

Factores motivacionales que inciden en las mujeres para prestar el servicio militar voluntario en la Policía Nacional de Colombia

Motivational Factors that Influence Women to Provide Voluntary Military Service in the National Police of Colombia

Óscar Fernando Medina Carrión

Policía Nacional de Colombia

oscar.medina@correo.policia.gov.co

Ángel Uriel Hernández González

Policía Nacional de Colombia

angel.hernandez@correo.policia.gov.co

Edgar Enrique Gutiérrez Alberto

Policía Nacional de Colombia

enrique.gutierrez@correo.policia.gov.co

Luce Marina Echeverri Petty

Policía Nacional de Colombia

luce.echeverri2486@correo.policia.gov.co

DOI: <https://doi.org/1014201/cp.32445>

Recibido: 09-09-2025 | Aceptado: 06-03-2026

Resumen

Los auxiliares de policía cumplen un rol fundamental dentro de la institución, dado que contribuyen de manera significativa al cumplimiento y al fortalecimiento de su misión constitucional. Esta investigación tuvo como propósito analizar los factores motivacionales que inciden en la decisión de las mujeres colombianas de prestar el servicio militar voluntario en la Policía Nacional. Para ello, se trabajó bajo el enfoque cuantitativo, con un diseño metodológico de tipo no experimental transversal y

de alcance descriptivo, para lo cual se utilizó una muestra a conveniencia de 4571 mujeres auxiliares de policía. Asimismo, para la recolección de la información se hizo uso de la encuesta de elaboración propia, denominada *Motivaciones por las cuales las mujeres optan por prestar el servicio militar voluntario en la Policía Nacional*, la cual evalúa los ejes (intereses personales, beneficios en la sociedad, condiciones económicas, influencia familiar e influencia social). Por otro lado, la fiabilidad se estableció a través del alfa de Cronbach, cuyo valor fue de 0.91, lo que indica altos niveles de consistencia interna. Como resultado, se obtuvo que la principal motivación de las mujeres para incorporarse al servicio militar en la Policía Nacional obedece a beneficios en la sociedad, descritos en factores intrínsecos; en otras palabras, ellas se ven guiadas por el deseo interno de aprender y adquirir nuevas habilidades para ayudar al prójimo y desarrollar su proyecto de vida.

Palabras clave: Género; Motivación; Mujer; Policía; Servicio.

Abstract

Police auxiliaries play a fundamental role within the institution, contributing significantly to the fulfillment and strengthening of its constitutional mission. This research aimed to analyze the motivational factors influencing Colombian women's decision to perform voluntary military service in the National Police. A quantitative approach was used, employing a non-experimental, cross-sectional, and descriptive methodological design. A convenience sample of 4571 female police auxiliaries was used. Data collection was carried out using a self-developed survey entitled *Motivations for women choosing to perform voluntary military service in the National Police*, which assesses the following factors: personal interests, benefits to society, economic conditions, family influence, and social influence. Reliability was established using Cronbach's alpha, which yielded a value of 0.91, indicating high levels of internal consistency. As a result, it was found that the main motivation for women to join the National Police military service is due to benefits in society, described in intrinsic factors; in other words, they are guided by the internal desire to learn and acquire new skills to help others and develop their life project.

Keywords: Gender; Motivation; Women; Police; Service.

1

Introducción

A lo largo de la historia de Colombia, numerosos hombres y mujeres han servido a la fuerza pública y han contribuido al mantenimiento del orden, la protección de la soberanía y la garantía de los derechos humanos de los habitantes del país. Entre ellos destacan los auxiliares de policía, jóvenes que cumplen un papel clave dentro de la Policía Nacional. Su labor resulta fundamental para fortalecer la relación entre la institución y la comunidad, y ello los posiciona como actores esenciales para la seguridad en diversas regiones del territorio nacional, al apoyar con el cumplimiento de la misión constitucional.

De ese modo, al reflexionar sobre la normatividad del servicio militar obligatorio (SMO) en Colombia, se evidencian cambios significativos a lo largo del tiempo. En este apartado se mencionan las leyes más importantes que, hasta hoy, han consolidado el servicio militar en la Policía Nacional y que han constituido el punto de partida para un plan de vida en el que hombres y mujeres deciden prestar su servicio a la patria, con la posibilidad de continuar la carrera policial, ya sea en la categoría de oficial o de patrullero de policía.

La primera norma que reguló el servicio militar en Colombia fue la Constitución Política de 1886, la cual estableció en su artículo 165 que todos los colombianos estaban obligados a tomar las armas cuando las circunstancias lo exigieran, con el fin de defender la patria y sus instituciones (artículo 165). Luego, mediante la Ley 2 de 1977, se otorgó a los colombianos la posibilidad de prestar el SMO como auxiliares de la Policía Nacional. La formación de los conscriptos sería igual a la establecida para los alumnos a agente y tendrían prelación para ingresar a la planta de agentes profesionales, previo cumplimiento de requisitos (artículos 1 y 2). Así, en 1991, con la proclamación de la Constitución Política de Colombia, se estableció la misionalidad de la Policía Nacional:

Un cuerpo armado permanente de naturaleza civil, a cargo de la nación, cuyo fin primordial es el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio

de los derechos y libertades públicas, y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz. (artículo 218)

En este sentido, se promulgó la Ley 4 de 1991, mediante la cual se estableció el servicio militar como auxiliar de policía bachiller. Este servicio se prestaría en los cuerpos de policía local y tendría una duración de un año; además, sus funciones se orientarían a los servicios primarios de policía, como la protección de la tranquilidad, la salubridad, la moralidad, la ecología y el ornato público (artículo 32).

