



Factores que influyen en el ingreso y permanencia de policías en formación

Factors Influencing the entry and retention of trainee police officers

* Anayely Mandujano Montoya | Universidad Autónoma de Nuevo León | México.

** Priscila Alejandra Vera Zamora | Universidad Autónoma de Nuevo León | México.

Recibido: 2023/09/27 | Aceptado: 2023/10/13 | Publicado: 2023/11/30

Resumen

La función policial es una labor que parte del hecho de que no todas las personas pueden ser policías, sin embargo, resulta importante analizar cuáles son los factores que influyen en el ingreso y permanencia para iniciar este proyecto de vida de la función policial. El presente estudio a través de una metodología cuantitativa se enfoca en el análisis de los factores que influyen en el proceso de ingreso y permanencia. Se destaca la relevancia de comprender las motivaciones y expectativas de los policías en formación al ingresar y permanecer como: la vocación, sentido de permanencia, oportunidades, familia, entre otros.

Palabras claves: Formación Policial, Ingreso, Permanencia, Policía.

Abstract

Policing is a profession rooted in the fact that not everyone can become a police officer. However, it is important to analyze the factors that influence entry and retention to embark on this life-long journey in the field of policing. This current study, utilizing a quantitative methodology, focuses on the analysis of the factors that influence the entry and belonging process. Emphasis is placed on the significance of understanding the motivations and expectations of trainee police officers when entering and remaining in the profession, including factors such as vocation, sense of belonging, employment and career advance opportunities, work-life balance, among others.

Keyword: Police training, Attrition, Continuance, Police.



Cómo citar este artículo:

Mandujano Montoya, N. y Vera Zamora, P. (2023). Factores que influyen en el ingreso y permanencia de policías en formación. *Revista Criminología y Ciencias Forenses: Ciencia Justicia y Sociedad.*, 2 (4), 16-32

* Doctora en Ciencias Políticas y Maestría en Criminología por la Universidad Autónoma del Nuevo León, realizó investigaciones y presentó en congresos sobre temas relacionados con Administración Pública y Seguridad Pública, es Docente investigadora de la Facultad de Derecho y Criminología de la Universidad Autónoma de Nuevo León, miembro del Sistema Nacional de Investigadores nivel candidato. Correo electrónico: priscila.vera@hotmail.com. Orcid ID: orcid.org/0000-0002-6893-8498

** Doctora y Maestra en Ciencias Políticas, Licenciada en Relaciones Internacionales. Profesora investigadora de la UANL y de la UCS, miembro del Sistema Nacional de Investigadores, Nivel C. Correo electrónico: anayely.mandujano@gmail.com. Orcid ID: orcid.org/0000-0001-9964-4700

1. Introducción

La formación y la permanencia de profesionales en las fuerzas policiales es un elemento crucial para la construcción de seguridad y el mantenimiento de la paz de cualquier sociedad. La preparación policial representa el punto de partida en la carrera de quienes aspiran a servir y proteger a sus comunidades, sin embargo, el proceso de ingreso y permanencia en este ámbito han sido temas de creciente interés en la investigación académica y en la agenda de políticas públicas para la seguridad. La dinámica de reclutamiento, formación y retención de oficiales de policía se encuentra en constante evolución y comprender los factores que influyen en estas etapas es esencial para mejorar las estrategias que permitan el desarrollo de la función policial, la relación entre la policía y la comunidad y, consecuentemente la seguridad pública.

En este contexto, en este artículo científico se propone analizar en profundidad los factores de influencia para el ingreso y permanencia de los alumnos en formación de la Policía Estatal en el estado de Nuevo León; estudio que se llevó a cabo en la Universidad de Ciencias de la Seguridad del mismo estado, ello, con un enfoque en la identificación de los factores determinantes y las tendencias motivacionales con respecto al ingreso y permanencia en la Institución Policial. A través de un análisis riguroso y basado en evidencia, se buscará arrojar luz sobre los factores que impulsan a hombres y mujeres a sumarse a las fuerzas policiales.

El objetivo de este estudio es contribuir al conocimiento en este campo, proporcionando una base sólida para la formulación de políticas y prácticas que permitan una mejor captación y retención de talentos en las diversas corporaciones del país. Además, se pretende destacar la importancia de abordar estos temas desde una perspectiva multidisciplinaria, considerando aspectos como la vocación, motivaciones y compromiso, factores que pueden influir en la toma de decisiones de aquellos que ingresan a las Instituciones de formación policial y en su trayectoria profesional.

En última instancia, el análisis de los procesos de ingreso y permanencia en las Universidades, Institutos o Academias policiales no solo enriquece nuestro entendimiento de la dinámica de las fuerzas policiales, sino que también contribuye a la construcción de una sociedad más segura y justa. Por ello se pregunta ¿Cuáles son los factores que influyen en el ingreso y permanencia en los alumnos en formación de la policía estatal de Nuevo León? Planteándose como hipótesis, la vocación, la familia y el sentido de pertenencia, como factores determinantes.

2. Antecedentes

La creación de la que hoy en día es reconocida como una de las mejores Policías en todo México (ENVIPE,2022), tiene como antecedente a su existencia un entramado de factores que apremiaban a la sociedad neolonesa, como la percepción de inseguridad, la falta de capacitación y la falta de cohesión entre los diferentes niveles de gobierno. Como resultado, se evidenciaba una brecha significativa entre la capacidad operativa de las fuerzas policiales y las demandas de seguridad de la población.

