

Factores motivacionales que inciden en la elección de la carrera policial como patrullero de la Policía Nacional de Colombia

Motivational factors that influence the choice of a police career as a patrolman of the National Police of Colombia

Fatores motivacionais que influenciam a escolha de uma carreira policial como oficial de patrulha da Polícia Nacional da Colômbia

Ángel Uriel Hernández González^{a,*} | Luce Marina Echeverri Petti^b

| Gonzalo Andrés Cortés Olarte^c

^a <https://orcid.org/0000-0002-0043-3151> Policía Nacional de Colombia, Bogotá D. C., Colombia

^b <https://orcid.org/0000-0002-9965-0972> Policía Nacional de Colombia, Bogotá D. C., Colombia

^c <https://orcid.org/0000-0002-5670-220X> Policía Nacional de Colombia, Bogotá D. C., Colombia

- Fecha de recepción: 2021-11-04
- Fecha concepto de evaluación: 2021-11-19
- Fecha de aprobación: 2021-11-24
<https://doi.org/10.22335/rlct.v14i1.1519>

Para citar este artículo / To reference this article / Para citar este artigo: Hernández, Á. U., Echeverri, L. M., & Cortés, G. A. (2021). Factores motivacionales que inciden en la elección de la carrera policial como patrullero de la Policía Nacional de Colombia. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 14(1), 18-27. <https://doi.org/10.22335/rlct.v14i1.1519>

RESUMEN

La presente investigación se desarrolló en trece escuelas de policía, con el propósito de analizar los factores motivacionales que inciden en la elección de la carrera como patrullero de la Policía Nacional. Se trabajó bajo un enfoque mixto, con un diseño metodológico de tipo “no experimental”, transversal y de alcance descriptivo, utilizando una muestra aleatoria estratificada de 400 estudiantes, de ambos sexos, donde la edad promedio de los evaluados fue de 23 años. Para la recolección de información, se aplicó el cuestionario denominado “Factores Motivacionales que inciden en la elección de la carrera policial”, el cual consta de cinco ejes, cada uno con cinco ítems. La consistencia interna de la escala se establece mediante Alpha de Cronbach con un valor de 0.749, lo que valida la fiabilidad del cuestionario. Los datos son analizados a partir de medidas de tendencia central. Asimismo, se realizó una entrevista semiestructurada denominada “Percepción de la Policía Nacional de Colombia como empleador”, y se aplicó a 20 estudiantes, con el fin de triangular los datos cuantitativos con la información cualitativa, permitiendo establecer que el motivo principal de los jóvenes que deciden incorporarse como patrullero es el relacionado con Beneficios a la sociedad ($M=99.06\%$) ($3=396$); los ítems más representativos son: “Sé que desde mi profesión puedo aportar a otros” y “Siento que pertenezco a esta institución y me enorgullece”; con esto se demuestra que los factores sociales son los más influyentes en la decisión de ingreso de los estudiantes de policía en Colombia.

Palabras clave: Elección de carrera, factores motivacionales, orientación profesional, patrullero, servicio de policía

* Autor de correspondencia. Correo electrónico: angel.hernandez@correo.policia.gov.co



ABSTRACT

This research was carried out in thirteen police schools, with the purpose of analyzing the motivational factors that influence on the choice of the career as patrolman of the National Police. We worked under a mixed approach, with a methodological design of “non-experimental” type, transversal and descriptive scope, using a stratified random sample of 400 students, of both sexes, where the average age of those evaluated was 23 years old. To collect the information, it was applied a questionnaire called “Motivational Factors that influence the selection of a police career”, which consists of five axes, each with five items. The internal consistency of the scale is established by Cronbach’s Alpha with a value of 0.749, which validates the reliability of the questionnaire. The data are analyzed using measures of central tendency. Likewise, a semi-structured interview called “Perception of the National Police of Colombia as an employer” was applied to 20 students, in order to triangulate the quantitative data with the qualitative information, allowing to establish that the main motivational factor of the young people who decide to join as a Patrolman is: Benefits to society ($M=99.06\%$) ($n=396$), where the most representative items are “I know that with my profession I can contribute to others” and “I feel, I belong to this institution and I am proud of it”, demonstrating that social factors are the most influential in the decision of the students to join to the police force in Colombia.

Keywords: Career choice, motivational factors, career guidance, patrolman, police service

RESUMO

Esta investigação foi realizada em treze escolas de polícia, com o objetivo de analisar os fatores motivacionais que influenciam a escolha da carreira como patrulheiro da Polícia Nacional. Trabalhámos com abordagem mista, com um desenho metodológico “não experimental”, transversal e descritivo, utilizando uma amostra aleatória estratificada de 400 estudantes de ambos os sexos, sendo a média de idade dos avaliados, 23 anos. Para a recompilação de informação, foi aplicado o questionário denominado “Fatores motivacionais que influenciam a escolha da carreira policial”, que consiste em cinco eixos, cada um com cinco itens. A consistência interna da escala é estabelecida mediante Cronbach Alpha com um valor de 0,749, o que valida a fiabilidade do questionário. Os dados são analisados utilizando medidas de tendência central. Do mesmo modo, foi realizada uma entrevista semi-estruturada chamada “Percepção da Polícia Nacional da Colômbia como empregador” aplicada a 20 estudantes, a fim de triangular os dados quantitativos com a informação qualitativa, permitindo estabelecer que o principal fator motivacional dos jovens quem decide aderir como Patrulheiro é: Benefícios para a sociedade ($M=99,06\%$) ($n=396$) onde os itens mais representativos são “Sei que com minha profissão posso contribuir para os outros” e “Sinto que pertenço a esta instituição e faz-me sentir orgulhoso”, demonstrando que os fatores sociais são os mais influentes na decisão de admissão para a força policial na Colômbia.