282

Más adelante, el Congreso de la República aprobó la Ley 48 de 1993, que ratificó el carácter obligatorio del servicio militar para los colombianos, quienes deben definir su situación una vez cumplidos los 18 años y hasta los 50 años. Esta misma ley estipuló que la mujer colombiana debe prestar el servicio militar de manera voluntaria –u obligatorio cuando el Gobierno lo requiera– y que debe desempeñarse en tareas administrativas, actividades sociales y protección del medioambiente. Asimismo, en la normativa se establecieron modalidades para la prestación del SMO y los tiempos de servicio, así:

- Soldado regular: de 18 a 24 meses.
- Soldado bachiller: 12 meses.
- Auxiliar de policía bachiller: 12 meses.
- Soldado campesino: de 12 a 18 meses.

Igualmente, mediante la Ley 1861 de 2017, se reglamentó el servicio de reclutamiento y control de reservas. En este estatuto, el servicio militar mantuvo su carácter obligatorio para los hombres y voluntario para las mujeres, una vez cumplidos los 18 años, salvo para quienes ejerzan el derecho a la objeción de conciencia. Cabe señalar que esta ley se fundamenta en el respeto de los derechos humanos y prohíbe la realización de retenciones u operativos para aprehender a quienes no hayan definido su situación militar. Por otra parte, se estableció que, a través de convenios, los conscriptos que no cuenten con educación básica

secundaria o media puedan obtener el título de bachiller al finalizar la prestación del SMO.

De la misma forma, se promulgó la Ley 2384 de 2024, cuyo propósito fue modificar algunas disposiciones de la Ley 1861 de 2017, con el fin de garantizar los derechos de los conscriptos y ampliar las prerrogativas y los estímulos para quienes presten el servicio militar. Aunado a ello, con esta ley se incrementaron los ingresos económicos de los auxiliares de policía y se brindó la posibilidad de que los jóvenes elijan el tiempo de servicio militar que deseen prestar a la patria, ya sea por 12, 18, 24 o 30 meses (artículo 13).

En suma, desde la promulgación de esta ley, el 35 % de los conscriptos de cada contingente ha realizado una extensión del tiempo de servicio y el 33 % ha accedido a la gratuidad en la incorporación como patrullero de policía. Esta transformación del servicio militar en Colombia ha generado un impacto en los conscriptos y sus familias, quienes reconocen que prestar el servicio militar en la Policía Nacional, más que una obligación, constituye una oportunidad para desarrollar su proyecto de vida y dignificar el ser a través de un servicio militar con enfoque en derechos humanos.

2

Servicio militar voluntario para mujeres en la Policía Nacional

La Ley 48 de 1993 habilitó a las mujeres para prestar el servicio militar de manera voluntaria en la fuerza pública; no obstante, solo en 2019 la Policía Nacional abrió la posibilidad de hacerlo en la modalidad de auxiliares de policía. Esta iniciativa respondió a las necesidades institucionales del servicio en diversas regiones del país y al aumento de la presencia femenina en la institución, dado que para esa fecha solo el 14 % del personal policial correspondía a mujeres (Hernández *et al.*, 2021a).

La incorporación de la mujer como auxiliar de policía se realizó mediante un plan piloto en Bogotá; inicialmente participaron

900 mujeres, de las cuales 243 se seleccionaron e incorporaron a la Policía Nacional como reservistas (Hernández *et al.*, 2021a). Así, las auxiliares recibieron una formación de tres meses en doctrina policial, jurídica y humanística, y sus funciones incluyeron la divulgación del Código Nacional de Policía y Convivencia, al igual que el apoyo a la seguridad en eventos masivos, Transmilenio y ciclorrutas (Cedeño, 2019).

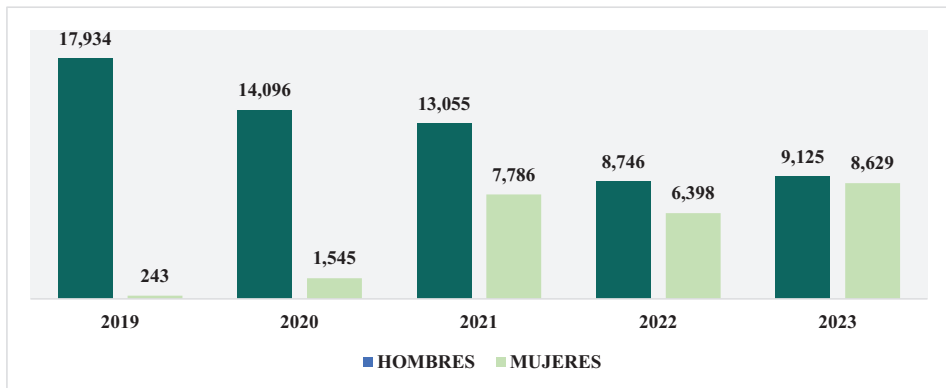
En esa medida, la incorporación de mujeres al servicio militar como auxiliares de policía en Colombia representó un avance significativo hacia la igualdad de género en la fuerza pública, puesto que ofreció oportunidades para ampliar la participación femenina en roles tradicionalmente dominados por hombres. Sin embargo, persisten desafíos relacionados con la igualdad de oportunidades y con la integración de estrategias orientadas a superar los estereotipos de género.