En este contexto, el estado de Nuevo León se destacaba por enfrentar desafíos de seguridad particularmente imperiosos. La incapacidad de las fuerzas de seguridad existentes para contener y reducir los índices de delincuencia y violencia en la región generaba una creciente preocupación entre la ciudadanía y las autoridades. La necesidad de una respuesta más efectiva y proactiva se hacía evidente, lo que llevó a la consideración y eventual creación de una nueva entidad policial que pudiera afrontar los desafíos de seguridad con un nuevo enfoque y una estructura más sólida (Morales & de la Torre, 2023).

Fue dentro de este contexto que se visionó y construyó la Institución Policial Estatal Fuerza Civil con el objetivo de superar las limitaciones y deficiencias de las fuerzas policiales existentes, se concibió como una fuerza policial renovada, bien equipada y profesionalmente entrenada. Su creación no solo tenía como objetivo abordar las preocupantes tasas de delincuencia y violencia, sino también trabajar en la reconstrucción de la confianza ciudadana y la legitimidad de las instituciones de seguridad pública.

A través de una selección rigurosa, formación especializada y un enfoque en la ciencia, patria y humanismo, Fuerza Civil se propuso establecer un nuevo estándar en la Seguridad Pública en Nuevo León. Fundamental fue entonces la evolución de la Academia Estatal de Policía para dar paso a la creación de la Universidad de Ciencias de la Seguridad, instancia que profesionaliza y especializa al personal del Sistema Estatal de Seguridad, certificada además por instancia internacional para instituciones encargadas de hacer cumplir la ley (CALEA), en quien recae la responsabilidad de la formación de los cadetes que se convertirán en policías.

Es por ello, que la elaboración de la presente investigación, ayudará a definir e identificar, los principales factores que intervienen en el ingreso y permanencia; con el fin de generar propuestas de aplicación para desarrollar acciones específicas en el camino hacia la mejora continua de las Instituciones Policiales.

3. La mejor inversión para la Seguridad: el capital humano

Cuando existe rotación, derivada de la deserción, se genera un costo que implica reclutar, capacitar y enlistar a los nuevos elementos como servidores públicos; ello, además de un gasto económico, ocasiona que su carrera policial sea relativamente corta y la experiencia acumulada tanto por su formación, como por su práctica, no reditúe suficientemente a las corporaciones policiales.

El ingreso de un civil a la profesión policial es el proceso de integración con la estructura institucional, para lo cual es necesaria una capacitación enmarcada por un Programa Rector de Profesionalización establecida por el Secretariado Ejecutivo del Sistema de Seguridad Pública (2019) la cual es denominada formación inicial y establece una duración de 972 horas, la cual, le brinda las herramientas necesarias para pasar de la vida civil a la vida policial con todos los conocimientos teóricos y prácticos que se requieren, es decir, incidir en la dimensión personal del educando para convertirlo de ciudadano ordinario en ciudadano policía (Palacios, 2020, p.63); además de acreditar todos los requisitos establecidos en la Ley General del Sistema de Seguridad Pública en su artículo 87.

El costo del reclutamiento es alto e incluye las convocatorias, las pruebas de ingreso, entrevistas y las pruebas de control de confianza, las cuales no se hace en la mayoría de los empleos convencionales, pero si en el caso de los policías; el policía estatal en Nuevo León además se forma durante 6 meses en modalidad internado, es decir, que duerme y hace sus tres tercios de alimentos en las instalaciones de la Universidad de Ciencias de la Seguridad.

Si sumamos el costo de la formación inicial, becas o sueldos de nómina como ocurre en el estado de Nuevo León el gasto es significativo. Además, la inversión se prolonga una vez que termina su formación, ya que presenta otro gasto adicional para su equipamiento, sueldo, etc.; por eso es importante promover la permanencia en la corporación. Pero, cualquier gasto dirigido al capital humano, es en realidad una inversión.

Pues, retomando a Palacios (2020), el policía capaz, no es quien sabe usar su armamento sino el que logra impedir el desorden y evita los delitos, sin necesidad de usar armamento, ahí donde las circunstancias lo hacen posible, pues pertenece a una corporación disciplinada, civil y no beligerante.

La inversión en la formación de los policías tiene un costo relativamente alto en comparación con otras carreras formativas, esto incluye los gastos relacionados con los recursos humanos y materiales necesarios para la formación élite de los profesionales de la seguridad. Además, es importante destacar que la formación de nuevos agentes de policía suele llevar varios meses, lo que significa que es un proceso que requiere tiempo y recursos significativos.

Con lo anterior, podemos decir que la formación de los policías se realiza en tres fases o momentos de inversión:

- A) *El reclutamiento* de los nuevos policías es el primer momento importante de inversión en su carrera profesional; durante este proceso se busca atraer a personas con las cualidades y habilidades necesarias para desempeñar el rol policial de manera efectiva, se invierte tiempo y recursos en seleccionar candidatos con integridad, ética y capacidad para tomar decisiones acertadas en situaciones desafiantes; además, se llevan a cabo pruebas de aptitud física y evaluaciones de confianza para garantizar que los solicitantes tengan el perfil necesario para hacer frente a la función policial. Y como es el caso de Nuevo León, contar con los mejores.
- B) El segundo momento corresponde a la etapa de *formación* rigurosa, en la que se invierte en su formación con el objetivo de desarrollar los conocimientos y las habilidades operativas necesarias para su desempeño en la función policial. Ello incluye introyectar el conjunto de principios, valores, comportamientos y actitudes de la doctrina policial.
- C) Finalmente, el tercer momento de la inversión policial se da en su *operación diaria*, a saber, la inversión en tecnología, vehículos, armamento y equipamiento. Además, se debe considerar la curva de aprendizaje y capacitación continua de los policías, a lo largo de su carrera policial.