Palavras-chave: Escolha de carreira, fatores motivacionais, orientação profissional, patrulheiro, serviço de polícia

Una de las decisiones más importantes en la vida del ser humano, al finalizar la educación media, está relacionada con la elección de la carrera profesional, pues de esta última depende el estilo y calidad de vida que determinará su futuro tanto a nivel personal, familiar, social y laboral.

Verse motivado a seguir una profesión específica implica, además de factores externos, procesos subjetivos que inciden en el comportamiento, pues estos amplían las dimensiones individual, socio-estructural y relacional (Araya, 2019).

La vinculación de nuevo personal a los cuerpos de policía requiere de más exigencia en los procesos de selección, pues se debe asegurar que estas personas cumplan con altos estándares de identificación y tamizaje, para asegurar además del ingreso de los aspirantes más aptos, la permanencia de estos a lo largo del tiempo.

De acuerdo con el informe en Seguridad Ciudadana para América Latina y el Caribe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo-PNUD (2016), “son muchos los desafíos que enfrentan las instituciones del sector de seguridad y justicia de la región” (p. 177); dentro de estos se

identifica: la capacidad para atraer personal idóneo que se dedique a la profesión policial y que, a su vez, este dispuesto a permanecer hasta la culminación de la carrera.

En este contexto, la Policía Nacional de Colombia, además de necesitar mayor asignación de recursos encaminados al fortalecimiento de sus capacidades humanas, debe trabajar en beneficio de los policías, hacerse más atractiva y generar en ellos un estado de bienestar que potencialice su desenvolvimiento laboral en ambientes de trabajo saludables y bajo un liderazgo adecuado y un trato respetuoso, ejemplo que será replicado hacia la ciudadanía en la forma de aplicar su servicio; llevando esto a cabo, será posible contar con policías motivados, dispuestos a cumplir con la misión de la institución y permanecer en la misma.

Dentro de las problemáticas identificadas en la institución, y que dan origen a la presente investigación, se encuentra el número de retiros por “voluntad propia”, pues entre 2015-2021 se han presentado 12.496 retiros de patrulleros, que han estado menos de diez años en servicio, cuando la proyección de la carrera es de 25 años; esto indica que hubo un cambio en los motivos que los llevaron a elegir la profesión policial.

Por lo anterior, es necesario identificar los factores motivacionales que inciden en la elección de la carrera como patrullero, con el propósito de aportar información que permita además de atraer a los candidatos más adecuados, contar con personas con capacidades y habilidades necesarias para ejercer el servicio de policía durante el tiempo establecido, evitando la descapitalización del talento humano dedicado a la misionalidad institucional y mitigando la fuga del capital intelectual de la entidad.

Estudios relacionados

Al realizar un análisis de las motivaciones presentes en jóvenes que se inclinan por seguir la carrera policial, Elntib y Milincic (2020), en el estudio titulado *Motivations for Becoming a Police Officer: a Global Snapshot*, llevado a cabo en 28 países, de los cuales 16 se encuentran en vía de desarrollo y 12 desarrollados, encontraron que los motivos que impulsan a las personas a ser policías están cambiando en función de la edad; en los jóvenes el aspecto sociofamiliar es el más influyente, mientras que en poblaciones maduras la posibilidad de percibir ingresos y beneficios son los que tienen más relevancia (p. 218).

Para el caso de China, Wu et al. (2009) señalaron diferencias significativas en la formación académica de los

aspirantes. Los bachilleres se motivaban más por la influencia familiar y el aporte social, mientras que para los profesionales pesaban más la seguridad laboral y los beneficios organizacionales.

En Corea del Sur, los investigadores Moon y Hwang (2004) identificaron que los principales motivadores son la seguridad laboral y el salario fijo. En el caso de Estados Unidos, Waterman (2017) demostró que para esta población las motivaciones más importantes fueron: la ayuda a las personas, la lucha contra el crimen, el avance profesional, la seguridad laboral y la emoción del trabajo; los menos relevantes estaban relacionados con el poder y la autoridad, la influencia de familiares o amigos y la falta de alternativas profesionales.

A nivel de Latinoamérica, Loayza (2017) evidenció que los factores externos: “opción profesional e influencia del entorno” son los que orientan la decisión de ser policía. Por otra parte, Urtecho et al. (2019) evidenciaron que para los jóvenes hondureños existen tres factores motivadores a la hora de escoger la profesión policial: 1) la estabilidad económica; 2) el servicio comunitario y 3) la influencia social ejercida por su círculo relacional primario; el factor socioeconómico es el motivo principal a la hora de elegir esta profesión.