Ahora bien, la inclusión de mujeres en el servicio militar de la Policía Nacional no solo respondió a necesidades institucionales, sino también a un compromiso con la igualdad de género. Por tanto, resulta necesario continuar la evaluación y el ajuste de estas iniciativas para garantizar que las mujeres dispongan de igualdad de oportunidades y contribuyan plenamente a la seguridad y la convivencia ciudadana en Colombia.

Finalmente, se puede afirmar que la incorporación de mujeres al servicio militar de la Policía Nacional constituyó una de las experiencias que permitió, en 2020, la eliminación de la incorporación por cuotas de género y garantizó igualdad de oportunidades a ambos sexos en el proceso de selección (Hernández *et al.*, 2020). De ese modo, entre 2019 y 2023, 24 601 colombianas prestaron el SMO en la Policía Nacional, como se evidencia en la Figura 1.

Como se observa en la Figura 1, la incorporación de mujeres ha aumentado de forma significativa desde 2019, hasta representar casi la mitad del cuerpo de auxiliares de policía en 2023. En este contexto, el servicio militar que prestan las mujeres en la Policía Nacional se configura como un espacio que incentiva la profesionalización del servicio de policía, puesto que ofrece una alternativa que beneficia a las nuevas juventudes mediante la adquisición de conocimientos y habilidades en entornos la-

Figura 1: Cifras de auxiliares de policía por sexo, 2019-2023

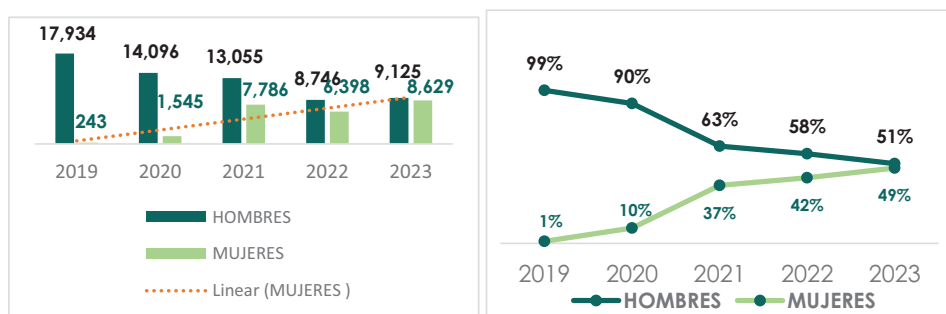


Fuente: Información suministrada por el Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano.

285

borales. Esto facilita la incorporación de cientos de jóvenes que deciden integrar la Policía Nacional en las categorías de patrullero de policía o de oficiales, puesto que las bases esenciales del servicio a los demás se consolidan durante la prestación del SMO. Al respecto, en la Figura 2 se muestra la participación de hombres y mujeres en los últimos años en la institución en cuanto al servicio militar, y se evidencia el crecimiento exponencial de la mujer en esta categoría.

Figura 2: Contraste entre las cifras de auxiliares de policía por sexo, 2019-2023



Fuente: Información suministrada por el Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano.

De acuerdo con las figuras, a lo largo de los cinco años en cuestión, aproximadamente 87 557 colombianos prestaron el SMO en la Policía Nacional. Además, el porcentaje promedio de participación anual para la época en esta categoría fue del 11 %

con respecto al parte de personal uniformado. Así, en la Tabla 1 se muestra el parte de personal por categoría, con lo que se aprecia el número de auxiliares y su participación desde 2019 hasta 2023.

Tabla 1: Parte de personal por categoría, 2019-2023

Año	Oficial	Suboficial	Nivel ejecutivo	Patrullero de policía	Agente	Auxiliar de policía	Total
2019	7409	118	130 291	0	382	18 177	156 377
2020	7596	96	131 937	0	324	15 641	155 594
2021	7517	66	129 709	0	259	20 841	158 392
2022	7501	39	132 636	0	210	15 144	155 530
2023	7433	29	126 832	6054	156	17 754	158 258

Fuente: Información suministrada por el Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano.

En síntesis, se comprende que el personal de auxiliares de policía que prestó el servicio militar en esta época contribuyó de manera significativa al mantenimiento del orden público a nivel nacional, más aún en tiempos de pandemia por COVID-19, donde muchos de ellos, a través de campañas de prevención, llevaron a las comunidades más vulnerables alimentos, elementos de bioseguridad y sonrisas.