4. Los factores de ingreso y permanencia

4.1 Ingreso.

La elección de una carrera profesional es de suma relevancia en el desarrollo evolutivo de un individuo, ya que el trabajo que realiza una persona está intrínsecamente vinculado a su identidad como ser humano y su contribución a la sociedad. Por lo tanto, esta elección está influenciada por una serie de factores que van más allá de la voluntad individual.

Sobre los factores que influyen en la elección de carrera, Alves, (2023) destaca la importancia de motivaciones altruistas y pragmáticas. Entre estos factores se encuentran el potencial para contribuir a combatir el crimen, el desarrollo de una carrera profesional sólida y la garantía de empleo.

Además de la búsqueda de estabilidad socioeconómica y la motivación en el servicio, los estudios realizados por Urtecho-Osorto, et.al, (2020) han demostrado que las opiniones de terceros, como padres, maestros y otros factores ambientales, juegan un papel significativo en la elección de una carrera en la policía. Los motivos para ingresar a la policía a menudo están relacionados con la influencia social ejercida sobre el solicitante por parte de familiares y amigos. En este sentido, es crucial comprender cómo la estructura familiar puede influir en la decisión de un individuo de unirse a las fuerzas policiales.

Las instituciones de formación Policial, deben reconocer la importancia del recurso humano en la institución y ofrecer garantías laborales, académicas y de bienestar que mejoran las competencias del personal

para un desempeño óptimo en sus funciones diarias. Sin embargo, es importante señalar que la comunidad de egresados y funcionarios, a veces no valora estas garantías (Jiménez, Cabrera, & Pérez, 2016).

4.2 Permanencia

Para comprender la importancia de la permanencia policial, es esencial analizar el concepto de capital humano. En todas las organizaciones, ya sean públicas o privadas, el personal desempeña un papel fundamental en la consecución de los objetivos institucionales. Para lograr estos objetivos de manera efectiva, es necesario contar con un personal altamente calificado, ya que no todos pueden desempeñar ciertas funciones a menos que estén debidamente capacitados. Este conjunto de individuos altamente capacitados se conoce como capital humano, y su papel es esencial para garantizar el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución. En el caso de la policía, su objetivo primordial es garantizar la seguridad pública (Cao, 2023).

Además, es importante tener en cuenta que, según la Ley General del Sistema de Seguridad Pública, la permanencia policial se define como el mantenimiento constante de los requisitos establecidos por esta ley para que un oficial de policía pueda continuar prestando servicio activo en su respectiva corporación policial. Este proceso de evaluación y cumplimiento de requisitos es llevado a cabo de manera periódica y no depende únicamente de la voluntad individual del policía (LGSNSP, 2009).

La importancia de la permanencia de los policías en el servicio trasciende su función operativa, ya que esta intrínsecamente vinculada a las políticas de seguridad social y diversas oportunidades que se les proporcionan tanto a ellos como a sus familias. Al ofrecer servicios como atención médica, vivienda, cuidado infantil y seguro de vida, se asegura que los policías se sientan respaldados y protegidos en su vida diaria. Estos beneficios no solo les brindan estabilidad y tranquilidad, sino que también fortalecen su compromiso con la comunidad y su motivación para continuar desempeñando su crucial labor.

Al priorizar el bienestar tanto de los policías como de sus seres queridos, se crea un entorno propicio para su permanencia en el servicio, lo que les permite enfrentar los desafíos de la profesión con confianza y dedicación. En última instancia, estas políticas de seguridad social contribuyen a fortalecer el cuerpo policial, manteniendo así una fuerza confiable y comprometida que, a su vez, promueve la seguridad y el bienestar de la sociedad en su conjunto. El principio es “cuidar de quienes nos cuidan”.

Cada institución debe desarrollar su estrategia personalizada para lograr el éxito, ya que no existe una solución universal que funcione para todas las instituciones por igual (Vera & Mandujano, 2021). La efectividad de estas estrategias depende en gran medida del contexto social, la naturaleza de la institución en cuestión y de las características individuales de sus integrantes. Además, es de vital importancia no solo obtener la colaboración de todos los actores involucrados, sino también contar con el liderazgo y el respaldo presupuestal por parte de las autoridades. Estos elementos son cruciales para asegurar el éxito de cualquier programa de retención (Jiménez, Cabrera, & Pérez, 2016). Es decir, la voluntad política juega un papel fundamental, partiendo del principio universal: “Para tener resultados sostenibles, la seguridad no se politiza”.

4.3 La Motivación para el ingreso y permanencia

De acuerdo por el estudio realizado por Salinas & et.al, (2022) el criterio de motivación desempeña un papel crucial en la mejora de la productividad humana. Este impulso es el punto de partida que permite otorgar valor al equipo de trabajo y generar competitividad a partir de un factor interno. Esto se refleja en la calidad de los servicios, la optimización de los procesos, la implementación de estrategias eficaces y un aumento en la competitividad, no solo a nivel local, sino también regional, estatal y nacional.