En Colombia, Ruiz y Ramírez (2008) adelantaron una aproximación al análisis motivacional de quienes se dedican a la profesión policial. Estos autores concluyeron que debe existir alineación entre las metas personales y las institucionales, para articular logros y evitar que la relación laboral quede exclusivamente sujeta al salario.

Lo anterior, evidencia que los factores motivacionales para el ingreso a las instituciones policiales son diferenciales según el contexto y estos pueden ser de carácter individual o social, además, pueden estar condicionados a partir del reconocimiento de una verdadera vocación de servicio (Garriga, 2018).

Criterios de incorporación a patrullero

En la actualidad los requisitos básicos para ser patrullero (primer grado de la carrera profesional de la Policía Nacional de Colombia) son: ser colombiano(a); tener título de bachiller (17 a 27 años), si acredita título de educación técnica, tecnológica o profesional se extiende la edad hasta los 30 años; ser soltero (a) o casado (a), en ambos casos solo puede tener un hijo; haber obtenido un puntaje igual o superior a 40 puntos o sus equivalentes en las Pruebas Saber, del Instituto Colombiano

para la Evaluación de la Educación-ICFES, en las áreas de lectura crítica, matemáticas, lenguaje y ciencias sociales (Policía Nacional de Colombia, 2021). Asimismo, no haber sido condenado o estar incurso en indagaciones o investigaciones en el sistema penal, disciplinario o fiscal; no tener multas por comportamientos contrarios a la convivencia, de conformidad con lo estipulado en la Ley 1801 de 2016, ni multas pendientes de pago derivadas de una infracción de tránsito, de conformidad con lo estipulado en la Ley 769 de 2002 (Policía Nacional de Colombia, 2021). Adicional a los requisitos básicos, el aspirante debe superar la valoración médica, odontológica, psicológica, físico-atlética, visita domiciliaria, estudio de seguridad y consejo de admisiones.

Según información suministrada por la Dirección de Incorporación-DINCO, en el 2020 ingresaron 4.759 personas a formarse como patrulleros en las diferentes escuelas de policía; en la selección de este personal se realizó un tamizaje a 74.478 aspirantes, de los cuales se seleccionó solo el 6%. En el 2021, ingresaron 10.500 nuevos estudiantes de policía.

En términos prospectivos, es importante tener en cuenta que el ingreso de patrulleros a la institución depende de la política de Estado implementada por cada presidente y su plan de gobierno en materia de seguridad pública, de donde deriva la asignación de recursos para cada vigencia. Es importante mencionar que la cantidad de personal admitido para el grado de patrullero depende de los estudios actuariales que calculan los costos derivados tanto para la incorporación, formación y nominación como para los gastos a nivel prestacional que, además de contemplar el pasivo pensional, también debe prever los respectivos incrementos en el tiempo, es decir, es necesario evaluar la viabilidad financiera y de sostenimiento.

Una vez superado el proceso de incorporación, la Dirección Nacional de Escuelas-DINAE, acreditada como Institución de Educación Superior (IES) por el Ministerio de Educación Nacional, y enmarcada en su actuar en los parámetros establecidos por la Ley General de Educación 115 de 1994 y Ley 30 de 1992 (Arévalo & Cardozo, 2019), tiene como objetivo la formación integral del talento humano de la institución con su Proyecto Educativo Institucional, en cumplimiento de las funciones de docencia, proyección social e investigación, y de esta manera responder de manera efectiva a la misión de la entidad.

Para el caso de los patrulleros, estos se forman durante un año en la modalidad de internado, con un plan de estudios subdividido en dos periodos: en el primero se imparten contenidos temáticos de 18 asignaturas (31 créditos), y en el segundo 19 asignaturas (30 créditos); cada asignatura cuenta con un contenido programático descrito en la “Guía Integral para el Diseño Curricular”. Una vez finalizado el programa de formación, reciben el título de “Técnico Profesional en Servicio de Policía” e ingresan al escalafón del nivel ejecutivo en el grado de patrullero (Congreso de la República, 2000).

■ Metodología

El enfoque de esta investigación es de corte mixto, su diseño metodológico es de tipo no experimental, transversal y con alcance descriptivo (Hernández & Mendoza, 2018); está basado en el análisis cuantitativo de los datos obtenidos de la aplicación de un cuestionario en escala Likert y la información cualitativa obtenida de experiencias subjetivas, recopiladas a partir de entrevistas semiestructuradas.

Instrumentos

El instrumento cuantitativo utilizado es de elaboración propia, ha sido validado a partir de dos formas: la primera, mediante estudio lógico y racional de los ítems de acuerdo al dominio; la segunda, a través de tres jueces expertos, que evaluaron el grado en que los reactivos concuerdan con los planteamientos evaluativos del constructo, técnica denominada proporción de acuerdos (Manterola, et al, 2018). La fiabilidad del mismo se estableció mediante el Alpha de Cronbach de 0.749, lo que indica una buena consistencia interna de acuerdo con Celina y Campos (2005).

