial, Black Lives Matter, obediencia a la autoridad, sesgos cognitivos, institución policial.

ABSTRACT:

This study provides a comprehensive analysis of the phenomenon of abuse of power and institutional racism within the security forces, primarily from a psychological and organisational perspective. The study draws on theoretical frameworks such as Milgram's and Zimbardo's experiments on obedience. It also draws on various psychological theories, including Social Identity Theory and System Justification Theory, amongst others. From a psychosocial perspective, it explores the impact of implicit racism, dehumanisation, cognitive biases and social categorisation on the decision-making and behaviour of police officers. This analysis examines the critical role of police organisational culture as a catalyst for the normalisation of excessive use of force and the erosion of trust in police forces. The study applies these dynamics to real-life cases, interpreting the Black Lives Matter movement as a response to justice and the perception of oppression.

Keywords: Abuse of power, institutional racism, police culture, Black Lives Matter, obedience to authority, cognitive biases, police institution.

INTRODUCCIÓN

JUSTIFICACIÓN

La elección de este tema se debe a la creciente relevancia y visibilidad del abuso de poder, específicamente dentro de las instituciones policiales. En los últimos años, los casos de violencia policial y discriminación han alcanzado notable cobertura mediática impulsada en gran medida por la difusión de videos y reportajes que evidencian la magnitud del problema.

En este contexto, puede afirmarse que el abuso de poder y racismo en las instituciones policiales constituyen un fenómeno complejo que afecta directamente a la sociedad. Su análisis no puede limitarse a una perspectiva exclusivamente jurídica o sociológica, sino que requiere la incorporación del enfoque psicológico que permita comprender los factores psicológicos, sociales y estructurales que lo favorecen. Por ejemplo, desde la psicología social, este incremento puede vincularse con procesos psicológicos de normalización progresiva de la violencia o la habituación a esta debido a la sensibilización.

Informes internacionales y estudios comparativos sobre violencia policial señalan que, aunque los abusos policiales tienen lugar a nivel mundial, su prevalencia es mayor en países como Estados Unidos, Francia o Reino Unido. En estos contextos, claramente las dinámicas de poder, los prejuicios raciales y la discriminación institucional continúan desempeñando un papel determinante en la actuación policial.

En el caso de Estados Unidos, según los datos recogidos por Mapping Police Violence (2023), los actos violentos con resultado de muerte han aumentado un 38% en los últimos cinco años, a pesar de las reformas implementadas tras casos emblemáticos como el asesinato de George Floyd en 2020. Por otro lado, en Inglaterra y Gales según el estudio Home Office (2025), las fuerzas policiales registraron 812.449 informes de uso de la fuerza física en el año 2025, mostrando un aumento del 9% en comparación con el año anterior. En el caso de Francia, el 54% de la población considera que la policía hace un uso excesivo de la fuerza, este número es el más alto en comparación con el resto de las naciones europeas (Prensa Latina, 2021).

Estos datos ponen de manifiesto que el problema trasciende contextos nacionales específicos y evidencian que no se trata de fenómenos aislados, sino de patrones compartidos. Desde una

perspectiva psicológica, esto sugiere la presencia de mecanismos que contribuyen a su mantenimiento, como la percepción de la autoridad como incuestionable, la deshumanización de ciertos grupos sociales y la legitimación de la violencia en contextos institucionales. Asimismo, los prejuicios y procesos de categorización social pueden influir en la toma de decisiones de los agentes, reforzando conductas discriminatorias.

FINALIDAD Y OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Analizar el abuso de poder en las instituciones policiales, con especial atención al racismo institucional, desde una perspectiva psicológica, utilizando el movimiento Black Lives Matter como caso de estudio para examinar los procesos individuales y grupales que sustentan estas dinámicas y las respuestas sociales que generan.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Definir el concepto de abuso de poder policial, identificando sus características principales y diferenciando entre el uso legítimo de la autoridad y su ejercicio abusivo.
2. Examinar los procesos psicológicos que han contribuido al mantenimiento del racismo a lo largo de la historia.
3. Identificar los principales mecanismos psicosociales implicados en la discriminación racial, tales como el prejuicio implícito, la deshumanización, la categorización social y los procesos de identidad social.
4. Evaluar la influencia de la obediencia a la autoridad, la presión de grupo y la cultura organizacional en la toma de decisiones dentro de las instituciones policiales.
5. Explorar el movimiento Black Lives Matter como respuesta colectiva al abuso de poder policial, examinando su impacto en la conciencia social y la movilización comunitaria.
6. Proponer estrategias de intervención basadas en aportaciones de la psicología social y comunitaria, orientadas a la reducción del racismo institucional y a la promoción de prácticas policiales más equitativas.

METODOLOGÍA

La metodología empleada en esta investigación se basa en una revisión teórica del fenómeno del abuso de poder y el racismo en las instituciones policiales, complementada con el análisis de casos en los cuales se presencié abuso de la fuerza. El presente trabajo se enmarca dentro de un diseño cualitativo, de una revisión bibliográfica cuyo objetivo es analizar de manera sistemática la literatura existente sobre la violencia policial, los prejuicios raciales y los procesos psicológicos implicados, estableciendo una relación con variables como la obediencia, legitimidad institucional y comportamiento de los agentes policiales.

Para la elaboración de este trabajo se llevó a cabo una búsqueda bibliográfica en diferentes bases de datos académicas, como por ejemplo: Google Scholar, Dialnet y APA PsycNet así como páginas oficiales de organismos internacionales. Esta estrategia permitió acceder a una variedad de fuentes relevantes tanto a nivel teórico como empírico. La selección de estas se realizó mediante la combinación de palabras clave relacionadas con el objeto de estudio, como serían: “abuso de poder”, “racismo institucional”, “violencia policial”, “Black Lives Matter”, “discriminación”...

Con el objetivo de garantizar calidad y validez de la información empleada, se establecieron criterios de inclusión y exclusión para la selección de fuentes. Se consideraron publicaciones académicas como artículos científicos, libros y revisiones sistemáticas. Asimismo, se incluyeron estudios centrados en las áreas de la psicología social, criminología y sociología del comportamiento policial. El periodo temporal de estas abarca un amplio intervalo de tiempo que permite la integración de teorías, investigaciones previas y más recientes. De este modo, se garantiza una visión histórica y actualizada del fenómeno estudiado.

En esta investigación se han utilizado distintos tipos de fuentes ampliando así la visión de los fenómenos estudiados. Principalmente, se han empleado artículos científicos y libros académicos con el fin de construir la base teórica. Posteriormente, se han incluido revisiones sistemáticas para añadir resultados previos, como informes de organismos internacionales. De forma complementaria, se han empleado análisis, fuentes divulgativas y periodísticas para contextualizar los experimentos realizados y casos concretos, respectivamente.

MARCO TEÓRICO

1. Poder y obediencia a la autoridad

1.1. Conceptualización

El concepto de abuso de poder hace referencia a la explotación de una posición de autoridad con el objetivo de perjudicar, manipular o controlar a aquellas personas que están en ciertas posiciones de menos poder. Realizado mediante actos como intimidación, coerción o daño injusto. Este fenómeno se puede manifestar en varios ámbitos sociales incluyendo político, laboral, institucional y familiar (Ungvarsky, 2023).

French y Raven (1959) en el estudio que realizaron en la Universidad de Michigan, propusieron que el poder social no es un fenómeno unitario, sino que este se manifiesta de distintas bases o como llaman ellos, fuentes de influencia. Esto permite a un individuo modificar la conducta o las decisiones de otros. Estos autores identifican cinco tipos de poder y es su combinación la que resulta relevante para el análisis del abuso de poder en contextos institucionales.

Primero, se distingue el **poder coercitivo**, basado en la capacidad del individuo para imponer castigos o consecuencias de carácter negativo a otro individuo. Esta clase de poder se opera a través del miedo a la sanción y el daño, que puede ser físico, legal o simbólico. En segundo lugar, tenemos el **poder de recompensa**, fundamentado en la capacidad de una persona para otorgar beneficios o recompensas a otros tales como privilegios, favores o consecuencias positivas. La obediencia se produce por la expectativa de recibir una ganancia. French y Raven (1959) señalan que el poder de recompensa influye en la conducta en el caso de que los individuos perciban a la autoridad como personas que les pueden proporcionar beneficios deseables. En tercer lugar, nos encontramos con el **poder legítimo**, el cual se origina en el reconocimiento social de una posición de autoridad. Los autores definen que esta clase de poder se basa en la creencia de que aquella persona que ocupa un determinado rol tiene derecho a influir en otra y ser obedecida por esta. Según French y Raven (1959), el poder legítimo existe cuando los subordinados aceptan que la autoridad tiene un derecho legítimo a prescribir conductas. El cuarto tipo de poder es el **poder experto**. Este se basa en la posesión de conocimientos, habilidades o competencias especializadas. Los autores sostienen que los individuos tienden a obedecer cuando perciben que la autoridad tiene mayor conocimiento o una

experiencia en un ámbito determinado. Finalmente, establecen el **poder referente**, el cual se fundamenta en la identificación, admiración o respeto dirigido hacia la persona considerada como la figura de autoridad. Este poder surge cuando las personas tienen como objetivo o simplemente desean mantener o iniciar una relación positiva con la figura de autoridad. Es decir, el poder de referente se da lugar cuando los individuos se identifican o desean ser aceptados por la figura de autoridad (French y Raven, 1959).

1.2. Experimento en la prisión de Stanford, Philip Zimbardo

El experimento de la prisión de Stanford fue un estudio realizado por el psicólogo Philip Zimbardo, cuyo objetivo era investigar las consecuencias conductuales y psicológicas de asumir roles de poder o de sucumbir a ellos. Para ello, seleccionó a 24 estudiantes, divididos en dos grupos: guardias y prisioneros, en una prisión simulada (Zimbardo et al., 1971).