Coincidiendo con García (2023) el estrés laboral en los policías y sus consecuencias debe abordarse desde diversas perspectivas, tanto descriptivas como preventivas, así como desde el punto de vista de la intervención. Algunos de los factores que se han destacado en este contexto incluyen aspectos relacionados con el contenido de las tareas, la carga de trabajo, los horarios laborales y el entorno de trabajo en sí mismo. Por otro lado, se encuentran aspectos de naturaleza más social, que abarcan la cultura organizacional, las relaciones interpersonales en el entorno laboral, el rol que desempeña dentro de la organización y el desarrollo de su carrera profesional. Estos factores psicosociales pueden tener un impacto tanto positivo como negativo en el desempeño laboral. Contar con un área encargada de la salud emocional tanto de los policías en formación como de los policías activos en Nuevo León ha dado resultados afortunados al tener un acompañamiento para la gestión de sus emociones.

De lo anterior se destaca, que cuando la influencia de estos factores psicosociales es negativa, puede tener consecuencias significativas en la salud física y psicológica de los trabajadores. En tales casos, se los denomina "factores psicosociales de riesgo". Es importante comprender cómo estos factores afectan a los policías, ya que esto puede tener un impacto directo en su bienestar y desempeño en el trabajo, conduciéndolos a la deserción.

Un aspecto adicional a tener en cuenta es el impacto en la percepción que se tiene sobre la Institución. Según los conocimientos y habilidades de un empleado son factores determinantes para su idoneidad en la función que desempeña. En muchos casos, algunos puestos requieren un nivel avanzado de competencias, y aquellos que no las posean pueden carecer de motivación. La relación entre el puesto de trabajo y los resultados esperados también está influida por la necesidad de desarrollo y la satisfacción laboral. Individuos que se sienten satisfechos con su salario, seguridad laboral y relaciones con sus colegas, entre otros aspectos, tienden a mostrar una mayor disposición para llevar a cabo sus labores de manera satisfactoria. Además, cuando existe una fuerte necesidad de desarrollo personal, es probable que se observe un alto nivel de motivación. Todo esto influye en la percepción que se tiene de la institución policial a la cual pertenece (Bacalla, 2023).

Por lo anterior, los líderes deben comprender la importancia de cuidar a los miembros de su equipo de trabajo mientras contribuyen al éxito a mediano y largo plazo de la organización. Por lo tanto, es esencial analizar el concepto de satisfacción laboral. La satisfacción laboral se refiere a la evaluación cuantificable del grado de satisfacción de un empleado (que trabaja de manera voluntaria) con las tareas y actividades que realiza en su trabajo. (Pujol-Cols, & Dabos, 2018).

Es importante destacar que el trabajo de un policía va más allá de ser solo un empleo; es un proyecto de vida, una labor fundamental que requiere un compromiso constante, un desempeño ejemplar, competencia técnica, un alto nivel de preparación profesional, pero sobre todo vocación. Además, su papel no se limita únicamente a la aplicación de la ley, ya que su presencia activa en la comunidad influye directamente en el bienestar y la calidad de vida de los ciudadanos a quienes sirven. Esto exige que desarrollen habilidades de comunicación efectiva, empatía y resolución de conflictos, además de construir relaciones positivas con las comunidades a las que están dedicados a proteger y servir (Gutiérrez & Castillo, 2021).

El trabajo policial demanda una profunda implicación tanto a nivel personal como profesional. Su relevancia radica en su capacidad para mantener la paz y la seguridad en la sociedad, así como para garantizar los derechos y la protección de sus ciudadanos. Además, es esencial que se sometan a una formación continua y estén actualizados para poder enfrentar los cambios y desafíos que surgen en su entorno. Esto incluye la adaptación a nuevas formas de delincuencia y la incorporación de avances tecnológicos para llevar a cabo su labor (Rivadeneira & Veliz, 2023).

En el mundo policial los incentivos pueden ser motivacionales, a diferencia de las bonificaciones en el sector comercial, que a menudo se basan en comisiones por ventas y aumentan significativamente los ingresos de los empleados en función de un porcentaje de las ventas logradas, pueden servir como un modelo de incentivos para los policías —Nuevo León lo hace a través de incentivos por méritos—. Este tipo de incentivos es aplicable dentro del contexto de las motivaciones e intereses de los policías, ya que desempeñan un papel crucial en su capacidad de adaptación y añaden resiliencia a la dinámica de la institución que los acoge. La eficacia de esta adaptación se manifiesta en la capacidad de la institución para satisfacer las demandas de sus integrantes y en el interés de otros individuos en unirse a sus filas. En este contexto, factores como el entorno organizacional, el prestigio social y los recursos disponibles para alcanzar metas desempeñan un papel determinante (López, 2018).

4.4 La Vocación como elemento clave del ingreso y permanencia

Es esencial comprender que la deserción de un oficial de policía representa una pérdida significativa para las fuerzas del orden, ya que implica la pérdida de un valioso activo en el que se han invertido recursos y experiencia en su capacitación. Este capital humano es invaluable y debe ser cultivado y respaldado para garantizar su permanencia en el servicio.

Por ello, es importante tener en cuenta que no todos los aspirantes ingresan con pleno conocimiento de lo que implica ser un policía incluyendo sus responsabilidades, riesgos y funciones tanto en la formación como en su trabajo diario. La vocación y las consideraciones económicas parecen ser un factor común a nivel internacional entre los profesionales en el campo de la seguridad pública (Sanchez, 2023).

De acuerdo con Bulla y Guarín (2015, p.10), la vocación policial requiere de:

- Altos estándares de integridad moral.
- Respeto por las normas y la ciudadanía.
- Sensibilidad a los asuntos sociales.
- Alto sentido de pertenencia, que permitan armonizar los proyectos personales con los institucionales.
- Capacidad de controlar las emociones en situaciones de presión y estrés.