La información se recolectó a partir del instrumento denominado “Factores Motivacionales que inciden en la elección de la carrera policial”, donde se miden cinco ejes: 1) Intereses personales; 2) Beneficios a la sociedad; 3) Condiciones económicas; 4) Influencia familiar y 5) Influencia social, cada uno con cinco ítems. Por cada ítem, los participantes tienen la posibilidad de responder según el grado de identificación con los mismos, mediante cinco posibilidades de respuesta (escala de Likert): 1. Totalmente en desacuerdo; 2. En desacuerdo; 3. Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo; 4. De acuerdo y 5. Totalmente de acuerdo.

Tabla 1
Descripción de los ejes

Eje	Descripción
Eje 1: Intereses personales	Motivos individuales para la actividad, son de carácter intrasubjetivo: independencia, reto, pertenencia, vocación, logro, superación, diversión, identidad, éxito, satisfacción, poder, conocimiento, pulsiones, fantasías y deseos.
Eje 2: Beneficios a la sociedad	Motivos sociales comunitarios para la actividad, son de carácter intersubjetivo: atención, popularidad, aceptación, importancia, pertenencia, conveniencia o trascendencia.
Eje 3: Condiciones económicas	Motivos culturales para la actividad, son de carácter transubjetivo: beneficio y utilidad a partir de aprendizajes, creencias, imaginarios.
Eje 4: Influencia familiar	Motivos psíquicos establecidos por el primer nivel de socialización del individuo, son de carácter transubjetivo: padre, madre, hermanos, demás familiares, determinados a través del vínculo, nivel de aprobación y refuerzo.
Eje 5: Influencia social	Motivos psíquicos establecidos por el segundo y tercer nivel de socialización del individuo, son de carácter transubjetivo: escuela, trabajo, vecindario, amigos, compañeros, medios de comunicación, redes sociales, grupos de interés, determinados a través del vínculo, prestigio, y reconocimiento.

Nota. Ejes de elaboración propia, descritos a partir de las teorías de la motivación y estudios relacionados.

Los datos recolectados mediante la aplicación del instrumento cuantitativo se analizaron mediante tablas de frecuencias. Adicionalmente, se valoró el aporte de cada ítem al eje que integra, y se confirmó el grado de contribución del mismo a la identificación del factor motivacional correspondiente, según la tabla 2.

Las puntuaciones obtenidas se sumaron por eje en escala aditiva, de acuerdo con los puntajes obtenidos en cada ítem, determinando la incidencia de cada factor en el nivel motivacional de los participantes.

Para la recolección de la información cualitativa, se realizó una entrevista semiestructurada denominada “Percepción de la Policía Nacional de Colombia como empleador” a 20 estudiantes de la Escuela de Policía Metropolitana de Bogotá-ESMEB; este instrumento tenía cinco preguntas relacionadas con cada uno de los ejes establecidos (1. Intereses personales, 2. Beneficios a la

sociedad, 3. Condiciones económicas, 4. Influencia familiar e 5. Influencia social).

La información recolectada de las entrevistas, fue analizada a partir de las formas discursivas y triangulada con la información cuantitativa de cada eje.

Participantes

La población de esta investigación comprende 4.749 estudiantes de policía de trece escuelas a nivel nacional, de los cuales 1.740 eran mujeres. Se utilizó una muestra aleatoria estratificada de 400 discentes, se determinó un nivel de confianza del 95%, un error de estimación de 0.05% y una probabilidad de éxito del 0.5%.

Fórmula de población finita, utilizada para determinar el tamaño de la muestra:

$$n = \frac{Z^2 * P * Q}{E^2}$$

Tabla 2
Muestra estratificada por escuela y sexo

Escuela de Policía	Población			Proporción (xi/n)	Muestra	
	Mujeres	Hombres	Total		Mujeres	Hombres
Escuela Simón Bolívar-ESBOL	0	393	393	8%	0	31
Escuela Nacional de Carabineros-ESCAR	0	408	408	9%	0	37
Escuela de Carabineros Eduardo Cuevas -ESECU	0	364	364	8%	0	29
Escuela de Policía Gabriel González-ESGON	0	406	406	9%	0	37
Escuela de Carabineros Alejandro Gutiérrez-ESAGU	0	326	326	7%	0	23

Escuela de Policía	Población			Proporción (xí/n)	Muestra	
	Mujeres	Hombres	Total		Mujeres	Hombres
Escuela de Policía Antonio Nariño-ESANA	93	420	513	11 %	10	46
Escuela de Policía Carlos Eugenio Restrepo-ESCER	390	0	390	8 %	31	0
Escuela de Policía Rafael Reyes-ESREY	489	4	493	10 %	49	0
Escuela de Carabineros Rafael Núñez-ESRAN	0	305	305	6 %	0	18
Escuela de Patrulleros Provincia de Sumapaz-ESSUM	409	0	409	9 %	37	0
Escuela de Carabineros Provincia de Vélez-ESVEL	409	2	411	9 %	37	0
Escuela de Policía de Yuto-ESMAC	0	80	80	2 %	0	2
Escuela de Policía Metropolitana de Bogotá-ESMEB	0	251	251	5 %	0	13
Total	1.790	2.959	4.749	100 %	164	236
						400

Nota. La población corresponde al parte de personal de las escuelas de formación policial, a fecha 8 de junio 2021.