Lo que inicialmente parecía un experimento ordinario se desbordó rápidamente, ya que durante los seis días del estudio los prisioneros fueron sometidos a abusos crueles y deshumanizantes por parte de los guardias. Mientras esto ocurría, los investigadores se mantuvieron al margen, limitando su intervención hasta que uno de ellos cuestionó la continuidad del experimento (Ratnesar, 2011).

Las repercusiones psicológicas en los participantes fueron profundas. En los prisioneros se observaron perturbaciones emocionales graves, como crisis, llanto incontrolable, gritos o pensamientos desorganizados. Además, se produjo una pérdida de identidad debido al uso de números, uniformes y elementos destinados a ocultar rasgos personales. Con el paso del tiempo, adoptaron actitudes de aislamiento y sumisión, desarrollando sentimientos de desamparo y desesperanza, así como síntomas físicos, como erupciones cutáneas (Zimbardo et al., 1971).

Por su parte, los guardias también experimentaron cambios significativos, aproximadamente un tercio adoptó conductas extremadamente hostiles y sádicas, disfrutando del poder que ejercían sobre los prisioneros. Progresivamente, comenzaron a percibirlos como objetos, justificando así los abusos. Este comportamiento se vio facilitado por factores como el anonimato y la uniformidad, que reforzaban su deshumanización y el rol autoritario.

Finalmente, una de las consecuencias más alarmantes fue la pérdida de la noción de la realidad por parte de los participantes, quienes llegaron a olvidar que se trataba de un experimento. Los prisioneros creían estar realmente encarcelados y sin posibilidad de salir. En conjunto, los resultados demuestran cómo un entorno institucional puede favorecer la deshumanización y la adopción de conductas crueles que probablemente no se manifestarían fuera del contexto (Zimbardo et al., 1971).

Tal y como señalan Haslam y Reicher (2012), el experimento sigue considerándose una poderosa demostración del poder de las instituciones para moldear la conducta, a pesar de las críticas importantes sobre su metodología. Estas comenzaron, tras la suspensión antes de su prevista finalización, por presentar un peligro real para el bienestar de los participantes.

Las limitaciones éticas convirtieron al experimento en una especie de “caja mágica”, como mencionan los autores, impidiendo que durante décadas otros investigadores realizaran el trabajo empírico necesario para desafiar sus conclusiones. Además, se suma la determinante influencia del experimentador, ya que Zimbardo actuó como un supervisor que instruyó directamente a los guardias, por lo que la brutalidad que llevaban a cabo los guardias no se debía a una respuesta “natural”, sino al resultado de instrucciones específicas dadas por Zimbardo. Finalmente, la falta de replicabilidad de los hallazgos se evidencia en estudios alternativos como el de la BBC, donde bajo un marco ético riguroso y sin la intervención sesgada de los investigadores, los guardias no llegaron a actuar de la misma manera que en el experimento original, sino que el sistema se colapsó ante la revuelta de los presos, derivando en la formación de una comuna (Haslam y Reicher, 2004).

1.3. Experimento de Stanley Milgram

Este experimento fue realizado por Milgram (1963), psicólogo social estadounidense, quien diseñó y dirigió la investigación con el objetivo de estudiar el grado de obediencia de las personas ante una figura de autoridad, incluso cuando dicha obediencia entraba en conflicto con la propia ética. Al igual que Zimbardo, en el experimento mencionado anteriormente, Milgram quería entender cómo personas “comunes” podían hacer daño a otras si había una persona de autoridad que les ordenaba.

El estudio se llevó a cabo en la Universidad de Yale, donde cada sesión contaba con un participante, el experimentador (figura de autoridad) y un aprendiz (actor). La tarea consiste en la administración de una descarga eléctrica por parte del participante al actor cada vez que este respondiese de forma incorrecta. Este último debía actuar, manifestando dolor y sufrimiento e incluso pedir la detención del experimento. La máquina que administraba las “descargas” tenía 30 niveles de intensidad, desde “Slight Shock” hasta “Danger: Severe Shock” (Milgram, 1963).

El autor señala que a pesar de que los participantes sabían que infligir dolor era moralmente incorrecto, 26 de los 40 obedecieron hasta los niveles máximos de descarga mencionados con anterioridad. Mostrando así que la obediencia no se explica por miedo al castigo, ya que no había ninguno, sino por la presión psicológica ejercida por la figura de autoridad. Tras el experimento, Milgram identificó una serie de factores que facilitaron la audiencia, que se pueden agrupar en 3 dimensiones:

1. Autoridad y legitimidad institucional; la presencia de un experimentador y al llevarse a cabo por una universidad de prestigio (Yale) generaban confianza en la autoridad y la legitimidad del experimento.
2. Presión: el hecho de que los participantes habían accedido a llevar a cabo el experimento previamente junto con la obligación de realizar las descargas creaba un ambiente donde era fácil desobedecer el conflicto interno que la situación les generaba.
3. Conflicto moral y ambigüedad ética: los participantes se encontraban atrapados entre su norma moral de no hacer daño y la impuesta por la autoridad, al ser una situación ambigua, se facilita la obediencia.

Para concluir, Milgram (1963) reconoció que hubo una subestimación previa por su parte y la del resto de expertos, respecto al nivel de obediencia que mostrarían los participantes. Este hecho muestra la tendencia a creer que actuaríamos de forma más moral de lo que realmente hacemos cuando nos enfrentamos a una situación concreta en la cual la presión y autoridad juegan un papel fundamental. Los hallazgos resultan especialmente relevantes en contextos policiales donde la estructura jerárquica y la presencia de figuras de autoridad son elementos centrales del funcionamiento de la institución. Los agentes policiales pueden enfrentarse a situaciones en las que las órdenes recibidas entren en conflicto con sus propios principios éticos, tal y como

muestra el experimento, la presión de la autoridad y el contexto pueden favorecer la obediencia incluso cuando implica causar daño.

2. Procesos psicológicos en contextos de autoridad

2.1. Presión del grupo

En los contextos de autoridad, la presión de grupo constituye un proceso psicológico fundamental que modula el comportamiento de los individuos. Capuano y Chekroun (2024) la definen como una influencia externa, real o imaginaria, que provoca cambios en el individuo a nivel cognitivo, emocional y conductual, haciendo que este se alinee con la mayoría. Esta fuerza opera mediante dos mecanismos principales. Por un lado, la influencia normativa, impulsada por el deseo de ser aceptado socialmente y la evitación de sanciones o rechazo, por otro lado, la influencia informativa, la cual es motivada por la necesidad de ser precisos ante situaciones de incertidumbre. La intensidad de esta presión depende del grado de identificación del grupo: cuanto más valora el individuo su pertenencia a la mayoría, más potente es la señal de la influencia y mayor es la susceptibilidad a ceder.

Capuano y Chekroun (2024) describen la conformidad como el proceso específico mediante el cual los sujetos ajustan su comportamiento, opiniones y actitudes para coincidir con las de la mayoría, incluso cuando mantienen una visión personal divergente. Las autoras diferencian este fenómeno de la obediencia como tal, la cual implica modificar la conducta en respuesta a una orden directa de una autoridad, y es por ello que la conformidad responde principalmente a la presión de pares o iguales dentro de un sistema social.

Los individuos se conforman con satisfacer tres motivaciones fundamentales, *la necesidad de exactitud*, condicionando el juicio del grupo cuando el del propio individuo es dudoso, *la necesidad de pertenencia*, buscando la afiliación grupal, y *el mantenimiento de autoimagen positiva*.

La conformidad puede manifestarse de manera superficial, como conformidad pública, en la cual solamente se modifica la conducta externa sin cambiar las creencias internas, o de manera más profunda, mediante la internalización, donde el individuo adopta la perspectiva del grupo. Un

claro ejemplo de conformidad normativa sería el denominado muro de silencio policial, donde los agentes omiten denunciar prácticas indebidas para mantener la cohesión del grupo y la posición de este dentro del colectivo.

En el ámbito policial, la presión de grupo adquiere una relevancia especialmente significativa debido a la fuerte cohesión interna que caracteriza a estas instituciones. En este sentido, Punch (2010) señala que la cultura policial favorece estas dinámicas de conformidad en las que los agentes, aun siendo conscientes de conductas inapropiadas o ilegales por parte de los compañeros, tienden a no denunciarlas. El autor explica que esto se debe a la existencia de normas implícitas de lealtad y solidaridad grupal, así como al temor a posibles represalias o la exclusión dentro del grupo.

En esta misma línea, Skolnick (2016) muestra en su investigación cómo los agentes policiales tienden a desarrollar una fuerte identidad grupal que se caracteriza por la lealtad hacia el grupo y la desconfianza hacia el exterior. Esto favorece que, ante situaciones en las que se utiliza excesivamente la violencia o discriminación, los individuos no cuestionen las conductas de sus compañeros, alineándose con el grupo para evitar el rechazo o la exclusión.

2.2. Normalización de la autoridad

Friedrich (1958) propone que el comportamiento conformista no se limita a la presión de pares, sino que está impulsado por la percepción de la autoridad. En contextos jerárquicos, como los laboratorios de sus estudios o las instituciones formales, los individuos aceptan las órdenes de figuras reconocidas como legítimas. La normalización de la autoridad hace referencia al proceso mediante el cual las estructuras jerárquicas y relaciones de poder se integran progresivamente en la vida social hasta que son percibidas como elementos naturales, necesarios y legítimos, es decir, se normaliza. En los contextos de autoridad, este proceso resulta fundamental, ya que permite que los individuos acepten normas, reglas y decisiones sin cuestionarlas de manera constante, facilitando así el funcionamiento del sistema (Capuano y Chekroun, 2024).