Heno (2021) refiere que la vocación profesional se presenta como una materia que debe ser adquirida a lo largo de un proceso extenso de autoexploración, ya que, en determinadas circunstancias, la ocupación policial puede no cumplir con las expectativas laborales y personales de los individuos. Esto se debe en parte a concepciones equivocadas y a información distorsionada sobre las profesiones. Cuando las personas observan a un profesional ejerciendo su oficio, a menudo no son capaces de apreciar completamente las dificultades inherentes a su proceso de formación, sin tener certeza de si podrían superarlas. Es ahí donde el elemento clave para permanecer es la vocación.

5. Metodología

La metodología que se llevó a cabo en esta investigación fue de carácter cuantitativo descriptivo, donde se utilizó como instrumento, un cuestionario anónimo para realizar encuestas para cadetes en formación que se incorporarán a la policía estatal; las cuales fueron aplicadas en los últimos módulos de estudio,

previo a su egreso como policías jurados, dichas encuestas fueron aplicadas en el periodo marzo-septiembre 2023, en la Universidad de Ciencias de la Seguridad del Estado de Nuevo León.

El instrumento consistió en una encuesta con 33 ítems, se construyó con base en preguntas con escala de likert, preguntas de selección múltiple y datos sociodemográficos, el cual cuenta con un alfa de Cronbach de 0.851, que permitió conocer el universo encuestado. Para aplicar el instrumento se contemplaron las variables de análisis pertinentes del estudio. Para determinar la muestra, se tomó la población de un estimado de 450 policías en formación, de los cuales se aplicó el instrumento a 208 de ellos.

La fórmula utilizada para determinar la muestra, fue la siguiente:

$$Tamaño\ de\ Muestra = Z^2 * (p) * (1 - p) / c^2$$

Dónde: Z= Nivel de confianza, p=.5, c=margen de error (0.4=±4)

Se calculó el 95% de confianza, con un margen de error de 5 y una población de 450 policías en formación. Dando como resultado un tamaño de muestra de 208.

6. Análisis de resultados

Una vez aplicado el instrumento, se procedió al vaciado en el programa estadístico Statistical Product and Service Solutions (SPSS) IBM software, del cual se analizaron las frecuencias de cada pregunta, aunada a cada variable analizada.

Se presentan los datos referentes al sexo de los participantes, el cual nos ayuda a determinar en términos porcentuales que los encuestados representan el 25.5% el sexo femenino y 71.6% el sexo masculino, y finalmente el 2.9% no contestó.

Se pidió a los sujetos de estudio que respondieran que tan de acuerdo estaban con las aseveraciones, considerando que el responder en desacuerdo no representa que no sea así sino que no representa lo que más les influye.

Tabla 1.

Quiero ser policía porque me apasiona la función policial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	no contestó	3	1.4	1.4	1.4
	muy desacuerdo	1	.5	.5	1.9
	ni de acuerdo ni desacuerdo	2	1.0	1.0	2.9
	algo de acuerdo	30	14.4	14.4	17.3
	muy de acuerdo	172	82.7	82.7	100.0
	Total	208	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

El 82.7% del universo encuestado asevera que quieren ser policía, porque le apasiona la función policial, lo cual representa vocación y refleja claramente un significativo entusiasmo por unirse a las fuerzas policiales.

Tabla 2.
Quiero ser policía porque me gusta pertenecer a una Institución Policial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	no contestó	4	1.9	1.9	1.9
	muy desacuerdo	1	.5	.5	2.4
	algo desacuerdo	2	1.0	1.0	3.4
	ni muy de acuerdo ni muy desacuerdo	8	3.8	3.8	7.2
	algo de acuerdo	36	17.3	17.3	24.5
	muy de acuerdo	157	75.5	75.5	100.0
	Total	208	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

El 75.5% de los policías en formación expresan un profundo sentido de pertenencia a su respectiva Institución Policial, adicionalmente el 17.3% manifiesta estar parcialmente de acuerdo con esta afirmación mientras que solo el .5% no estuvo de acuerdo.

Tabla 3.
Quiero ser policía porque puedo seguirme preparando

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	no contestó	3	1.4	1.4	1.4
	muy desacuerdo	1	.5	.5	1.9
	ni de acuerdo ni desacuerdo	3	1.4	1.4	3.4
	algo de acuerdo	18	8.7	8.7	12.1
	muy de acuerdo	182	87.5	87.9	100.0
	Total	207	99.5	100.0	
Perdidos	Sistema	1	.5		
Total		208	100.0		

Fuente: Elaboración propia.

Se identificó como factor de influencia la oportunidad que tienen para crecer profesionalmente en su carrera policial, 87.9% refirió que quiere ser policía porque puede seguirse preparando. Esto alineado a la profesionalización que ofrece la Universidad de Ciencias de la Seguridad a través de sus diversas escuelas.

Tabla 4.

Quiero ser policía porque me gusta ser parte de la hermandad policial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	no contestó	8	3.8	3.9	3.9
	muy desacuerdo	1	.5	.5	4.3
	ni de acuerdo ni desacuerdo	8	3.8	3.9	8.2
	algo de acuerdo	45	21.6	21.7	30.0
	muy de acuerdo	145	69.7	70.0	100.0
	Total	207	99.5	100.0	
Perdidos	Sistema	1	.5		
Total		208	100.0		

Fuente: Elaboración propia.