Procedimiento

Una vez establecida la validez y confiabilidad del cuestionario, se aplicó una prueba piloto a 121 estudiantes de la ESMEB, que no hicieron parte de la muestra, con el propósito de establecer claridad y pertinencia evaluativa. En análisis posterior a la aplicación, no se requirieron ajustes del mismo.

La recolección de la información cuantitativa se hizo a través de herramientas electrónicas (Google/Forms), en atención y seguimiento de las medidas de autoprotección y distanciamiento social derivadas del COVID-19. El Jefe de Talento Humano de cada Escuela de Policía seleccionó al azar el número de estudiantes de acuerdo al tamaño muestral, a quienes se dio a conocer el objetivo del estudio y las instrucciones éticas y de procedimiento, garantizando la confidencialidad de la información.

La entrevista que se aplicó a los 20 estudiantes de policía de la ESMEB se llevó a cabo de manera presencial por el grupo de investigación en las instalaciones de la Escuela. Tanto el cuestionario como la entrevista fueron aplicados previo consentimiento informado de los participantes.

Resultados

De acuerdo con los objetivos planteados, se evidencia que para ser patrullero de la Policía Nacional de Colombia si existen factores motivacionales específicos que potencializan la elección de la carrera policial.

En esta investigación se encontró que el eje Beneficios a la sociedad obtuvo un (99%) de favorabilidad en la población evaluada, siendo el comportamiento prosocial y el altruismo los motivadores predominantes. Dentro de los principales determinantes de la decisión de incorporación se encontró: la posibilidad de aportar a otros, la satisfacción de servir y el orgullo de pertenecer a esta institución; estas son las razones primordiales que motivaron a los participantes a ser policía.

Respecto a este eje, los ítems mejor puntuados por los encuestados fueron: "Sé que desde mi profesión puedo aportar a otros" y "Siento que pertenezco a esta institución y me enorgullece", cada uno con el (93.75 %) ($n=375$).

Con respecto a la entrevista, para la pregunta: ¿cuál fue la razón principal por la que se incorporó como patrullero de la Policía Nacional de Colombia?, una de las respuestas fue:

Me gusta la Policía. Es un mecanismo para ayudar a los demás y sentirme lleno conmigo mismo; servir a la sociedad siempre ha estado en mi pensamiento, para mí el dinero no es tan importante, es más importante hacer lo que nos hace felices.

Sobre esta respuesta se puede analizar que, para el entrevistado además del gusto por la profesión o por sus beneficios económicos, el servicio a otro factor motivacional más relevante, si se analiza desde la jerarquía de las necesidades planteada por Maslow (Fyfe et al., 1997),

con relación a la autorrealización, y a partir del crecimiento personal, se valora el pertenecer y se disfruta de lo que se hace en beneficio de terceros.

Otro de los entrevistados manifiesta: “mi razón principal para ingresar a la institución fue el gusto por lo que hace un policía”. Esta respuesta fue justificada por el evaluador, en razón al servicio que se presta a las personas.

La uniformidad en las respuestas brindadas denotan interés de los estudiantes por servir y ayudar a otros, competencia específica denominada: “Servir con Pasión” dentro del actual Modelo de Cultura Institucional.

En segunda instancia, se ubica el eje “Intereses personales”, con el (95 %) de favorabilidad, con el cual se destaca el deseo de superación, parte fundamental de la motivación para ser patrullero; asimismo, aspectos relevantes de la personalidad como el autoconcepto, la autoimagen y la autoestima son una constante en los uniformados en formación.

Los ítems de este eje integran los componentes cognitivo, conductual y afectivo de los participantes, con los cuales se demuestra que se presta mayor atención a los aspectos intrínsecos de los individuos, es decir, a sus competencias. Los ítems mejor puntuados fueron “Para mí la vida es un reto diario y sé que estoy listo para superar obstáculos” (99.50 %) ($n=398$) y “Considero que soy exitoso y me siento satisfecho conmigo mismo” (98.50 %) ($n=394$), en contraposición al ítem “Disfruto tener autoridad y mandar a otros, tanto como obedecer” (84.75 %) ($n=335$), con el que se evidencia que la prioridad de este personal no es la de ejercer el mando, es decir, es congruente con el nivel jerárquico para el cual se están formando.

A nivel cualitativo y con relación al eje de “Intereses personales”, las respuestas de algunos de los entrevistados ante la pregunta ¿qué le gustaría lograr como patrullero de la Policía Nacional de Colombia? fueron: “me gustaría hacer carrera dentro de la institución y llegar a una dirección como la de la Dirección de Seguridad Ciudadana-DISEC, específicamente del Escuadrón Móvil Antidisturbios-ESMAD”, “la institución permite lograr el crecimiento laboral y económico, además de las metas y sueños”, “es una oportunidad para mejorar mi estabilidad laboral, realizando algo que me gusta”.