3 Motivaciones por las cuales las mujeres prestan el servicio militar

La motivación, desde la perspectiva psicológica, puede comprenderse a través de tres enfoques: conductual, humanista y cognitivo. El enfoque conductual, aplicado al ámbito laboral, sostiene que las personas se motivan principalmente por los incentivos o recompensas que reciben. El enfoque humanista resalta las cualidades propias del ser humano, su capacidad de crecimiento personal y su libertad para tomar decisiones. Por otra parte, el enfoque cognitivo plantea que los pensamientos influyen directamente en lo que ocurre; por tanto, la interpretación de los eventos determina las decisiones y los comportamientos que adopta cada individuo (Naranjo, 2009).

Para el presente estudio, se analizan las motivaciones de las mujeres colombianas para prestar el servicio militar voluntario desde los tres enfoques. Desde el conductual se plantea que las mujeres tomaron la decisión por elementos extrínsecos; es decir, por la obtención de recompensas externas. Desde esta perspectiva, las acciones se orientaron hacia la consecución de beneficios materiales (remuneración económica, bonificación, dotación, etc.), situación que las llevó a actuar en función de los incentivos externos que reciben. En este sentido, proporcionar a las auxiliares de policía un sueldo, bonificaciones, dotaciones u otras recompensas externas por prestar el servicio militar puede convertirse en un estímulo altamente motivador (Cano, 2008). Bajo esta lógica, las mujeres colombianas podrían elegir prestar el servicio militar con el propósito de acceder a recompensas institucionales.

En cuanto a las teorías humanistas, se encuentra la planteada por Abraham H. Maslow, quien destacó la capacidad de las personas para desarrollarse y alcanzar su crecimiento personal. Para explicar este proceso, el autor organizó las necesidades humanas en una estructura jerárquica, donde las personas avanzan en la satisfacción de sus necesidades siguiendo un orden ascendente: primero se atienden las necesidades básicas y, una vez cubiertas, se buscan las de mayor complejidad (Naranjo, 2009).

En este sentido, las mujeres ingresarían a la institución con el fin de satisfacer sus necesidades básicas (alimentación, servicios de sanidad, bienestar); pero, cuando estas se satisfacen, surge la búsqueda de seguridad, entendida como la necesidad de estabilidad, protección y organización del entorno. Además, en un tercer nivel, estas buscarían satisfacer las necesidades sociales, vinculadas con el afecto, las relaciones interpersonales y el sentido de pertenencia institucional. Después de esto, se ubican las necesidades de estima, reflejadas en el deseo de sentirse valorado, competente y digno, tanto a nivel personal como frente a los demás. Finalmente, se encuentran las necesidades de autorrealización, que corresponden a la búsqueda del desarrollo pleno del potencial individual (Santrock, 2002).

Por su parte, McClelland (como se citó en Merchan y Vera, 2022) planteó tres tipos de motivaciones fundamentales en el comporta-

miento humano: la necesidad de logro, la necesidad de afiliación y la necesidad de poder. En primer lugar, identificó la necesidad de logro, entendida como el deseo de mejorar continuamente el propio desempeño y alcanzar la eficiencia, con satisfacción ante retos que combinan desafío y probabilidad de éxito. En el caso de las mujeres objeto de estudio, esto se reflejaría en el deseo de superarse a sí mismas mediante desafíos físicos, emocionales y disciplinarios.

En segundo lugar, el autor destacó la necesidad de poder, asociada al deseo de influir en otros dentro de la estructura policial y obtener reconocimiento social en una organización predominantemente masculina. Finalmente, este señaló la necesidad de afiliación, relacionada con la búsqueda de pertenencia a un grupo cohesionado, donde se fomentan el compañerismo, la solidaridad, el apoyo mutuo y el desarrollo de vínculos significativos basados en la disciplina, la cooperación y la hermandad. Ahora bien, desde el enfoque cognitivo, la motivación se fundamenta en impulsos intrínsecos:

Como la curiosidad, el interés por la tarea misma, la satisfacción de aprender y un sentimiento de triunfo. Es decir, la motivación intrínseca es aquella motivación asociada a actividades que son en sí su propia recompensa. Por lo que el alumno elegiría una profesión basada en el deseo de aprender, por un sentimiento de triunfo basado en conocimientos, etc., se guía por recompensas internas. (Cano, 2008, p. 7)

De esa forma, y una vez aplicado el enfoque cognitivo a las mujeres policías, se podría inferir hipotéticamente que las que deciden incorporarse voluntariamente al servicio militar en Colombia lo hacen guiadas por el deseo interno de aprender, de adquirir nuevas habilidades, de superarse y de experimentar un sentimiento de logro personal.

Una vez expuestas las diferentes teorías de la motivación que se tienen en cuenta en el desarrollo de esta investigación, se mencionan algunos de los estudios más recientes que permiten construir la discusión entre los resultados del presente estudio y los hallados por otros autores. Inicialmente, se presenta una breve explicación del concepto de motivación desde una perspectiva

psicológica, entendida como el proceso que inicia, orienta y mantiene el comportamiento humano hacia la realización de una tarea o el cumplimiento de un objetivo (Santrock, 2002). Además, Deci y Ryan (1991) propusieron una clasificación de la motivación en dos tipos: la motivación intrínseca, en la cual el individuo se compromete con una actividad por el placer y la satisfacción que le genera; y la motivación extrínseca, que se refiere a conductas realizadas no por su valor intrínseco, sino por factores externos como recompensas o reconocimientos.