El 70% de los encuestados refiere que contar con una hermandad policial es un elemento muy importante, evidenciando el sentido de pertenencia como factor de influencia. Esto, refleja que la fraternidad dentro de la corporación policial, es un factor importante para la permanencia policial.

Tabla 5.

Siento un alto nivel de compromiso al portar el uniforme

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	no contestó	4	1.9	1.9	1.9
	muy desacuerdo	5	2.4	2.4	4.3
	algo desacuerdo	7	3.4	3.4	7.7
	ni de acuerdo ni desacuerdo	16	7.7	7.7	15.4
	algo de acuerdo	23	11.1	11.1	26.4
	muy de acuerdo	153	73.6	73.6	100.0
	Total	208	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

El 84.7% refieren sentir un alto nivel de compromiso que representa el portar el uniforme, evidenciando el sentido de pertenencia como factor influyente destacado. Aún y cuando estos aún no son policías jurados.

Tabla 6.
Mi familia es el principal motivo por el cual estoy aquí

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	no contestó	3	1.4	1.4	1.4
	muy desacuerdo	11	5.3	5.3	6.7
	algo desacuerdo	12	5.8	5.8	12.5
	ni de acuerdo ni desacuerdo	21	10.1	10.1	22.6
	algo de acuerdo	30	14.4	14.4	37.0
	muy de acuerdo	126	60.6	60.6	97.6
7		5	2.4	2.4	100.0
	Total	208	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Se identificó la familia como un valor de influencia significativo, el 60.4% refiere que es el principal motivo para pertenecer a la institución policial, seguido por un 14.4% que esta de acuerdo. En contraste con el 5.3% que encuentra sus motivos en otros aspectos.

Tabla 7.
Por este motivo permanezco en esta Institución cada día

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	contestó	4	1.9	1.9	1.9
	padres	64	30.8	30.8	32.7
	hijos	54	26.0	26.0	58.7
	pareja	9	4.3	4.3	63.0
	docentes	5	2.4	2.4	65.4
	compañeros	30	14.4	14.4	79.8
	estabilidad económica	14	6.7	6.7	86.5
	compromiso con la institución	28	13.5	13.5	100.0
	Total	208	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

En este apartado, se dio a elegir a los participantes entre los items: padres, hijos, docentes, compañeros, estabilidad económica, y compromiso con la institución. Se identificó la familia como un valor de influencia significativo, con padres en primer lugar con el 30.8%, hijos con el 26%, compañeros con el 14.4% y compromiso con la institución con un 13.5%. No obstante, es importante recalcar que, aunque los señalan como los principales motivos, no necesariamente son los únicos.

Tabla 8.

Es mi principal motivación para no desistir

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	no contestó	3	1.4	1.4	1.4
	padres	93	44.7	44.7	46.2
	hijos	70	33.7	33.7	79.8
	pareja	17	8.2	8.2	88.0
	compañeros	4	1.9	1.9	89.9
	estabilidad económica	7	3.4	3.4	93.3
	compromiso con la institución	13	6.3	6.3	99.5
	no respondió	1	.5	.5	100.0
	Total	208	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

EL 44.7% encuentra su motivación en sus padres, el 33.7% en sus hijos y el 8.2% en sus parejas, es decir que el 86.6% tiene como factor de influencia a miembros de su familia. Eso es posible asociarlo con la tabla anterior, realzando la importancia de la familia en la permanencia.

Tabla 9.

¿Tiene o ha tenido familiares en Instituciones de Seguridad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	contestó	6	2.9	2.9	2.9
	si	91	43.8	43.8	46.6
	no	111	53.4	53.4	100.0
	Total	208	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

EL 43.8% de las personas encuestadas tienen familiares que han pertenecido o pertenecen a Instituciones de Seguridad, lo que representa la tradición de la doctrina policial o militar en familia como un factor de influencia para sumarse a las filas policiales.

De los cuales, el 43.9% refiere tener familiares en la Institución Policial Fuerza Civil de Nuevo León, lo que representa legitimidad institucional al confiar y creer en esta policía lo suficiente como para sumarse a sus filas.

7. Principales Hallazgos

Del estudio cuantitativo, se puede destacar la importancia que tiene la pasión del policía en formación por la función policial, con un porcentaje elevado del 82.7% manifestando estar de acuerdo. Lo cual permite analizar que el policía en formación se jurará como policía activo con una fuerte vocación, esto aunado al 75.5% que manifiesta el gusto por pertenecer a la Institución Policial, y estando estrechamente relacionado con el 70% que está “muy de acuerdo” con la hermandad policial, la cual es un factor que influye en el querer ser policía.

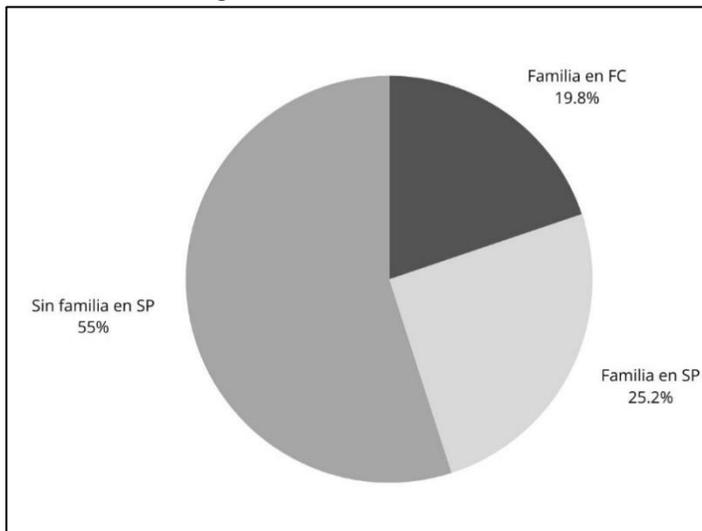
La vocación y sentido de pertenencia, se puede analizar con el sentir un alto nivel de compromiso al portar el uniforme, teniendo resultado de 84.7% lo que nos permite analizar esta variable con la vocación. Así mismo, los beneficios aunados al servicio policial, se refuerzan con el 87.9% de la población encuestada, que manifiestan el poder continuar con una preparación.