Estas afirmaciones se ajustan a los planteamientos de Pinnillos (1975), que afirma que el individuo solo se dirige hacia fines o metas determinados a partir de sus impulsos.

En este sentido, dichas respuestas son acordes con las competencias genéricas que exige el “ser policía”, es decir, contar con uniformados capaces de reconocer las propias habilidades, logrando el perfeccionamiento laboral y personal basados en la ética y transparencia institucional.

Respecto al eje “Condiciones económicas” (91%), los estudiantes no ven en el dinero un potencializador de la interacción social o relacional, por el contrario, argumentan sus respuestas en aspectos tales como la independencia económica y el bienestar propio y de su familia, incluso en caso de alguna eventualidad, en el que prima el aporte a la economía familiar. Para este eje, los ítems que mejor se puntuaron fueron: “Siempre deseé ganar dinero para proveer a mi familia” (94.25 %) ($n=377$), y “Ser uniformado asegura mi bienestar económico y el de mi familia en caso de que algo malo me suceda” (86.75 %) ($n=347$).

En este eje son reiterativas las siguientes respuestas ante las preguntas que indagan sobre aspectos económicos: “la verdad me incorpore porque me gusta la estabilidad económica”, “ayudar a mis padres y a mis hermanos” “tener solvencia”; todas estas expresiones están presentes en las diferentes modalidades discursivas (narración, descripción, argumentación, explicación y diálogo).

Sobre el eje de “Influencia familiar” (84%), en el que se evidencia el grado de incidencia que tienen el primer círculo relacional del individuo (padre, madre, hermanos y demás familiares cercanos), quienes ejercen diferentes niveles de aprobación y refuerzan o no, la idea de vinculación institucional, según su cercanía con el aspirante.

Para este eje, el ítem mejor puntuado fue “Trabajar en la policía es motivo de orgullo de mis padres” (99.25 %) ($n=397$), en contraste con la puntuación obtenida en el ítem “Decidí ser policía al ver el éxito de mis tíos, primos u otros familiares que también lo son” (51.50 %) ($n=206$), esto muestra prevalencia en la conducta imitativa de los aspirantes a patrullero, quienes reportan, una alta influencia familiar.

Los discentes fundamentan su decisión de incorporación en aspectos intrasubjetivos; expresiones como “A pesar de que mi papá y hermanos son policías, no intervinieron en mi decisión”; “no consulté sobre mi inscripción, fue decisión mía” y, “mi mamá no estaba de acuerdo por el riesgo, pero yo me presente”, todas estas respuestas ratifican la teoría de la motivación intrínseca planteada por Thomas (2009), quien analiza el grado de elección que

tiene un individuo para realizar cosas en cumplimiento de un propósito.

Por último, se ubica el eje “Influencia social” (64%), el cual está determinado por el relacionamiento en el segundo y tercer nivel de socialización de los participantes, es decir: escuela, trabajo, vecindario, amigos, compañeros, medios de comunicación y redes sociales.

Para este eje, el ítem más recurrente es “Donde crecí siempre se ha visto a los policías como un modelo a seguir” (85.75%) ($n=343$); de esta respuesta se infiere la representación del “arquetipo del héroe” como modelo que, desde la niñez y la escuela, influencia la decisión de vinculación a la policía. Por otro lado, se encuentran los medios de comunicación (46.75%) ($n=187$) y los amigos (36.25%) ($n=145$) como los factores menos influyentes a la hora de elegir la profesión policial.

A nivel cualitativo y en relación con este eje, se analiza el grado de sugestión, influencia de personas o medios de comunicación en los entrevistados, respuestas como “Siempre fui autónomo”, “No me ayudaron a decidir” y “Siempre quise ser policía” ratifican el libre albedrío de los aspirantes.

Finalmente, se demostró que existen diferentes factores que inciden en la decisión de incorporación de los jóvenes aspirantes a patrullero de la Policía Nacional, lo anterior demuestra que no siempre se ajusta a una teoría específica, orden o categorización preconcebida.

En cuanto al análisis de las variables sociodemográficas tales como el sexo, edad y nivel educativo de los aspirantes, se establece que estas no tienen incidencia en los factores motivacionales para convertirse en patrullero.

■ Discusión

La Policía Nacional de Colombia enfrenta en la actualidad desafíos cada vez más complejos, que requieren de estrategias novedosas, ajustadas a las demandas de las nuevas generaciones, con el propósito de garantizar la seguridad y convivencia de los ciudadanos. Bajo este precepto cobra relevancia el conocimiento de los factores motivacionales que inciden en la elección de la carrera policial como patrullero, pues según el plan de modernización institucional, esta contemplado que estos serán quienes conformarán la base del personal

dedicado específicamente a la misión de la institución, es decir, “el servicio de policía”.