Asimismo, los autores Wu *et al.* (2009) señalaron que las principales motivaciones para convertirse en policía son la seguridad laboral, los beneficios y la oportunidad de ayudar a las personas. Ante esto, los resultados evidencian una fuerte influencia de los padres, lo que implica una alta presión cultural para que los hijos sigan los ideales de sus progenitores.

Por otro lado, los investigadores Aja *et al.* (2024) encontraron que la principal motivación para que los jóvenes se unan a las fuerzas militares corresponde a los incentivos altruistas, así como el interés y el prestigio asociados a la profesión militar. Sin embargo, las motivaciones relacionadas con el orgullo por el patriotismo fueron las menos valoradas.

De igual modo, los autores Urtecho *et al.* (2020) realizaron un estudio con una muestra de 828 estudiantes aspirantes a agentes de policía. Los resultados mostraron que las principales motivaciones para elegir la profesión policial se vinculan con el servicio comunitario, el cual implica compromiso, responsabilidad, creación de vínculos comunitarios y asistencia a la ciudadanía. El segundo factor más valorado fue la estabilidad económica, derivada de la duración de los contratos y el salario. Por último, los testimonios de los estudiantes destacan la influencia de la familia y los amigos en la decisión de convertirse en policía.

Con respecto a Colombia, el estudio más reciente sobre los factores motivacionales en la elección de la carrera policial fue el realizado por Hernández *et al.* (2021b) con una muestra de 400 estudiantes para patrulleros de policía. Este estudio reveló que los factores intrínsecos, especialmente los relacionados con los beneficios para la sociedad, son los más predominantes.

Además, se identificó que los intereses personales, como la satisfacción de necesidades de logro, afiliación y poder, constituyen un factor relevante en la elección de la carrera.

Del mismo modo, Collazos *et al.* (2024), con una muestra de 82 mujeres que prestan servicio militar de forma voluntaria en la Costa Caribe de Colombia, identificaron que los factores socioeconómicos y psicológicos, sumados al deseo de superación personal, constituyen en gran medida los determinantes de la decisión de prestar el servicio militar como soldado en el Ejército Nacional.

290

Aunado a esto, la investigación de Castillo y La Chira (2021) sobre los factores que influyen en la elección de la carrera militar en mujeres mostró que el factor psicológico es el más predominante, puesto que abarca motivación, percepción, aprendizaje y actitudes frente a la vida militar. El segundo factor en importancia es el social, dado que las mujeres expresaron haberse visto influenciadas por padres, hermanos o amigos de la familia que han sido militares o policías. Para terminar, en cuanto a los factores culturales, las participantes manifestaron indiferencia, debido al machismo presente en la sociedad; no obstante, indicaron que al elegir esta carrera contribuyen a romper los estereotipos tanto en la sociedad como en la institución.

En suma, aunque existen diversas investigaciones que abordan las motivaciones de los jóvenes para convertirse en policías o militares, aún se desconoce por qué miles de mujeres colombianas se presentan cada año a la Policía Nacional para prestar el servicio militar de manera voluntaria. Por lo anterior, este estudio busca responder a los siguientes interrogantes: a) ¿quiénes son las mujeres que toman la decisión voluntaria de prestar el servicio militar en la Policía Nacional?, y b) ¿cuáles son los factores motivacionales que inciden en la elección de ser auxiliares de policía?

4

Metodología

El enfoque de esta investigación es cuantitativo, debido a que se centra en la recolección y el análisis de datos numéricos para

identificar y describir las motivaciones que llevan a las mujeres colombianas a optar por prestar el servicio militar voluntario. Su alcance es de tipo descriptivo, toda vez que busca caracterizar las motivaciones sin establecer relaciones causales. Además, el diseño metodológico es no experimental, transversal y caracterizado por la recopilación de datos en un único momento, sin manipulación o control directo de las variables de estudio (Hernández *et al.*, 2014).

En lo que concierne a la población del estudio, esta está conformada por 12 851 mujeres auxiliares de policía que prestan el servicio militar de manera voluntaria. A todas se les envió el cuestionario de forma digital, con lo que se obtuvo una muestra no probabilística compuesta por 4571 participantes que respondieron el instrumento.

4.1 Criterios de inclusión

- Ser mujer.
- Encontrarse prestando el servicio militar como auxiliar de policía.
- Llevar más de tres meses en la institución.

4.2 Descripción de instrumentos

El primer instrumento fue un cuestionario de variables socio-demográficas, el cual constó de 15 ítems, que correspondieron a las variables categóricas (sexo, edad, estado civil, nivel académico, estrato socioeconómico, procedencia, tiempo de servicio y conformación familiar).

Por otra parte, la encuesta denominada *Motivaciones por las cuales las mujeres optan por prestar el servicio militar voluntario en la Policía Nacional* fue de elaboración propia, y se validó de dos formas: mediante un estudio lógico y racional de los ítems en función del dominio y a través de tres jueces expertos en servicio de policía, psicología y sociología, quienes evaluaron el

grado en que los reactivos concuerdan con los planteamientos evaluativos del constructo, técnica denominada “proporción de acuerdos”.