Según Friedrich (1958) y Plant (2011), la autoridad se consolida cuando es capaz de ofrecer justificaciones razonables y coherentes, favoreciendo su percepción como legítima y responsable. En el caso de instituciones policiales, investigaciones sobre legitimidad y justicia muestran que cuando la autoridad es percibida como legítima, los agentes tienden a obedecer y

aceptar decisiones, incluso en situaciones complejas o conflictivas. Esta internalización de la autoridad reduce la incertidumbre en la interacción social y establece expectativas claras sobre el comportamiento adecuado, contribuyendo al mantenimiento del orden en la institución. De esta forma, la normalización de la autoridad permite que los individuos respeten las normas, y al mismo tiempo garantiza que las instituciones funcionen correctamente y que el orden social se mantenga (Mazerolle et al., 2013; Sunshine y Tyler, 2003).

2.3. Difusión de la responsabilidad

El efecto del espectador, o *bystander effect*, concepto desarrollado por Latané y Darley (1970), sostiene que la probabilidad de que un individuo intervenga en una emergencia disminuye ante la presencia de otros debido a la difusión de la responsabilidad. En contextos donde la fuente del peligro es una figura de autoridad, como la policía, el proceso psicológico de intervención se ve mediado por el “orden deóntico”, que es el entendimiento social de que el público no tiene derecho a cuestionar el monopolio de la violencia legítima del Estado (Levine et al., 2025).

Rogers y Sweeting (2024) encontraron que aun cuando hay testigos de conductas indebidas, muchos policías no informan ni intervienen debido a barreras personales y culturales en la institución, lo cual se alinea con el proceso de difusión de responsabilidad. Este proceso, en contextos jerárquicos, cuando hay varias figuras de autoridad presentes, cada una asume que la otra debe actuar, reduciendo así la probabilidad de intervención individual.

Ivković et al. (2022) presentan el concepto del “código de silencio”, como una norma cultural informal entre los agentes de policía, que les prohíbe explícitamente reportar o revelar la mala conducta de compañeros ante supervisores. Este fenómeno también es llamado la “pared azul del silencio”, fundamentado en la lealtad, camaradería y hermandad de la cultura policial.

Los autores mencionan que los oficiales pueden sufrir presión de grupo o difusión de responsabilidad, impidiéndoles detener el uso excesivo de fuerza de un compañero, y el código de silencio actúa como una barrera que castiga a aquellas personas que intenten romper esa pasividad. De este modo, el código mencionado institucionaliza la inacción derivada de la difusión de responsabilidad, convirtiendo la omisión en una regla de lealtad que protege el comportamiento desviado dentro de una organización (Ivković et al., 2022).

2.4. Legitimidad institucional

La legitimidad institucional constituye un proceso psicológico fundamental en los contextos de autoridad, ya que explica por qué los individuos aceptan y obedecen las normas establecidas por instituciones como la policía, el sistema judicial o el Estado. Desde la Psicología Social, la legitimidad se entiende como la creencia subjetiva de que una autoridad tiene el derecho legítimo de ejercer poder y, por tanto, de ser obedecida.

De acuerdo con Tyler (1990), cuando los individuos perciben que una institución actúa de manera justa, neutral y respetuosa, aumenta su disposición a aceptar sus decisiones y cumplir las normas voluntariamente. Esta idea propuesta se fundamenta en el concepto de justicia procedimental, que se entiende como la valoración subjetiva que realizan las personas sobre la equidad a la hora de tomar decisiones.

La legitimidad institucional se configura a través de diversos procesos psicológicos interrelacionados. En primer lugar, los individuos llevan a cabo una evaluación cognitiva acerca de la justicia percibida y el trato recibido por la autoridad. En segundo lugar, en el caso de que la evaluación sea positiva, se internalizan las normas de manera que su seguimiento deja de depender de la coerción y pasa a ser debido a la convicción de que obedecer es correcto.

2.5. Banalidad del mal

“El problema con Eichmann era precisamente que tantos eran como él, y que la mayoría no eran ni perversos ni sádicos, sino que eran, y siguen siendo, terriblemente y atterradoramente normales” (Arendt, 2003, p. 13).

En su libro publicado en 1963, *Eichmann en Jerusalén: un estudio sobre la banalidad del mal* (se ha empleado su traducción), Hannah Arendt realiza un análisis desde el ámbito de la filosofía y política del juicio contra Adolf Eichmann, uno de los principales responsables de la logística del Holocausto. A pesar de ser una obra centrada en el ámbito filosófico-político, resulta relevante para la psicología social debido a que introduce una reflexión fundamental acerca de los procesos de obediencia, despersonalización y dilución de la responsabilidad moral en contextos autoritarios.

A partir de esta experiencia, Arendt formuló el concepto de la banalidad del mal. Según ella, las acciones crueles no son necesariamente realizadas por personas malvadas o motivadas por odio intenso, sino por individuos que cumplen órdenes dentro de estructuras jerárquicas sin cuestionar su moralidad. Eichmann no se presenta como un monstruo, sino como un funcionario que ejecutaba instrucciones sin reflexionar sobre sus consecuencias. De este modo, Arendt muestra cómo el abuso de poder puede ejercerse y mantenerse en el tiempo a través de la obediencia y la normalización institucional del mal (Arendt, 1963).

- **Obediencia ciega, banalidad del mal y anulación de la responsabilidad moral**

La normalización del abuso, según Arendt (1963), se encuentra estrechamente relacionada con la obediencia ciega a la autoridad. En su análisis del caso, describe a Eichmann como una persona que estaba integrada en la estructura autoritaria y que cumplía órdenes sin cuestionarlas, permitiendo que actos de extrema violencia e injusticia se integrarían dentro de una rutina normal para él. En sus propias palabras:

“El acusado no es el monstruo que se quiso presentar, sino uno más de entre tantos burócratas del nazismo, que a fuerza de eficiencia y ubicuidad pretendían escalar en la pirámide del poder estatal alemán” (Arendt, 1963, p. 3).

Arendt (1963) explica que, en regímenes totalitarios como el nazi, la decisión sobre lo correcto o incorrecto recae en el Estado y los individuos dejan de usar su propio juicio moral, guiándose por normas impuestas. Esto elimina la responsabilidad moral, porque cada persona “solo estaba haciendo su trabajo”, diluyendo así la culpa personal. La combinación de la obediencia ciega, burocracia organizada y eficiencia permitía que los crímenes se llevarán a cabo de forma sistemática, cada individuo cumplía su rol sin cuestionarlo, y nadie sentía la culpa directa. Esto es lo que Arendt llama *abuso de poder estructural*, porque no se trata de que una sola persona haga algo malo abusando del poder, sino de que el sistema entero está diseñado para que el mal se consiga ejecutar. En consecuencia, el mal se vuelve algo normal y común dentro de la estructura del Estado, y la gente participa sin pensar ni asumir la responsabilidad (Arendt, 1963).

- **La Incapacidad de Pensar (Thoughtlessness)**

Arendt (1963), como se ha mencionado previamente, sostiene que la maldad de Eichmann no reside en su interior, sino que se trataba de una “incapacidad de pensar”, lo que apoyaba y justificaba sus acciones. Esta incapacidad se manifestaba en “*winged words*”, clichés o frases hechas, lo que podría parecer como meras muletillas, eran un blindaje psicológico que le protegía psicológicamente frente a la realidad, evitando que se enfrente directamente al sufrimiento de las víctimas. Los clichés operaban como mecanismos de distanciamiento, que transformaban las acciones graves que llevaban a cabo en el sistema nazi en simples procedimientos administrativos. Un claro ejemplo de estas frases sería “El arrepentimiento es cosa de niños”, que se repetía con el objetivo de evitar cualquier remordimiento. Al final, se describe a sí mismo como una víctima, que simplemente obedecía órdenes de sus superiores, afirmando que él no tuvo suerte y que “el súbito de un buen gobierno tiene suerte, el de uno malo no la tiene” (Arendt, 1963).

Arendt (1963) muestra cómo el sistema nazi elaboró un lenguaje codificado para que los ejecutores no nivelaran sus actos con el asesinato normal, a pesar de que sí lo era. Empleaban eufemismos para sustituir la palabra “asesinato” empleando las siguientes frases: “Otorgar una muerte misericordiosa” y “solución final”.

Hernández y Araos (2024) utilizan el concepto de Arendt, argumentando que la banalización del mal no es exclusiva de contextos nazis, sino que también puede surgir en organizaciones modernas cuando los procedimientos, las normas y estructuras jerárquicas inhiben el pensamiento crítico y la responsabilidad moral de sus miembros. La reflexión de Arendt resuena con situaciones de abuso policial y otras violaciones de derechos cuando agentes subordinados priorizan el cumplimiento de órdenes sobre juicios éticos.

3. Racismo y prejuicio desde la psicología social

3.1. Teoría de la identidad social

La teoría de la identidad social, desarrollada por Henri Tajfel, constituye uno de los marcos más relevantes dentro de la psicología social para comprender cómo los individuos construyen su identidad a partir de la pertenencia a grupos sociales. Esta teoría parte de la idea de que una parte

fundamental del autoconcepto de las personas deriva de los grupos a los que pertenecen, como pueden ser aquellos definidos por la etnia, la cultura o el origen social. La teoría propone que la pertenencia a un grupo y la simple conciencia de la existencia de otros son suficientes para generar competencia y discriminación. Resulta fundamental el paradigma de los grupos mínimos desarrollado por Tajfel, el cual demuestra que la mera categorización de individuos en grupos, incluso basada en criterios arbitrarios y sin interacción previa, es suficiente para generar favoritismo hacia el propio grupo (endogrupo) y discriminación hacia el grupo externo (exogrupo). Esto se explica por la tendencia de los individuos a buscar una identidad social positiva mediante comparaciones favorables con otros grupos (Tajfel y Turner, 1979; Worley, 1997).

Este proceso tiene su inicio con la *categorización social*, en la que se organiza el entorno en grupos para simplificar la realidad. A partir de esta división, surgen los estereotipos, que exageran las diferencias entre los grupos y las similitudes internas del propio grupo. Finalmente, los prejuicios se mantienen a través del favoritismo hacia el grupo propio y la comparación social constante (Tajfel y Turner, 1979; Worley, 1997).