Para el caso de los estudiantes de policía que participaron en el estudio, se logró identificar que si existen factores motivacionales específicos que determinan la elección de la carrera policial, lo cual es coherente con estudios adelantados a nivel global en esta materia y con las teorías de la motivación que, a través del tiempo, se han dado a conocer, teniendo en cuenta que no todos los aspirantes a policía tienen las mismas motivaciones ni responden a los mismos estímulos.

Desde las teorías de la motivación, es pertinente indicar que cada una tiene aplicación e interpretación circunstancial y diferencial. Es así como la jerarquización de necesidades planteada por Maslow (citado por Fyfe et al., 1997), no aplica para este análisis, pues homogeniza a la población evaluada, tanto a nivel estructural como procedimental, en el sentido de que a partir de la satisfacción de necesidades progresivas se alcanza la autorrealización, lo que para efectos de esta investigación no concuerda con los resultados obtenidos, porque se demostró que el 99% ($n=396$) de los participantes ingresaron a la institución motivados por conductas prosociales o altruistas, evaluadas en el eje beneficios a la sociedad, en lugar de necesidades fisiológicas o de seguridad.

Lo anterior, se relaciona con los resultados evidenciados por Urtecho et al. (2019), quienes en agentes de la escala básica de la Policía Nacional de Honduras, encontraron que el factor de servicio comunitario (beneficios a la sociedad y lucha contra la violencia) obtuvo puntajes más elevados que la estabilidad socioeconómica. Asimismo, Moon y Hwang (2004) identificaron que los cadetes de policía de Corea del Sur presentan motivaciones diferenciales en razón a su nivel académico, siendo prioritario para los profesionales el beneficio económico y para los bachilleres el beneficio a terceros.

El segundo eje más relevante para los estudiantes de policía colombianos (Intereses personales) fue analizado desde la teoría motivacional de McClelland (1989), que está basada en la satisfacción de necesidades de “logro, afiliación y poder”, y donde se ubican gran parte de los evaluados ($n=382$), quienes manifestaron que tenían definidas sus metas y habían decidido incorporarse de manera autónoma, a partir de las competencias que considera tener, lo que se consolida como un factor mo-

tivacional intrínseco propio de la población en estudio, no hallados en investigaciones relacionadas, esto representa un elemento diferencial a considerar en próximas convocatorias.

Un análisis de factores motivacionales integrador, brinda mejor comprensión del comportamiento a la hora de elegir la carrera policial. La teorización del factor dual planteada por Herzberg (citado por Manso, 2002), hace posible entender la motivación desde la satisfacción o insatisfacción que incita el actuar; por una parte, están los factores intrínsecos, anteriormente mencionados, y los extrínsecos tales como: beneficios económicos, condiciones laborales y seguridad. En este caso, 362 participantes puntuaron el eje "Condiciones económicas" como el tercer factor motivacional para la elección de la carrera policial.

Según estudio realizado por Loayza (2017) para los estudiantes de la Policía Nacional del Perú son prioritarios los factores extrínsecos, es decir, la estabilidad laboral, conciliación trabajo – familia, movilidad laboral, entre otros. Este resultado difiere de los hallazgos en los estudiantes de policía de Colombia, para quienes los factores extrínsecos no son prioritarios en la elección de la carrera policial. Por otra parte, Moon y Hwang (2004) encontraron que los estudiantes con carrera universitaria que ingresan a formarse como policías en Corea del Sur, lo hacen motivados por la seguridad laboral y el salario fijo al igual que sus pares chinos (Wu et al., 2009).

Ahora bien, en cuanto a la influencia ejercida por terceros, se diferenciaron dos ámbitos, el familiar y el social; para el primero, los evaluados en Colombia no eligieron ser policías por influjo de su círculo primario (padre, madre, hermanos y demás familiares cercanos), a diferencia de los hallazgos en cadetes chinos, evidenciados por Wu et al. (2009), quienes atribuyen el ser policía a una alta ascendencia de los padres. Este comportamiento es típico de los orientales, pero no es característico de la cultura occidental.

Por otra parte, la influencia del círculo social secundario fue el eje de menor puntuación en los participantes de este estudio, a diferencia de lo hallado por Moon y Hwang (2004) en cadetes de policía de Corea del Sur, quienes tienen más probabilidades de ser influenciados por personas importantes, así como de sentirse atraídos por las cualidades intrínsecas de la policía.

En cuanto a las características sociodemográficas, no se encontraron diferencias significativas respecto al sexo,

edad, nivel académico y región geográfica de procedencia, que incidan en los factores motivacionales sobre la elección de la carrera policial como profesión.

Finalmente, se concluye que los estudiantes de policía que hoy se forman en las diferentes escuelas de la institución a nivel nacional, para optar el grado de patrulleros, demostraron tener una motivación intrínseca basada en pensamientos prosociales y altruistas, fortalecidas por intereses personales en los que el aspecto económico no es el más relevante. Según Loayza (2017) los estudiantes que ingresan motivados por factores intrínsecos demuestran una mayor disposición hacia la labor policial, a diferencia de quienes lo hacen por motivos extrínsecos, tales como razones económicas, tradición familiar y otros, lo que se alinea con la teoría de la autodeterminación (TAD) planteada por Deci y Ryan (1985), en la que sostienen que, los individuos regulados por recompensas externas muestran un compromiso y desempeño inferior a quienes se ven motivados por el placer derivado de la ejecución de una labor o actividad.