La fiabilidad de este se estableció a través del alfa de Cronbach de 0.91, lo que indica altos niveles de consistencia interna (Mateo, 2012). De esa forma, el cuestionario constó de cinco ejes: intereses personales, beneficios en la sociedad, condiciones económicas, influencia familiar, e influencia social. Cada uno de estos se vio compuesto por entre 4 y 5 ítems. Además, por cada ítem, las auxiliares de policía tenían la posibilidad de responder según su grado de identificación; ello, por medio de tres posibilidades de respuesta de acuerdo con una escala de tipo Likert, donde 1 era “totalmente de acuerdo”, 2 era “ni de acuerdo ni en desacuerdo” y 3 era “totalmente en desacuerdo”.

De otra parte, para el análisis de los datos obtenidos y la evaluación de la incidencia de cada factor motivacional, se emplearon herramientas estadísticas, como tablas de frecuencias y escalas aditivas, con lo que se buscó medir la magnitud de los factores que influyen en las decisiones de los individuos. Es importante señalar que los factores considerados en este estudio son producto de una construcción académica basada en diversas investigaciones sobre motivaciones en carreras policiales, cuyas conclusiones coincidían ampliamente en los elementos evaluados entre el personal uniformado (Hernández *et al.*, 2021b).

Los primeros antecedentes relevantes provienen de Corea del Sur, donde Moon y Hwang (2004) identificaron aspectos relacionados con la seguridad laboral y los beneficios económicos como determinantes en la elección profesional. Posteriormente, en China, Wu *et al.* (2009) examinaron la influencia familiar, el aporte a la sociedad y la estabilidad en el empleo como factores de interés. Por su parte, Urtecho *et al.* (2020), en Honduras, analizaron las razones para ingresar a la institución policial, con lo que se destacó la búsqueda de la estabilidad económica, el servicio comunitario y la presión o el respaldo social. De igual manera, en Estados Unidos, Waterman (2017) amplió la perspectiva al incluir dimensiones como el aporte a la comunidad, la lucha contra el crimen, las oportunidades de ascenso, la estabilidad laboral y la influencia de allegados. Posteriormente, Elntib y

Milincic (2020), en una investigación realizada en 28 países con 233 participantes, identificaron como elementos centrales los beneficios laborales y el peso de la influencia social y familiar. A continuación, se describen los ejes a evaluar (Tabla 2).

Tabla 2: Descripción de los ejes

Eje	Descripción
Eje 1: intereses personales	Los 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 en la sociedad	Los motivos sociales y comunitarios para la actividad son de carácter intersubjetivo: atención, popularidad, aceptación, importancia, pertenencia, conveniencia o trascendencia.
Eje 3: condiciones económicas	Los motivos culturales para la actividad son de carácter transubjetivo: beneficio y utilidad a partir de aprendizajes, creencias, imaginarios.
Eje 4: influencia familiar	Los 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	Los motivos psíquicos establecidos por el segundo y el 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.

Fuente: Conceptos establecidos por Hernández et al. (2021b).

5 Procedimiento

Para alcanzar los objetivos planteados, se presentaron tres fases. La primera contempló la identificación del personal femenino que labora como auxiliar de policía, con más de tres meses de servicio. La fase dos se centró en la elaboración del instrumento cuantitativo (cuestionario). Por último, en la tercera fase se realizó una prueba piloto, donde se aplicó el cuestionario a 20 mujeres auxiliares de policía, quienes respondieron a través de la aplicación Forms Outlook - Office. Una vez verificado que no se requerían ajustes, este instrumento se envió a las 12 851

mujeres auxiliares de policía, y a partir de ello se obtuvieron 4571 respuestas.

6 Resultados

En la Tabla 3 se presentan las características sociodemográficas correspondientes a las 4571 mujeres auxiliares de policía que participaron en la investigación.

Tabla 3: Sociodemografía de las auxiliares de policía que participaron en la investigación

Característica	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Sexo		
Mujer	4571	100 %
Edad		
18 a 20 años	3237	71 %
21 a 22 años	992	22 %
23 a 24 años	342	7 %
Estado civil		
Solteras	4524	99 %
Unión libre	47	1 %
Nivel académico		
Básica primaria	19	0.4 %
Bachiller	3064	67.0 %
Técnico	1298	28.4 %
Tecnólogo	175	3.8 %
Profesional	15	0.3 %
Estrato socioeconómico		
Estrato 1	3141	69 %
Estrato 2	1188	26 %
Estrato 3	242	5 %
Procedencia		
Rural	1704	37 %
Urbano	2867	63 %
Tiempo de servicio		
3 meses	902	20 %

Característica	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
4 a 6 meses	906	20 %
7 a 9 meses	575	12 %
Más de 10 meses	2188	48 %
Conformación familiar		
Biparental (tradicional)	2296	50 %
Monoparental femenina	1373	30 %
Monoparental masculina	122	3 %
Extensa	515	11 %
Homoparental	4	0.1 %
Unipersonal	261	6 %

Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas de las auxiliares de policía.