Estas distinciones entre endogrupo y exogrupo influyen en la forma en que los agentes policiales perciben determinados colectivos, los cuales son considerados “otros” y favorecen la aparición de sesgos y prácticas discriminatorias. Así, la pertenencia al grupo policial puede reforzar la cohesión interna, al tiempo que aumenta la desconfianza hacia grupos externos, sobre todo aquellas minorías raciales. En este sentido, diversos estudios han evidenciado que estos procesos no son meramente teóricos, sino que tienen implicaciones en la práctica policial. Investigaciones realizadas muestran que la identidad social influye significativamente en la percepción del sesgo policial y en la relación entre la policía y las minorías, afectando tanto la legitimidad percibida de la institución como la interacción con colectivos (Murphy et al., 2017; Oliveira y Murphy, 2014).

a. Categorización social y “ceguera de colores”

Yanes Cedrés (1997) analiza la categorización social en su investigación desde una perspectiva psicológica cognitiva y social, dando importancia a cómo el cerebro organiza la información sobre los grupos con el objetivo de manejar la complejidad del mundo social. Esta categorización se define como el proceso de agrupación de personas en diferentes categorías, y posteriormente

se les aplican características para definir las, conocidas como estereotipos. Este concepto se basa en la idea de que los seres humanos son “criaturas cognitivas limitadas”, y es por esta razón por la cual se llevaban a cabo las agrupaciones con el objetivo de facilitar el manejo de grandes cantidades de información del entorno. Es decir, el cerebro emplea la categorización para reducir y hacer más manejable la realidad. Para realizar estas agrupaciones se aplica la homogeneidad del exogrupo al cual no pertenecemos, olvidando la individualidad de los integrantes del grupo, sustituyéndola por el estereotipo establecido al conjunto (Yanes Cedrés, 1997).

El concepto de ceguera de color se basa en la idea de que no existen las razas sino solo las “personas”. Esta ideología puede interpretarse como un mecanismo del supremacismo blanco, al pretender que las razas no existen. Esta neutralidad es una injusticia deliberada que ignora las experiencias de crueldad vividas por las personas de color por este mismo. La consecuencia de esta categorización es la invisibilización y devaluación de las vidas negras. Por un lado, la categorización social elimina esa individualidad en la elaboración de los grupos “homogéneos”, y por otro, la ceguera de color aprovecha ese borrado con el objetivo de fingir igualdad que es inexistente (Yanes Cedrés, 1997).

b. Estereotipos y prejuicios

El racismo se ve estrechamente relacionado con el prejuicio y los estereotipos. Definido por Allport (1954) en su obra *La Naturaleza del prejuicio*, este es una actitud negativa dirigida hacia un individuo por el mero hecho de pertenecer a un grupo social determinado. Y son estas actitudes las que alimentan el racismo, basado en la falsa ideología de la superioridad racial (Organización de las Naciones Unidas, 1978). Por otro lado, el estereotipo se trata de una creencia exagerada de ese grupo o categoría (Allport, 1954). Una vez entendidos los dos conceptos básicos que originan el fenómeno del racismo, es necesario comprender su relación con este último.

Según el estudio realizado por Toasijé (2021), las etiquetas establecidas en las personas racializadas resultan en las siguientes acciones o pensamientos:

- “La violencia ciega”: este concepto nos explica que se extiende la idea de que los grupos formados por personas de color son “naturalmente violentos” o poseen esa violencia

ciega. Al compartir estos y propagarse como pensamiento de la sociedad, las instituciones como la policía sienten que poseen una “excusa” para usar la fuerza desproporcionadamente, la cual se ve legitimada.

- Paternalismo, por otro lado, surge este fenómeno caracterizado por la actitud o tendencia a aplicar formas de autoridad o protección, a menudo limitando autonomía y libertad de las terceras personas bajo el argumento de actuar por el bien ajeno. Este mecanismo se presenta mediante un estigma social persistente, resultando en la asociación del color de piel a un supuesto origen de minoridad y trato desigual y minoritario, lo cual dificulta su integración efectiva. En lugar de un trato igualitario, las personas racializadas reciben un trato benevolente condescendiente que impide esa integración mencionada.
- Estigma del origen: el estereotipo está vinculado con el color de la piel que en el pasado estuvo ligado a la esclavitud. Esa “marca social” sigue ahí a pesar de que la esclavitud no se lleve a cabo en la actualidad, asociando a las personas negras con ser alguien de clase inferior (Toasijé, 2021).

Estos procesos explicados muestran por qué en instituciones jerárquicas como la policía los estereotipos y prejuicios pueden internalizarse y legitimarse, influyendo en la toma de decisiones y el uso de la fuerza. La discriminación no depende de actitudes individuales, sino de estructuras sociales y culturales que refuerzan desigualdades.

La teoría de la identidad social ayuda a entender cómo los procesos de categorización y la búsqueda de identidad positiva influyen en el prejuicio. Sin embargo, es necesario considerar también factores contextuales y estructurales, como la competencia por recursos y la interacción entre grupos (teoría del conflicto realista).

3.2. Teoría del conflicto realista

La teoría del conflicto realista, desarrollada principalmente por Muzafer Sherif, propone que la hostilidad entre los grupos no se trata de una patología individual, sino del resultado directo de la competencia por recursos que son percibidos como limitados y que ambos grupos desean. El autor menciona que estos recursos podrían ser los siguientes: poder, estatus social o bienes

económicos. En esta línea, las metas de los grupos son incompatibles, de modo que el éxito de un grupo depende del fracaso del otro, lo que se conoce como interdependencia negativa. Debido a esto, se desencadenan acciones competitivas y frustrantes que alimentan sentimientos de rechazo y sospecha mutua, y como consecuencia, los miembros de cada grupo tienden a fortalecer la cohesión interna y desarrollar actitudes de autoglorificación. Por otro lado, también proyectan estereotipos negativos y prejuicios hacia el grupo ajeno como herramienta funcional para justificar la defensa de sus propios intereses y mantener la distancia social (Jackson, 1993; Echebarría, 1997).

Autores como Bobo han empleado esta teoría para explicar que el prejuicio no nace necesariamente de una apatía personal, sino de una percepción de amenaza colectiva hacia el estatus, privilegios o el estilo de vida del denominado grupo dominante ante las demandas de las minorías. Desde esta perspectiva, los estereotipos negativos no son la causa del racismo, sino su justificación. El grupo dominante desarrolla y mantiene imágenes negativas de las minorías para racionalizar por qué es “justo” o “necesario” mantener la distancia social y negarles el acceso a ciertos recursos o espacios (Jackson, 1993; Echebarría, 1997).

En comunidades racializadas puede influir en el uso desproporcionado de la fuerza. Por ejemplo, ciertos barrios son percibidos como “competidores” por el orden, el control o la seguridad pública; los agentes pueden reforzar estereotipos negativos sobre sus habitantes para justificar intervenciones más agresivas, redadas o detenciones selectivas. Este comportamiento no siempre se basa en prejuicios individuales, sino en percepciones institucionales de proteger el “orden social” y los recursos del grupo, lo que da lugar a patrones de racismo estructural y se asocia con mayores niveles de violencia policial contra personas racializadas (Zare et al., 2022).

3.3. Teoría de la justificación del sistema

Por último, la teoría de justificación del sistema, desarrollada por John T. Lost y Mahzarin R. Banaji, en su artículo publicado en 1994. Surge como respuesta a las limitaciones de las perspectivas de la “justificación del ego”, el proteger la autoestima individual y “justificación del grupo”, proteger el estatus del propio grupo, debido a que no lograban explicar por qué aquellos que eran desfavorecidos a veces mantienen estereotipos sobre sí mismos (Jost y Banaji, 1994).

Según Jost y Banaji (1994), la teoría se define como el proceso psicológico por el cual los individuos perciben, entienden y explican las estructuras y dinámicas sociales existentes de forma que estas sean vistas como legítimas, justas y necesarias. Sostiene que las personas actúan no solamente al ser motivadas por sus intereses individuales o grupales (mencionados en las teorías anteriores), sino que también tienden a defender y justificar el orden social establecido, como el autor lo llama, el *statu quo*.

Asimismo, los autores plantean que los individuos buscan dar coherencia y estabilidad al entorno social en el que se encuentran, llevándoles a aceptar e incluso legitimar sistemas que pueden resultar desiguales o injustos. En este contexto, los estereotipos cumplen una función clave, ya que no solo definen los grupos sociales, sino que también contribuyen a justificar las jerarquías de poder, la distribución de recursos y los roles sociales, haciendo que el sistema parezca correcto y natural.

Por otro lado, presenta el concepto de falsa consciencia, que explica cómo las personas pueden mantener creencias contrarias a sus propios intereses y, por ello, perpetuar su propia posición desfavorecida. Finalmente, estos procesos pueden operar de manera implícita o inconsciente, dificultando que las personas cuestionen esas desigualdades existentes (Jost y Banaji, 1994).

Mediante esta teoría, se consigue explicar cómo la aceptación del *status quo* racial se mantiene a través de la percepción de legitimidad del sistema. La necesidad de justificarlo impulsa a los individuos a respaldar, consciente o inconsciente, políticas y prácticas que refuerzan el abuso de poder y perpetúan desigualdades raciales. Los autores mencionan que para los grupos privilegiados la legitimación funciona como un mecanismo de protección reduciendo sentimientos de culpa y minimizando la importancia de la raza en su vida cotidiana. Para los grupos oprimidos, el proceso es dual, puede fomentar la internalización de estereotipos y el auto-odio, y a su vez, ofrece un alivio temporal al permitir minimizar el papel de la raza frente al estrés de vivir en un sistema que los sitúa en una desventaja (Bertin et al., 2025).