Para fines prácticos, el aporte de la presente investigación a la realidad institucional radica en la posibilidad de crear estrategias para la atracción del mejor talento humano; de igual forma, permite la formulación de novedosas formas de convocatoria, en las cuales se puede definir en detalle el tipo de aspirantes que se desea incorporar, las competencias que se deben fortalecer durante el proceso de educación y la efectividad derivada de la mejor disposición de los patrulleros hacia el servicio de policía.

El presente estudio no presentó limitaciones de acuerdo a los objetivos planteados; para futuras investigaciones se considera necesario contemplar este mismo análisis para ser aplicado en la población de cadetes y alféreces, con el propósito de establecer si existen o no similitudes entre los factores motivacionales que impulsan a ser patrullero u oficial de la Policía Nacional de Colombia. Es pertinente considerar la aplicación de este instrumento al personal recién egresado, para establecer si los factores motivacionales continúan siendo los mismos o cambian en función del tiempo de servicio y experiencia profesional.

■ Referencias

Araya, S. (2019). Motivaciones y preferencias en la elección de la carrera. *Revista de Investigación Educativa* (29), 155-178.

- Arévalo, L., & Cardozo, D. (2019). *Análisis del impacto de la Gestión Académica del programa de formación Técnico Profesional en Servicio de Policía. Ajustes educativos para lograr una actividad de Policía efectiva*. [Tesis de Maestría en Educación, Universidad la Sabana]. <http://hdl.handle.net/10818/37801>.
- Celina, H., & Campos, A. (2005). Metodología de investigación y lectura crítica de estudios. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572-580.
- Deci, E., & Ryan, R. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum Press.
- Dirección de Incorporación Policía Nacional-DINCO. (2020). *Informe entrega de aspirantes Convocatorias 201 y 203 Bachiller a Patrullero*. Policía Nacional.
- Elntib, S., & Milincic, D. (2020). Motivations for Becoming a Police Officer: a Global Snapshot. *Journal of Police and Criminal Psychology*, (36), 211-219. <https://doi.org/10.1007/s11896-020-09396-w>
- Fyfe, J., Greene, J., Walsh, W., Wilson, O., & McLaren, R. (1997). *Administración de la policía*. McGraw-Hill.
- Garriga, J. (2018). ¿Qué es un policía? Un estudio sobre las representaciones del trabajo policial. *Revista Trabajo y Sociedad* (31) 15-31.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw-Hill.
- Ley 1791 de 2000. (2000, 14 de septiembre) Congreso de la República. Diario Oficial No. 44.161. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1791_2000.html.
- Loayza, W. (2017). Factores influyentes en la elección de la carrera de Policía Nacional en estudiantes de la ETS PNP de Moquegua 2017. [Tesis de Maestría en Educación, Universidad Nacional del Altiplano]. <http://tesis.unap.edu.pe/handle/UNAP/8166>
- Manso, J. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT* (128), 79 - 86.
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Narcea S.A.
- Moon, B., & Hwang, E. (2004). Las razones para elegir una carrera policial entre los cadetes de policía de Corea del Sur. *Journal of Criminal Justice*, 23(3), 223-229. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2004.02.002>
- Organización de Naciones Unidas PNUD. (2016). *Informe Regional de Desarrollo Humano para América Latina 2013-2014*. http://www.latinamerica.undp.org/content/rblac/es/home/library/human_development/informe-regionalde-desarrollo-humano2013-2014/
- Pinillos, J. (1977). *Principios de psicología*. Alianza Universal.
- Policía Nacional de Colombia PONAL. (2021, 15 de junio). *Incorporación nivel ejecutivo*. <https://www.policia.gov.co/incorporacion/nivel-ejecutivo/bachiller>
- Thomas, K. (2009). *The Intrinsic Rewards That Drive Engagement*. En K. W. Thomas, *Intrinsic Motivation at Work: What Really Drives Employee Engagement*. Berrett-Koehler Publisher.
- Urtecho, O., Reyes, L., Landa, M., Abate, C., & Avila, J. (2019). Factores asociados a la elección de la carrera policial en agentes de escala básica de la Policía Nacional de Honduras. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 12(1), 21 - 30. <https://doi.org/10.22335/rlct.v12i1.1096>
- Waterman, E. (2017). *Perceptions of justice and motivations for becoming a police officer: Differences across recruits and law enforcement officers*. [Tesis de Maestría, Kennesaw State University, Kennesaw, EE. UU.]. http://digitalcommons.kennesaw.edu/mscj_etd/5
- Wu, Y., Sun, I., & Cretacci, M. (2009). A Study of Cadets' Motivation to Become Police Officers in China. *International Journal of Police Science & Management*, 11(3), 377-392. <https://doi.org/10.1350/ijps.2009.11.3.142>