Para 2024 se registró una vacancia de 24 820 auxiliares de policía, según el Decreto de Planta 0254 del Ministerio de Defensa. De este número de cupos, 12 851 estaban ocupados por mujeres, esto es, el 52 %. Este comportamiento permite deducir que las mujeres se presentan de manera voluntaria en mayor proporción que los hombres para prestar el servicio militar en la institución. Cabe resaltar que este fenómeno se ha incrementado en los últimos años, dado que, en las convocatorias de oficiales, patrulleros de policía y auxiliares, ellas se inscriben en mayor cantidad, con el propósito de cerrar las brechas existentes entre hombres y mujeres en la Policía Nacional.

Lo anterior obedece a que, en 2020, la Dirección de Talento Humano, desde el Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano, eliminó la cuota de género, lo que permite que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades de ser seleccionados al enfrentarse a un proceso de incorporación en la institución policial (Hernández *et al.*, 2021b).

En cuanto a la edad, se evidencia que el 71 % de las participantes oscila entre 18 y 20 años, etapa en la cual la mayoría de jóvenes finaliza la educación media y se siente motivada a seguir una profesión específica. De esa forma, en el caso de los auxiliares de policía, la mayoría inicia su proyecto de vida con la prestación del servicio militar y, posteriormente, continúa la carrera como oficial o patrullero de policía, como se evidencia en la Tabla 4.

Tabla 4: Personal que prestó el servicio militar y continuó la carrera como profesional en la Policía Nacional

Grado actual Policía Nacional	Servicio militar en la Policía Nacional		Servicio militar en las fuerzas militares				Total	
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Brigadier general	1		1	3		3	4	4
Coronel	17		17	44		44	61	61
Teniente coronel	26		26	133		133	159	159
Mayor	137		137	236	1	237	373	1
Capitán	132		132	67	1	68	199	1
Teniente	145		145	26		26	171	
Subteniente	151	3	154	18		18	169	3
Alférez	13		13	0		0	13	
Cadete	45	35	80	0		0	45	35
Sargento mayor				1		1	1	
Comisario	6		6	47		47	53	
Subcomisario	58		58	113		113	171	
Intendente jefe	397		397	1032		1032	1429	
Intendente	4058		4058	1729	2	1731	5787	2
Subintendente	15 180		15 180	4566	5	4571	19 746	5
Patrullero	29 450	249	29 699	4432		4432	33 882	249
Patrullero de policía	2208	1256	3464	27	70	97	2235	1326
Agente	8		8	25		25	33	
Alumno	1005		1005	578		578	1583	
No uniformados	36	5	41	260	34	294	296	39
Total	53 073	2855	55 928	13 337	113	13 450	66 410	2968

Fuente: Información suministrada por la Oficina de Coordinación de Incorporaciones y Control Reservas de la Policía Nacional. Fecha: 28 de agosto de 2024.

Con la información de la tabla anterior se deduce que, de los 176 074 funcionarios con los que contaba la Policía Nacional a 28 de agosto de 2024, el 39 % prestó el servicio militar (32 % en la Policía Nacional y 7 % en las fuerzas militares) y decidió continuar con la carrera policial como plan de vida. Del mismo modo, 23 018 (13 %) se encuentran prestando su servicio militar.

Adicionalmente, al continuar con la descripción sociodemográfica de las mujeres auxiliares de policía que participaron en el estudio, se observa que la mayoría (99 %) son solteras, condición que constituye un requisito para la prestación del servicio militar. Igualmente, con respecto al nivel académico, la mayoría cuenta con formación de bachiller (67 %), seguidas por aquellas cuyo nivel corresponde a técnico, tecnólogo o profesional (32.5 %). Cabe señalar que, para quienes no cuentan con educación media, la institución, a través de diferentes convenios con colegios, promueve la culminación de este nivel educativo.

En cuanto al estrato socioeconómico, el 95 % de las mujeres encuestadas pertenece a los estratos 1 y 2; además, el 37 % proviene de zonas rurales. Esto permite inferir la importancia del servicio militar en la construcción del tejido social, el fortalecimiento del talento humano de la institución y la integración de la juventud en torno a la atención de las necesidades del país en materia de seguridad y convivencia ciudadana.

En lo que concierne al tiempo de servicio, la mayor cantidad de mujeres reporta un periodo superior a 10 meses. Este porcentaje se explica porque muchas extienden el tiempo hasta por seis meses adicionales, hasta completar 18 meses, etapa en la cual la mayoría realiza el proceso de incorporación para continuar la carrera profesional. Finalmente, se indagó por la estructura familiar. Como resultado, se halló que el 50 % de estas mujeres procede de una familia biparental (padre, madre y hermanos) y que el 30 % de ellas proviene de un hogar monoparental con jefatura femenina (madre y hermanos).

7 Resultados por factores motivacionales

298

De acuerdo con los objetivos planteados, se exponen los resultados obtenidos por cada eje bajo estudio (Tabla 5); así, se evidencian las principales motivaciones que llevan a las mujeres colombianas a prestar el servicio militar de manera voluntaria en la Policía Nacional. Con respecto al eje de *beneficios en la sociedad*, este obtuvo un 94 % de favorabilidad. Las respuestas obtenidas en esta categoría muestran comportamientos prosociales y altruistas por parte de los participantes, y los primeros son los principales determinantes para la prestación del servicio militar: servir al prójimo, aportar a la misionalidad institucional y tener sentido de pertenencia.