4. Sesgos cognitivos y racismo implícito

4.1. Teoría de actitudes implícitas, estereotipos, autoestima y autoconcepto.

La teoría unificada de actitudes implícitas, desarrollada principalmente por Anthony Greenwald

y Mahzarin Banaji junto con otros colaboradores, tiene como intención integrar los principales constructos cognitivos y afectivos de la psicología en un único marco conceptual, haciendo énfasis en el procesamiento automático e implícito de la información, la cual opera sin que el individuo sea consciente de ello (Greenwald et al., 2002).

Según Greenwald et al. (2002), el conocimiento social se organiza en la mente como una red de asociaciones, conocidas como nodos. Estos representan las personas, como el “yo” y los “otros”, los grupos sociales como serían el grupo propio o el ajeno o atributos como “positivos o negativos y buenos o malos”. Esta teoría se rige por tres principios fundamentales según Greenwald et al. (2002).

1. Balance-congruidad. Si dos nodos que no mantienen conexión comparten un vínculo con un tercer nodo, la asociación entre ambos se fortalece. Los autores plantean el ejemplo de que, si una persona se percibe a sí misma (self) de manera positiva y pertenece a un grupo, tendrá que evaluar positivamente dicho grupo.
2. Desbalance-disonancia: este principio indica que la red mental tiene que resistir la formación de vínculos que conecten un mismo nodo con conceptos opuestos, evitando las incongruencias cognitivas.
3. Diferenciación: los autores sostienen que cuando un nodo se encuentra bajo presión constante debido a las asociaciones contradictorias, se divide en subnodos o subconceptos para reducir la tensión y mantener la consistencia de la red.

La teoría resulta fundamental a la hora de entender el racismo implícito, ya que distingue entre lo que una persona dice conscientemente y las asociaciones automáticas de su mente. Múltiples de estas conexiones no son accesibles mediante la introspección, por lo que el individuo puede desconocerlas. Además, las personas pueden tener valores explícitos igualitarios, pero a su vez seguir manteniendo sesgos automáticos hacia ciertos grupos.

Esta teoría, según Greenwald et al. (2002), se apoya en el Test de Asociación implícita (IAT) para medir la fuerza de estas asociaciones. El instrumento ha medido que el prejuicio racial implícito se relaciona con la activación de la amígdala, asociada al miedo y la evaluación

emocional, cuando sujetos blancos observaban rostros de personas negras que desconocían. Esto demuestra que el IAT permite acceder a un dominio cognitivo que los autoinformes no alcanzan al evitar sesgos como la deseabilidad social o limitaciones de la introspección.

En definitiva, la teoría demuestra que el racismo implícito funciona como una respuesta automática y afectiva, profundamente arraigada en la arquitectura cerebral, que tiene la capacidad de influir en la percepción del entorno social de manera independiente de las creencias conscientes y explícitas del individuo (Greenwald et al., 2002).

- **Racismo implícito y sesgos cognitivos**

El racismo implícito se manifiesta cuando las asociaciones automáticas negativas hacia determinados grupos afectan la percepción y la conducta, incluso en personas que rechazan el racismo de forma consciente. Rubien-Thomas et al. (2023), en su estudio, confirman que estereotipos raciales implícitos como serían la percepción de los individuos negros como “peligrosos o amenazantes” pueden influir en la percepción de amenaza hacia miembros de estos grupos, afectando a la conducta. Los autores demuestran que la amenaza incierta, es decir, la anticipación de un evento negativo impredecible, actúa como un catalizador, potenciando las respuestas emocionales rápidas y condicionadas por el miedo o la defensa sin intervención consciente.

En su experimento, bajo condiciones de amenaza incierta, los participantes tanto blancos como negros muestran una mayor impulsividad ante rostros de personas negras en comparación con rostros de personas blancas. La información racial interfiere con el control cognitivo y el comportamiento cuando el individuo se siente bajo amenaza (Rubien-Thomas et al., 2023).

Del mismo modo, Simon y Gutsell (2019), en su estudio, evidencian que la deshumanización se trata de un proceso cognitivo que mantiene relación con el sesgo implícito. Explican que, a diferencia del prejuicio tradicional, el proceso mencionado hace referencia a la tendencia a percibir a los miembros de ciertos grupos como menos seres humanos o con menos cualidades humanas que los miembros del propio grupo. El estudio que estos autores han llevado a cabo ha demostrado que este tipo de sesgo puede manifestarse incluso cuando no hay prejuicio explícito, y que se trata de una asociación automática que puede predominar en contextos de división

intergrupales. En su experimento, los participantes en la asignación de fotos de rostros (de personas pertenecientes al propio grupo o al otro) con palabras relacionadas con animales o con humanos, estos fueron significativamente más rápidos al asociar a su propio grupo con conceptos humanos, y al externo con conceptos animales. Estos resultados evidencian que la deshumanización opera como una asociación automática e inconsciente. Además, mencionan el concepto de la infrahumanización, ya que se atribuía una “menor humanidad” al exogrupo al negarles capacidades emocionales complejas (esperanza, amor, ternura...), atribuyéndose a los miembros de su propio grupo.

5. Racismo institucional y cultura policial

Feagin (2006) en su obra *Systemic racism: A theory of oppression*, define el racismo sistémico como un sistema histórico estructural que está profundamente arraigado a la organización tanto de la sociedad como de la política y economía, el cual produce las desigualdades raciales que se extienden más allá de las actitudes individuales explícitamente racistas. A su vez, el racismo institucional, definido como el funcionamiento de instituciones específicas que, mediante el uso de normas y prácticas, generan cierta desventaja sistemática a los grupos raciales.

Según Ture y Hamilton (1967), el racismo institucional se define como una forma de opresión mucho más sutil, pero dejan claro que no por esto es menos destructiva, en comparación con los actos individuales de odio. Los autores distinguen dos tipos de racismo, por un lado, está el individual, que se caracteriza por actos abiertos y directos realizados por individuos, como sería el claro ejemplo de un ataque físico, y por otro lado, está el racismo institucional, originado en la operación de las fuerzas establecidas y respetadas en la sociedad. Una de las instituciones que mantiene una relación directa con este tipo de racismo es la policía (Ture & Hamilton, 1967).

Con el objetivo de comprender cómo el racismo institucional se materializa en prácticas concretas, resulta relevante analizar el funcionamiento dentro de la institución policial. El análisis realizado por Camp (2023) introduce el concepto de las “interacciones institucionales” para explicar cómo los encuentros rutinarios entre los agentes policiales y la policía se convierten en espacios donde el racismo institucional se expresa, se normaliza y se llega a perpetuar. Según este análisis, el racismo policial se manifiesta principalmente de las siguientes

formas:

1. Dirección organizacional, la guía de la discreción: Camp (2023) explica qué son las organizaciones, es decir, los departamentos de policía, los cuales dirigen y coordinan como los agentes subordinados usan su juicio personal. Las decisiones de los agentes están guiadas por las normas, incentivos y cultura del departamento al que pertenecen.
2. “Neutralidad” de las políticas: el autor menciona cómo las instituciones de policía frecuentemente implementan políticas que son presentadas como “neutrales” pero que posteriormente en la práctica tienen costos desproporcionados a los grupos minoritarios o se implementan de forma selectiva, dando lugar a que las jerarquías raciales se vean reforzadas.
3. Paradas investigativas: como su nombre indica, hace referencia al uso de infracciones menores como “pretexto” para investigar a los conductores. Un claro ejemplo es el denominado broken-taillight excuse, que se refiere al uso de la luz rota como excusa para realizar contacto con el conductor y permitirle así observar el interior del vehículo, realizar preguntas o investigar posibles actividades delictivas (Camp, 2023). En estas paradas investigativas, las personas negras son detenidas aproximadamente el doble que las blancas (Ebony, 2015).
4. Erosión de la confianza: Camp (2023) menciona que el racismo institucional en este caso se ve reflejado en la comunicación, mientras que conductores blancos reciben un trato más respetuoso, los agentes policiales usan mandos más directos o incluso títulos informales hacia los conductores de color. Estas diferencias en la forma de comunicación por parte de las autoridades policiales contribuyen a que la percepción de la policía sea de injusticia e imparcialidad, erosionando la confianza en la institución por parte de las personas racializadas (Voigt et al., 2017).
5. Límites en los cambios individuales: En el análisis de Camp (2023), se critica que se intente solucionar el racismo mediante el cambio de la mente de los oficiales utilizando entrenamientos de sesgo implícito, debido a que estos ignoran cómo las prácticas organizacionales siguen dirigiendo su comportamiento.

6. Agentes policiales en EEUU, los resultados mostraron que a pesar del entrenamiento, aumentó inicialmente el conocimiento de estos sesgos, no dio lugar a cambios duraderos en el comportamiento real de los oficiales que participaron, sin reducir las disparidades raciales (Lai & Lisnek, 2023).

5.1. Cultura organizacional policial

Según Paoline (2003), la cultura organizacional policial, también llamada cultura ocupacional, puede entenderse como el conjunto de normas, prácticas y formas de actuar que son compartidas y aceptadas por los miembros de la institución. Incluyendo tanto las reglas informales como las creencias y justificaciones comunes que guían el comportamiento de los agentes en distintas situaciones.

Esta cultura surge en gran medida como una forma de afrontar las dificultades del trabajo policial, ya que los agentes están expuestos a situaciones de gran nivel de estrés, riesgo e incertidumbre; por ello, funciona como un mecanismo que ayuda a reducir la ansiedad y dar sentido a las experiencias que comparten dentro del entorno laboral (Paoline, 2003).

Se distinguen dos niveles según Paoline (2003):

1. Cultura ocupacional: se describe como un fenómeno compartido por los policías “de calle” en general, independientemente de su departamento específico. Suele definirse “de abajo hacia arriba” debido a que su origen y mantenimiento residen en los trabajadores de primera línea y no en las directivas.
2. Cultura organizacional: hace referencia a la influencia específica que ejerce una agencia o departamento concreto. En este caso, esta cultura se define “de arriba hacia abajo”, por los altos mandos y administradores según el estilo de liderazgo y las necesidades.