Otro factor significativo en los resultados, es la familia; la cual muestra que el 60.4% del universo, ha ingresado como policía en formación, derivado de esta variable. Sin embargo, para no desistir la familia obtuvo un 86.6%, incrementándose como variable de influencia para la permanencia. Aunado a esto, dentro del núcleo familiar, los padres son uno de los principales motivos por los que permanecen en la institución, con una significancia del 44.7%, seguido por los hijos con un 33.7%.

Otro dato ligado a la familia, es que 91 aspirantes a policía, tienen familiares en instituciones de seguridad, lo que representa el 43.8% de la población total; dato interesante que refleja una consecuencia que puede derivar de la tradición, el prestigio y las aspiraciones. En la siguiente gráfica se puede visualizar de manera gráfica la representación derivada de las respuestas de los aspirantes a policía:

Gráfica 1.

Familiares en Seguridad Pública



Fuente: Elaboración propia

En esta gráfica, podemos observar que de los 91 aspirantes que respondieron tener familia en Instituciones relacionadas con la Seguridad Pública, el 19.8 % respondieron que tienen familiares en la Institución Fuerza Civil, es decir el 43.9% del universo de policías en formación que cuentan con familiares en Instituciones relacionadas con la Seguridad Pública.

Una vez aplicado el instrumento, se analizaron las variables pertinentes para el presente estudio, llegando al análisis correspondiente *al ingreso y permanencia de policías en formación*. Los factores que influyen en la permanencia de aspirantes a policía se alinean en gran medida con las hipótesis iniciales, lo que sugiere que:

- La mayoría de los aspirantes a la policía refirieron la *familia* como su principal motivo para ingresar y permanecer a la institución.
- Un porcentaje significativo mencionó la *vocación y el sentido de pertenencia*, como un factor motivador importante.
- Además, un número considerable de aspirantes expresaron que buscan *desarrollo profesional* como uno de los motivos para unirse a la policía.

8. Conclusiones:

En el transcurso de esta investigación, hemos analizado los factores que influyen en el ingreso y la permanencia, tomando como referencia a los cadetes en formación en la Universidad de Ciencias de la Seguridad del Estado de Nuevo León. A través del análisis de datos cuantitativos, la investigación arrojó hallazgos significativos relacionados con:

- **El sentido de pertenencia** resaltó en los hallazgos, así como **la vocación** al sentirse apasionados de la función policial, pues es cierto que no todas las personas quieren ser policías, pero también

es cierto que no todos pueden o tienen las competencias para serlo, resultando la vocación como el eslabón clave en esta dualidad.

- **El nivel de influencia de integrantes de la familia** como factores clave tanto para el ingreso como para la permanencia, incrementándose el nivel de influencia en este último rubro; sin embargo, no es el único, en algunos casos existen diversas motivaciones.
- Se considera que, el factor más importante como motivo de permanencia y deserción paradójicamente es el mismo: la familia. En ocasiones la ausencia al dejar el hogar o reducir el tiempo que pasan con los hijos, padres, hermanos o pareja, hace que se pierda la motivación original para continuar con la formación policial. O en contraste, en ella se encuentra el motor de impulso para llegar muy lejos en su carrera policial. Las piezas que marcan la diferencia entre una y otra: la vocación y el sentido de pertenencia.
- Contar con una policía legitimada incrementa el nivel de influencia de la **tradicción familiar** en pertenecer a una Institución Policial, en el caso de Nuevo León, fue significativo el número de personas que decidieron ingresar porque familiares pertenecen a Instituciones de Seguridad Pública, específicamente a la Institución Policial Fuerza Civil, lo que evidencía una policía con **confianza, credibilidad y legitimidad**. No hay mejor garantía de que se hacen bien las cosas, que el ejemplo de quienes ya pertenecen a esta Institución, de personas que desean lo mejor para sus hijos, hermanos, sobrinos, etc. y que, en ese nivel de entendimiento, permiten que se sumen a las filas de la que hoy es la policía con mayor confianza del país.

Además, entre los hallazgos derivados de esta investigación, se consideran fundamentales los siguientes puntos para marcar la diferencia:

1. *Reclutamiento*: Para Nuevo León, el que la policía estatal Fuerza Civil sea una policía no solo legitimada como la mejor a nivel nacional de acuerdo a encuestas oficiales, y además, sea una policía aspiracional, ha permitido la incorporación de un gran porcentaje de integrantes de otros estados, sin embargo, dada la competencia laboral tanto en el sector público como privado, se han requerido esfuerzos adicionales para lograr la captación, aunado a que se debe elegir a las y los mejores para ejercer la función policial.
2. *Formación inicial*: Los datos recopilados resaltan la importancia de los contenidos temáticos de la formación para abordar los desafíos que se presentan en la operación, pues adicional al Programa Rector de Profesionalización, Nuevo León promueve el desarrollo integral a través de actividades extracurriculares tanto prácticas como de contenidos, fortaleciendo las estrategias de enseñanza-aprendizaje para facilitar una experiencia de formación más efectiva.
3. *Procesos que generan sentido de permanencia*: La captación de los aspirantes comienza previo al momento de la contratación. Además de las habilidades técnicas, es crucial que los candidatos se alineen con los valores y la doctrina policial que genera de forma virtuosa, identidad policial. Además, ofrecer prestaciones y salarios competitivos, así como programas especiales para sus familias, eliminar las malas prácticas laborales y cuidar de quienes nos cuidan, permite mantener la moral y el sentido de pertenencia de los policías.
4. *Individualización y reconocimiento*: Promover una cultura de reconocimiento y recompensas personalizadas, evitando la homogeneización y la confusión en este aspecto ha dado buenos resultados, en Nuevo León, los exámenes de promoción se realizan cada tres años, además de incentivos específicos por méritos policiales.

Sin duda, estos hallazgos contribuyen significativamente para contar con herramientas que permitan fortalecer las futuras fuerzas policiales, a identificarlos no como elementos, sino como personas que contribuyen a la seguridad, para lo cual, es necesario reconocer socialmente y con convicción, que solo las y los mejores permanecen y ejercen la función policial.

Referencias

- Abate-Flores, C. E., Urtecho-Osorto, Ó., Landa-Blanco, M., Ávila Flores, J., & Reyes Flores, L. (2020). Implicaciones teóricas y prácticas de la adopción del Modelo de Servicio de Policía Comunitaria en Honduras. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 12(2), 85-96.
- Alves, O. F. (2023). *Comportamiento organizacional*. Freitas Bastos Editorial.
- Bacalla, A. F., Gonzalez, J. P. E. D. R., & Paucar, E. L. S. (2023). Productividad y motivación laboral en el personal de la municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza, Amazonas. *Horizonte empresarial*, 10(1), 282-299.
- Bulla, P., & Guarín, S. (2015). *Formación policial y seguridad ciudadana: ¿Cómo mejorar el servicio de policía?* <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/kolumbien/11568-20150826.pdf>
- Cao, R. L. G. (2023). Organizar la Función de Gestión de Personas y Capital Humano en una Administración Tributaria.
- Diario Oficial de la Federación. (2009). *Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública*. Distrito Federal, México, 11.
- Díaz Peralta, C. (2008). Modelo conceptual para la deserción estudiantil universitaria chilena. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 34(2), 65-86.
- García, A. M. R. R., Sánchez, M. Á. B., Morales, J. L. L., Portero, A. I. P., Alegría, C. A. G., Puga, J. L., & Moya-Faz, F. J. (2023). Factores psicosociales de riesgo y burnout en policías: un análisis de redes. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 39(3), 478-486.
- Gutiérrez, A. E., & Castillo, G. D. H. (2021). Capítulo II. Adoctrinamiento y capacitación del primer respondiente en caso de atención a víctimas. *Primer respondiente y atención a víctimas*, 23.
- Henao, Á. J. E., Lobo, E. D. C. Q., & Rivera, V. Q. (2021). Fundamentación epistemológica de la vocación policial. *Desafíos Actuales Intersectoriales e Interinstitucionales en Seguridad y Defensa*, 67.
- Jiménez, J. P., Cabrera, J. C., & Pérez, J. L. C. (2016). Análisis de los factores que inciden en la deserción laboral de pilotos y tecnólogos pertenecientes al área de aviación policial. *Psicoespacios: Revista virtual de la Institución Universitaria de Envigado*, 10(16), 109-125.
- López Saldana, C. D. P., Chávez Macías, A. G., Peña Cárdenas, M. C., & Guevara Garza, J. L. (2018). Valor Percibido Por El Empleado Sobre Su Satisfacción Laboral (Value Perceived by the Employee on Job Satisfaction). *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 11(3), 95-105.

- Mandujano, A. (2018). Gobernabilidad y gobernanza: aproximación al sistema penitenciario en México. *Letras Jurídicas*, 25(25).
- Morales, X. A. A., & de la Torre, A. F. (2023). Valor público en Fuerza Civil: modelo de seguridad del estado de Nuevo León, México. *Brazilian Journal of Business*, 5(2), 1376–1388. <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BJB/article/view/61116>
- Palacios, G.S. (2020). *Formación policial. Deberes, perfil y práctica*. Trillas.
- Pujol-Cols, L. J., & Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios gerenciales*, 34(146), 3-18.
- Rivadeneira Calderón, D. M., & Veliz Marcillo, D. K. (2023). El Estado garantista al derecho a la salud de manera oportuna.
- Salinas, N. T., Calleros, E. M., Bañuelos, O. M., & Cárdenas, A. S. Motivación: Impulsor efectivo de la productividad humana para generar competitividad en las MiPymes. *Desafíos de las instituciones educativas para medir el impacto social en los programas de TI*, 61.
- Sanchez, S. (2023) Mujer policía: Retos y desafíos al mando de la seguridad pública. *Estudios de la Seguridad Ciudadana*, 6(7), 47-61.
- Secretariado Ejecutivo del Sistema de Seguridad Pública. (2019). *Programa Rector de Profesionalización*. <https://www.gob.mx/sesnsp/documentos/prp-seguridad-publica-formacion-inicial>
- Vera, P. A., & Mandujano, A. (2021). La responsabilidad social universitaria y su vinculación con la formación integral del estudiante para la reconstrucción del tejido social.