Según el autor, la orientación de “nosotros contra ellos” (us versus them) se constituye como uno de los resultados o consecuencias de la cultura ocupacional policial. Esta mentalidad no surge de forma aislada, sino que es el producto final de un proceso adaptativo en el que los agentes intentan manejar las tensiones inherentes a su trabajo.

5.2. Dinámicas “nosotros vs. ellos”

Las dinámicas de “nosotros versus ellos” se sustentan en procesos psicológicos que han sido ampliamente estudiados en la teoría de la identidad social. Esta teoría ya mencionada, junto con la categorización social, genera sesgos intergrupales, donde los miembros del grupo propio reciben un procesamiento cognitivo diferenciado y más favorecido que los del grupo externo, contribuyendo a los prejuicios y la discriminación (Ratner y Amodio, 2012).

Ratner y Amodio (2012) definen la expresión “us vs. them” como un sesgo intergrupar fundamental donde la simple asignación de una persona a un grupo es suficiente para generar un favoritismo hacia los miembros del propio grupo (ingroup) en detrimento de los ajenos (outgroup).

En su investigación, los autores muestran cómo no es necesaria una historia de conflicto o de competencia real para que surja la creencia de unos contra otros. Y que este pensamiento puede crearse mediante el paradigma del grupo mínimo, donde se asignan a las personas a grupos basados en criterios. Una vez establecida la categoría, los individuos favorecen deliberada e implícitamente a su grupo; esto se considera el origen de muchos prejuicios intergrupales.

Según Ratner y Amodio (2012), no solo se trata de una opinión y construcción social, sino que tiene una base neural que influye en los procesos más básicos de la percepción. La pertenencia a un grupo modula las etapas más tempranas del procesamiento visual de los rostros; esto implica que el cerebro procesa de manera más rápida e intensa los rostros que pertenecen al propio grupo (ingroup), facilitando así atribuciones más positivas y una mayor humanización de sus miembros, mientras que favorece la deshumanización de los individuos del exogrupo (outgroup). Los autores recalcan que, dado que los procesos cognitivos ocurren de manera automática y en fases muy tempranas del procesamiento, resultan resistentes al control consciente, dificultando que las personas sean conscientes del sesgo o puedan regularlo.

5.3. Estrategia policial: Ask Tell Make

Stoughton presenta la progresión de tratos desfavorables hasta llegar al abuso de poder en una escala o progresión, en la forma en la que los agentes interactúan con los ciudadanos, conocida como el enfoque “Preguntar, Ordenar, Obligar” (*Ask, Tell, Make*), bajo la mentalidad del “Policía

Guerrero”. Esta es la predominante en las fuerzas del orden; los agentes se visualizan a sí mismos como si fueran soldados en las líneas del frente de una batalla para preservar el orden frente al caos y la criminalidad. Junto a este concepto, el autor menciona la relación entre el ethos anterior y el símbolo de la Thin Blue Line, el cual representa a la policía como esa fina línea que evita que la sociedad colapse por la delincuencia (Soughton, 2016).

Se presentan 3 niveles diferentes, desde lo más tranquilo hasta lo más violento en cómo se caracteriza la interacción:

Nivel 1: Preguntar (*Ask*): Este nivel hace referencia al momento en el que el agente solicita o pide al civil que lleve a cabo una indicación; sin embargo, el autor deja claro que, bajo la mentalidad mencionada anteriormente, estos oficiales son entrenados para ver lo que podría ser una mera interacción, como un momento que justifique la fuerza letal para imponer autoridad y mantener el control de la situación.

Nivel 2: Ordenar (*Tell*): En este nivel, el autor habla del momento en el que el ciudadano no lleva a cabo la petición inicial, y el agente pasa a una orden con el objetivo de que se cumpla. Aquí es cuando, bajo la visión del guerrero, si el ciudadano no la llevara a cabo, sería una falta de respeto o un cuestionamiento a la autoridad. Esto se vería como resistencia y al individuo como alguien que debe ser “rectificado” (Soughton, 2016).

Nivel 3: Obligar (*Make*): Es en este nivel en el que se pasa a la acción cuando el ciudadano no cumple con la orden y por ello, fuerza al civil a obedecer, mediante el uso de la violencia según sea necesario.

Stoughton (2016) recalca que, en ocasiones, estos agentes aplican el último nivel sin tener autoridad para dar la orden del primer nivel, utilizando así la fuerza física para conseguir la sumisión. Según un análisis de datos policiales del The New York Times en la ciudad de Minneapolis, a pesar de que las personas negras forman un 20% de la población, son un 60% de los casos en los que la policía utiliza la fuerza. Estos porcentajes indican que los ciudadanos negros tienen una mayor probabilidad de experimentar intervenciones policiales violentas, basadas en la desigualdad racial (Oppel & Gamio, 2021).

Este tipo de prácticas no solo afectan a la interacción inmediata entre la policía y la ciudadanía, sino que también tienen implicaciones más amplias en términos de percepción social,

especialmente en lo relativo a la legitimidad institucional.

5.4. Legitimidad institucional

Según Tom R. Tyler (2006), la legitimidad institucional se entiende como la percepción de que una autoridad o institución es apropiada, justa y digna de obediencia. Cuando una institución es percibida como legítima, las personas tienden a cumplir sus normas y decisiones de manera voluntaria, es decir, no por el miedo a un posible castigo ni por las expectativas de beneficios, sino por un sentido interno de obligación.

Según Tom R. Tyler (2006), la legitimidad institucional se entiende como la percepción de que una autoridad o institución es apropiada, justa y digna de obediencia. Cuando una institución es percibida como legítima, las personas tienden a cumplir sus normas y decisiones de manera voluntaria, es decir, no por el miedo a un posible castigo ni por las expectativas de beneficios, sino por un sentido interno de obligación.

La investigación realizada destaca que la legitimidad no depende únicamente de los resultados obtenidos, sino de cómo se llevan a cabo las actuaciones. Así, la justicia procedimental, que se basa en el trato respetuoso, la imparcialidad y la neutralidad, se convierte en un elemento central, ya que las personas están más dispuestas a aceptar y seguir las decisiones cuando perciben que están siendo tratadas de manera justa (Tyler, 2006).

Este aspecto resulta especialmente relevante, según Tyler (2006), en el ámbito policial, donde las prácticas como el perfilamiento racial o el uso desproporcionado de la fuerza pueden erosionar significativamente la percepción de la legitimidad, sobre todo en comunidades negras y minoritarias. En estos casos, la policía deja de ser percibida como una institución protectora y puede ser vista como un mecanismo de control o incluso opresión afectando la confianza y cooperación de la ciudadanía.

6. Aplicación a casos reales

6.1. El caso de Sandra Bland como escalada en el conflicto

El caso de Sandra Bland constituye un ejemplo relevante de escalada de conflicto en una interacción policial aparentemente rutinaria. Tal y como recoge Soughton (2016), el incidente tuvo lugar en 2015 en Texas, cuando el agente Brian Encinia detuvo a Sandra por no señalizar un cambio de carril. Durante la interacción, ella explicó que dicha maniobra se debía a su intención de facilitar el paso del vehículo policial, mostrando a su vez una actitud de irritación al considerar injustificada la detención.

Esta reacción fue interpretada por el agente como una falta de cooperación, iniciando así una progresiva escalada de conflicto. El punto de inflexión se produce cuando el oficial le solicita que apague su cigarrillo. Ante el cuestionamiento de Bland, quien se encontraba en su propio vehículo, el agente le ordenó salir del coche. Tras su negativa, Encinia sacó su taser y le gritó "¡Te voy a encender!", haciendo referencia al uso de dicho objeto, dando lugar a que ella saliera del vehículo. Una vez fuera de la vista de las cámaras, fue donde ocurrió el forcejeo, finalizando en ella esposada y acusada de un delito grave de asalto, tras supuestamente golpear al oficial (Klein, 2018).

En conclusión, el caso ilustra cómo la escalada del conflicto no depende únicamente de la gravedad objetiva de la situación, sino de la interpretación que se realiza de la misma, en interacción con normas y expectativas propias del contexto policial.

Desde una perspectiva psicológica, este caso permite observar cómo, en situaciones ambiguas, los agentes pueden interpretar determinadas conductas como potencialmente amenazantes. La irritación verbal mostrada por Bland, que podría entenderse como una respuesta comprensible ante una situación percibida como injusta, es interpretada por el agente como sospechosa. En este sentido, el cuestionamiento de la autoridad puede percibirse como una posible pérdida de control, favoreciendo así una respuesta orientada a restablecer el orden. Este tipo de dinámicas se ven reforzadas por la cultura organizacional policial, donde estrategias como "Ask, Tell, Make" institucionalizan una progresión en el uso de la autoridad, desde su petición inicial hasta la posible utilización de la fuerza.

6.2. El caso de George Floyd y el movimiento Black Lives Matter

El caso de George Floyd, que ocurrió el 25 de mayo de 2020, es uno de los ejemplos más relevantes de uso abusivo de la fuerza en el contexto policial. Los hechos se iniciaron cuando un empleado de una tienda llamó a la policía ante la sospecha de que Floyd había utilizado un billete falso para comprar unos cigarrillos. Cuando los agentes llegaron al lugar, Floyd se encontraba sentado en su coche con otras dos personas; uno de los oficiales, Thomas Lane, sacó su arma y le ordenó que mostrara las manos.

Cuando los policías intentaron introducirlo en el coche patrulla, Floyd comenzó a forcejear, y debido a que el agente Derek Chauvin intentó meter a Floyd en el coche sin éxito, este terminó en el suelo, boca abajo y esposado. Fue en ese momento cuando los testigos de la escena comenzaron a grabar. Chauvin procedió a colocar su rodilla sobre el cuello de Floyd mientras este repetía la frase “No puedo respirar” y pedía ayuda. La presión en el cuello duró 8 minutos y 46 segundos, y fue después de 6 minutos que George Floyd dejó de reaccionar y tras ser trasladado al hospital fue declarado muerto (Redacción, 2020).

Este caso permite analizar cómo la actuación policial puede verse influida por normas y prácticas previamente interiorizadas que contribuyen a legitimar el uso de la fuerza de manera excesiva. La persistencia en la presión ejercida sobre Floyd, incluso cuando este ya no parecía una amenaza, puede interpretarse como una normalización de prácticas coercitivas dentro del contexto institucional. Asimismo, la falta de acción por parte de los agentes presentes puede explicarse a través de procesos como la presión de grupo y la difusión de la responsabilidad, dificultando así la intervención individual ante las situaciones problemáticas que puedan originarse. A esto, se le suma la posible influencia de sesgos y estereotipos raciales, que pueden afectar a la percepción del individuo y a la respuesta hacia el mismo.

Tal y como señalan Christian et al. (2022), este caso no puede entenderse como algo aislado, sino como un fenómeno más amplio relacionado con las dinámicas del racismo en las instituciones policiales, y además, la desconfianza de las fuerzas policiales. Bor et al. (2018) destacan que la conciencia pública sobre la violencia policial ya había sido intensificada previamente por otros casos similares, lo que contribuyó a un contexto de creciente movilización social, pero fue la visibilización del asesinato de George Floyd, que actuó como catalizador del movimiento.

Como se ha mencionado, este evento actuó como catalizador definitivo, pero no único, en la expansión masiva y la radicalización del movimiento Black Lives Matter (BLM), transformando una protesta en el lugar donde había sucedido el incidente en un fenómeno de acción global. El caso de Floyd fue la prueba definitiva de la existencia del racismo institucional y los claros problemas sistémicos, como la discriminación étnica, desconfianza hacia la policía (Christián et al., 2022).

DISCUSIÓN

El presente trabajo tenía como objetivo el análisis del abuso de poder en las instituciones policiales desde una perspectiva psicológica, con especial atención al papel del racismo institucional y a los procesos psicológicos que influyen en la toma de decisiones en contextos de autoridad. Mediante la revisión teórica realizada, se observa que este tipo de abuso no puede comprenderse desde un único enfoque, ya que se basa en la interacción de múltiples procesos psicológicos. En este sentido, el fenómeno del abuso de poder, al igual que el racismo en las instituciones policiales, puede abordarse a través de diversas teorías.

El estudio realizado por Stanley Milgram de la obediencia a la autoridad muestra cómo los individuos pueden realizar conductas contrarias a sus valores cuando actúan bajo presión y en situaciones donde la responsabilidad se percibe como externa, al desplazarla. Por otro lado, el experimento de la prisión de Stanford de Philip Zimbardo enseña el papel del contexto y los roles sociales en el comportamiento. Además, demuestra cómo el contexto institucional y la adopción de roles pueden favorecer comportamientos autoritarios y deshumanizantes, especialmente cuando existen normas que legitiman estas conductas.

Se debe señalar que estos estudios presentan ciertas limitaciones, por ello deben interpretarse con cautela. En este sentido, a lo largo del trabajo se han incorporado diversas teorías psicológicas, lo que permite ofrecer una comprensión más amplia y completa de los fenómenos analizados.

Por un lado, la teoría de identidad social muestra que la pertenencia a un grupo, como la policía, refuerza la cohesión interna y genera desconfianza hacia quienes son percibidos como “otros”. Por otro lado, la teoría del conflicto realista añade que la percepción de

competencia por recursos o control del orden hace que ciertas comunidades sean vistas como amenazas, legitimando intervenciones más agresivas y el uso desproporcionado de la fuerza. Por su parte, la teoría de justificación del sistema explica cómo estos comportamientos se perciben como normales o necesarios, manteniendo la desigualdad y los estereotipos incluso entre quienes son desfavorecidos, perpetuando el racismo estructural.

Los procesos psicológicos analizados permiten comprender cómo se establece el abuso de poder en la policía y su relación con el racismo institucional. Por un lado, la presión de grupo y la conformidad favorecen la aceptación de prácticas injustas, mientras que la autoridad tiende a percibirse como legítima, lo que reduce su cuestionamiento incluso en situaciones problemáticas. Por otro lado, la legitimidad institucional influye tanto en la obediencia como en la confianza ciudadana. Mediante el uso desproporcionado de la fuerza y el perfilamiento racial, aumenta la desconfianza y el conflicto. La normalización de estas conductas puede entenderse desde la perspectiva de Hannah Arendt, quien señala que la obediencia, la rutina y la falta de cuestionamiento moral favorecen su consolidación.

Por último, se analizan los sesgos cognitivos, la categorización social y el racismo implícito, los cuales influyen en la percepción de amenazas hacia personas racializadas. Estas percepciones se ven reforzadas por las dinámicas de “nosotros” frente a “ellos”, la cultura policial ya establecida y estrategias que se emplean como “Ask, Tell, Make”, ya que deshumanizan al exogrupo escalando las órdenes comunes hasta el uso de la fuerza desproporcionada.

En este contexto, el movimiento Black Lives Matter puede interpretarse como una respuesta colectiva frente a la percepción de injusticia institucional y discriminación que se intensifica a partir de los casos de Sandra Bland y George Floyd. Ambos ejemplos reflejan cómo interacciones policiales que inicialmente parecían rutinarias pueden desembocar en situaciones de abusos de poder influenciadas por los procesos mencionados con anterioridad. En conjunto, estos casos intensifican la idea de que el abuso de poder policial junto con el racismo no pueden entenderse como hechos aislados, sino como el resultado de la interacción entre factores psicológicos, organizacionales o individuales.

CONCLUSIONES

A partir del análisis realizado, puede concluirse que el abuso de poder en las instituciones policiales se trata de un fenómeno complejo, debido a la interacción de tanto factores individuales y grupales como institucionales y sociales. Estos factores se llegan a retroalimentar, creando un entorno donde la discriminación y violencia institucional se vuelven un elemento natural en el ejercicio de su trabajo para conseguir el orden social.

Desde una perspectiva psicológica, los resultados permiten mostrar que el abuso de poder no se puede entender como una desviación del individuo, sino como un proceso que ha sido normalizado. En este sentido, los elementos propios de la cultura policial, como el racismo, favorecen que las personas racializadas sean percibidas como amenazas, desencadenando conductas centradas en el control y dominación en vez de en la protección de los civiles.

Al tratarse de un fenómeno complejo y multidimensional, el abuso de poder en las instituciones policiales requiere intervenciones que aborden todas sus vertientes. Es necesario actuar a nivel individual mediante la formación y la modificación de actitudes y comportamientos, especialmente en lo que se refiere a la gestión de sesgos, la toma de decisiones y el uso de la autoridad. Sin embargo, estas medidas serían insuficientes si no se acompañan de cambios más profundos en las dinámicas organizacionales y en la propia estructura institucional de la policía. Por esto, es imprescindible intervenir a nivel estructural, revisando las normas, prácticas y culturas que forman el funcionamiento interno de la institución.

En primer lugar, a nivel individual, pueden implementarse programas de formación centrados en el reconocimiento de sesgos implícitos, y cómo regular estos, además, también pueden centrarse en mejorar la toma de decisiones y la gestión de las emociones en situaciones de presión y ambigüedad. A nivel grupal, es fundamental intervenir sobre la cultura policial, como se ha mencionado, promoviendo normas que favorezcan la responsabilidad, y por ello el cuestionamiento de aquellas conductas que sean indebidas. Asimismo, considero que abordarlo desde una perspectiva de la psicología comunitaria sería una buena decisión, mediante la creación de espacios donde puedan mantener contacto intergrupal entre policías y comunidades racializadas, con el objetivo de reducir los estereotipos y mejorar la

confianza. Esto sería bastante relevante, ya que considero que puede llegar a crear un bucle basado en el miedo y el rechazo, que termina perjudicando a todos los que están involucrados.

Al ser un fenómeno presente en el día a día, considero que resulta necesario prestarle una mayor atención y promover que el número de estudios psicológicos aumente, con el objetivo de comprenderlo a mayor profundidad. En este contexto, me preocupa especialmente la progresiva normalización de determinadas conductas y discursos que refuerzan la discriminación y la separación social.

Además, considero que el estudio de estos fenómenos, especialmente en el ámbito policial, resulta fundamental, ya que los cuerpos de seguridad tienen la responsabilidad de proteger a los ciudadanos y garantizar su seguridad, sobre todo en el contexto actual. Por ello, es especialmente preocupante cuando aquellos que deben ejercer esa protección no la llevan a cabo de manera adecuada.

Considero que es necesario abordar el claro problema desde un nivel estructural e institucional, porque aunque un individuo acceda a la organización sin actitudes discriminatorias y concienciado respecto al abuso de poder, la propia jerarquía y las dinámicas internas pueden acabar influyendo en sus percepciones o conductas.

BIBLIOGRAFÍA

- Aleman, M. (2017). Paternalismo = paternalism. *EUNOMÍA Revista En Cultura de la Legalidad*, 12(0). <https://doi.org/10.20318/eunomia.2017.3652>
- Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Addison-Wesley
- Arendt, H. (1963). *Eichmann en Jerusalén: Un estudio acerca de la banalidad del mal* (C. Ribalta, Trad.). Editorial Lumen.
- Bertin, J. A., Soyeju, K. A., & Saunders, B. A. (2025). The palliative and pernicious effects of racial system justification for the racially privileged and the racially oppressed. *Frontiers in Social Psychology*, 3. <https://doi.org/10.3389/frsps.2025.1525321>
- Beshay, & Beshay. (2024, 25 octubre). 2. *The impact of videos of police violence against Black people*. Pew Research Center. <https://www.pewresearch.org/social-trends/2023/06/14/the-impact-of-videos-of-police-violence-against-black-people/#:~:text=Among%20adults%20who%20have%20watched%20videos%20of%20police,45%25%20say%20the%20same%20about%20their%20mental%20health>
- Bor, J., Venkataramani, A. S., Williams, D. R., & Tsai, A. C. (2018). Police killings and their spillover effects on the mental health of black Americans: a population-based, quasi-experimental study. *The Lancet*, 392(10144), 302-310. [https://doi.org/10.1016/s0140-6736\(18\)31130-9](https://doi.org/10.1016/s0140-6736(18)31130-9)
- Camp, N. P. (2023). Institutional interactions and racial inequality in policing: How everyday encounters bridge individuals, organizations, and institutions. *Social And Personality Psychology*. <https://doi.org/10.1111/spc3.12930>
- Capuano, C., & Chekroun, P. (2024b). A Systematic review of research on conformity. *International Review of Social Psychology*, 37(1), 13. <https://doi.org/10.5334/irsp.874>

- Christián, L., Erdős, Á., & Háló, G. (2022). The Background and repercussions of the George Floyd case. *Cogent Social Sciences*, 8(1).
<https://doi.org/10.1080/23311886.2022.2082094>
- Echebarría Echabe, A. (1997). *Categorización social, estereotipos y prejuicios: una perspectiva psicológica cognitiva y social*. *Revista de Psicología Social*, 12, 45–62.
- Ebony. (2015, 9 de abril). *The racism behind broken-taillight policing*. Ebony.
<https://www.ebony.com/the-racism-behind-broken-taillight-policing-981/>
- Feagin, J. R. (2006). *Systemic racism: A theory of oppression*. Routledge/Taylor & Francis Group.
- French, J. R. P., & Raven, B. (1959). *The bases of social power*. In D. Cartwright (Ed.), *Studies in social power* (pp. 150–167). University of Michigan.
- Fundación Alternativas. (2021). *Informe África 2021: desafíos conjuntos para África y Europa bajo la pandemia*.
- Greenwald, A. G., Banaji, M. R., Rudman, L. A., Farnham, S. D., Nosek, B. A., & Mellott, D. S. (2002). A unified theory of implicit attitudes, stereotypes, self-esteem, and self-concept. *Psychological Review*, 109(1), 3–25. <https://doi.org/10.1037/0033-295x.109.1.3>
- Haslam, S. A., & Reicher, S. D. (2012). Contesting the “Nature” Of Conformity: What Milgram and Zimbardo’s Studies Really Show. *PLoS Biology*, 10(11), e1001426.
<https://doi.org/10.1371/journal.pbio.1001426>
- Hernández, J., & Araos, C. (2024b). The Banality of Organizational Wrongdoing: A reading on Arendt’s Thoughtlessness thesis. *Journal of Business Ethics*, 195(4), 713–727.
<https://doi.org/10.1007/s10551-024-05701-3>
- Jackson, J. W. (1993). *Realistic group conflict theory: A review and evaluation of the theoretical and empirical literature*. *The Psychological Record*, 43, 395–413.
https://www.researchgate.net/publication/232469870_Realistic_Group_Conflict_Theory_A_Review_and_Evaluation_of_the_Theoretical_and_Empirical_Literature

- Jost, J. T., y Banaji, M. R. (1994). The role of stereotyping in system-justification and the production of false consciousness. *British Journal of Social Psychology*, 33(1), 1–27. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.1994.tb01008.x>
- Klein, G. C. (2018). On the Death of Sandra Bland: A Case of Anger and Indifference. *SAGE Open*, 8(1). <https://doi.org/10.1177/2158244018754936>
- Lai, C. K., & Lisnek, J. A. (2023). The Impact of Implicit-Bias-Oriented Diversity Training on Police Officers' Beliefs, Motivations, and Actions. *Psychological Science*, 34(4), 424-434. <https://doi.org/10.1177/09567976221150617>
- Levine, M., Walton, C., Philpot, R., & Keil, T. (2025). Bystanders and the murder of George Floyd: Analyzing bystander intervention in the course of a police killing. *American Psychologist*. <https://doi.org/10.1037/amp0001531>
- Magazine, S. *The menace within.* STANFORD Magazine.**
<https://stanfordmag.org/contents/the-menace-within>
- Mazerolle, L., Bennett, S., Davis, J., Sargeant, E., & Manning, M. (2013). Legitimacy in Policing: A Systematic Review. *Campbell Systematic Reviews*, 9(1). <https://doi.org/10.4073/csr.2013.1>
- Milgram, S. (1963). *Behavioral study of obedience.* *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(4), 371–378. <https://www.demenzemedicinagenerale.net/pdf/MilgramOriginalWork.pdf>
- Murphy, K., Madon, N. S., & Cherney, A. (2017). Promoting Muslims' cooperation with police in counter-terrorism. *Policing an International Journal*, 40(3), 544–559. <https://doi.org/10.1108/pijpsm-05-2016-0069>
- OHCHR (Organización de las Naciones Unidas). (1978, 27 de noviembre). *Declaración sobre la raza y los prejuicios raciales.* <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-race-and-racial-prejudice>

- Oliveira, A., & Murphy, K. (2014). Race, social identity, and perceptions of police bias. *Race and Justice*, 5(3), 259–277. <https://doi.org/10.1177/2153368714562801>
- Oppel, R. A., Jr, & Gamio, L. (2021, 21 abril). Minneapolis Police Use Force Against Black People at 7 Times the Rate of Whites. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/interactive/2020/06/03/us/minneapolis-police-use-of-force.html>
- Plant, J. F. (2011). Carl J. Friedrich on Responsibility and Authority. *Public Administration Review*, 71(3), 471–482. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2011.02368.x>
- Police violence report (2023) <https://policeviolencereport.org/2023/>
- Punch, M. (2010). Police corruption: Deviance, accountability and reform in policing. *Policing a Journal of Policy and Practice*, 4(4), 315–321. <https://doi.org/10.1093/police/paq053>
- Race: *the power of an illusion*. (s.f.). <https://www.racepowerofanillusion.org/articles/historical-origins-and-development-racism>
- Ratner, K. G., & Amodio, D. M. (2012). Seeing “us vs. them”: Minimal group effects on the neural encoding of faces. *Journal of Experimental Social Psychology*, 49(2), 298–301. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2012.10.017>
- Redacción. (2020, 31 mayo). *George Floyd: qué pasó antes de su arresto y cómo fueron sus últimos 30 minutos de vida*. BBC News Mundo. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-52869476>
- Reiner, R. (2016). Opinion: Is police culture cultural? *Policing: A Journal of Policy and Practice*, paw046. <https://doi.org/10.1093/police/paw046>
- Rogers, E. B., y Sweeting, F. (2024). Exploring police employees’ attitudes and behaviours as a bystander towards police sexual misconduct. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 18. <https://doi.org/10.1093/police/paae087>

- Rubien-Thomas, E., Berrian, N., Rapuano, K. M., Skalaban, L. J., Cervera, A., Nardos, B., Cohen, A. O., Lowrey, A., Daumeyer, N. M., Watts, R., Camp, N. P., Hughes, B. L., Eberhardt, J. L., Taylor-Thompson, K. A., Fair, D. A., Richeson, J. A., & Casey, B. J. (2023). Uncertain threat is associated with greater impulsive actions and neural dissimilarity to Black versus White faces. *Cognitive Affective & Behavioral Neuroscience*, 23(3), 944–956. <https://doi.org/10.3758/s13415-022-01056-2>
- Simon, J. C., & Gutsell, J. N. (2019). Effects of minimal grouping on implicit prejudice, infrahumanization, and neural processing despite orthogonal social categorizations. *Group Processes & Intergroup Relations*, 23(3), 323–343. <https://doi.org/10.1177/1368430219837348>
- Skolnick, J. H. (2016). Chapter 1. A sketch of the policeman's working personality. In *New York University Press eBooks* (pp. 15–31). <https://doi.org/10.18574/nyu/9780814776155.003.0001>
- Stoughton, S. W. (2016). Principled policing: Warrior cops and guardian officers. *Wake Forest Law Review*, 51, 611.
- Sunshine, J., & Tyler, T. R. (2003). The role of procedural justice and legitimacy in shaping public support for policing. *Law & Society Review*, 37(3), 513–547. <https://doi.org/10.1111/1540-5893.3703002>
- Tyran, J.-R., & Feld, L. P. (2001). *Why People Obey the Law: Experimental Evidence from the Provision of Public Goods* (Working Paper). University of St. Gallen
- Tyler, T. R. (2006). Psychological perspectives on legitimacy and legitimation. *Annual Review of Psychology*, 57(1), 375–400. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.57.102904.190038>
- Ungvarsky, J. (2023). *Abuse of power*. EBSCO Research Starters. <https://www.ebsco.com/research-starters/politics-and-government/abuse-power>
- Voigt, R., Camp, N. P., Prabhakaran, V., Hamilton, W. L., Hetey, R. C., Griffiths, C. M., Jurgens, D., Jurafsky, D., & Eberhardt, J. L. (2017). Language from police body camera footage

shows racial disparities in officer respect. *Proceedings Of The National Academy Of Sciences*, 114(25), 6521-6526. <https://doi.org/10.1073/pnas.1702413114>

Yanes Cedrés, J. M. (1997). *Estereotipos, actitudes y teorías implícitas en un contexto de activación del conflicto insular entre estudiantes [Tesina de licenciatura, Universidad de La Laguna]*. Repositorio Institucional de la Universidad de La Laguna. <https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/7150>

Zare, H., Meyerson, N. S., Delgado, P., Spencer, M., Gaskin, D. J., & Thorpe, R. J. (2022). Association between Neighborhood and Racial Composition of Victims on Fatal Police Shooting and Police Violence: An Integrated Review (2000–2022). *Social Sciences*, 11(4), 153. <https://doi.org/10.3390/socsci11040153>