Tabla 5: Respuestas por ítem para el eje de beneficios en la sociedad

Beneficios en la sociedad	T/A	N/N	T/D
Estoy convencida de que prestando el servicio militar voluntario puedo ayudar a otros.	4427 (97 %)	110 (2 %)	34 (1 %)
Estoy preparada para asumir sacrificios en beneficio de la sociedad.	4356 (95 %)	187 (4 %)	28 (1 %)
Siento que apporto a esta institución y me enorgullece.	4429 (97 %)	115 (3 %)	27 (1 %)
Sé que debo seguir aquí, pues es el lugar en el que me siento útil para la comunidad.	4034 (88 %)	384 (8 %)	153 (3 %)

Fuente: T/A: totalmente de acuerdo; N/N: ni de acuerdo ni en desacuerdo; T/D: totalmente en desacuerdo.

Los resultados de este eje se alinean con la competencia genérica institucional “comunitaria”, en la cual se busca que el policía preste su servicio con compromiso y evidencie comportamientos que demuestren actitud de servicio e interés por satisfacer las necesidades de la comunidad, con el fin de fortalecer la credibilidad y la confianza institucional.

En otras palabras, la mayoría de las auxiliares de policía están convencidas de que su servicio tiene un impacto positivo en los demás, lo que refleja sentimientos altruistas y compromiso con el bienestar social. Asimismo, las respuestas permiten inferir que las participantes se sienten orgullosas de aportar con su trabajo a la misionalidad institucional, lo que fortalece el sentido de pertenencia y la satisfacción personal.

Por otro lado, el segundo eje con mayor puntuación es el de *intereses personales*, el cual obtuvo un 93 % de favorabilidad. Las respuestas muestran aspectos relevantes de la personalidad de las participantes y comportamientos motivados por el cumplimiento de una meta dentro del plan de vida: “ser policía” (Tabla 6). En ese sentido, para las auxiliares de policía, prestar el servicio militar voluntario en la institución constituye una experiencia exitosa y satisfactoria que genera orgullo.

Tabla 6: Respuestas por ítem para el eje de intereses personales

Intereses personales	T/A	N/N	T/D
Prestar el servicio militar voluntario en la Policía Nacional de Colombia es una experiencia enriquecedora para mi vida.	4319 (94 %)	192 (4 %)	60 (1 %)
Me permite sentir que adquiero independencia de mi familia.	4188 (92 %)	262 (6 %)	121 (3 %)
Me hace sentir exitosa y satisfecha conmigo misma.	4388 (96 %)	138 (3 %)	45 (1 %)
Es la materialización de mi vocación de servicio.	4221 (92 %)	273 (6 %)	77 (2 %)
Considero que estoy en el lugar en el que quiero estar.	4124 (90 %)	318 (7 %)	129 (3 %)

Los resultados obtenidos en este eje identifican a la mayoría de las participantes con la competencia genérica “personal”, en la cual el policía debe reconocer sus capacidades y habilidades con el propósito de alcanzar una mejora continua en la labor policial bajo los parámetros de la ética y la transparencia institucional. Para las mujeres, prestar el servicio militar constituye una experiencia enriquecedora para sus vidas, cuyo aporte resulta significativo para el crecimiento personal. Además, estas reportan que esta experiencia les permite sentirse más independientes, autónomas y empoderadas; así, en sus respuestas, las auxiliares se perciben a sí mismas con una autoestima positiva y un sentido de logro que les genera satisfacción. Asimismo, se evidencian sentimientos favorables hacia el cargo que desempeñan, situación relacionada con la alineación entre sus objetivos personales y las oportunidades que ofrece la prestación del servicio militar.

En lo que respecta al tercer eje, según la valoración porcentual, este es el de *influencia social*, el cual obtuvo un promedio del 79 % en los ítems evaluados. La intención de continuar en la Policía Nacional fue el aspecto más valorado por las participantes (94 %) (n = 4295), y este resultado permite deducir

que la mayoría de las mujeres que prestan el servicio militar de manera voluntaria en la institución lo hacen con la finalidad de continuar con la carrera policial como profesionales del servicio de policía. De igual forma, estas consideran que, en su condición de conscriptas, influyen en otras mujeres para pertenecer a la policía mediante la prestación de un servicio social (Tabla 7).

Tabla 7: Respuestas por ítem para el eje de influencia social

Influencia social	T/A	N/N	T/D
Ingresé a prestar el servicio militar voluntario con el fin de dar ejemplo a otros.	4125 (90 %)	321 (7 %)	125 (3 %)
Desde que estaba en el colegio me proyecté a prestar el servicio y para ello me preparé.	3393 (74 %)	611 (13 %)	567 (12 %)
Me presenté a la institución por consejo de un amigo y ha sido la mejor decisión.	2590 (57 %)	664 (15 %)	1.317 (29 %)
Decidí ser policía con el fin de mejorar la calidad de vida de mi comunidad.	3857 (84 %)	487 (11 %)	227 (5 %)
Donde crecí siempre se ha visto a los policías como un modelo a seguir.	3411 (75 %)	746 (16 %)	414 (9 %)
Tomé la decisión de prestar el servicio militar voluntario porque lo visualicé como una opción para continuar como profesional de policía.	4295 (94 %)	204 (4 %)	72 (2 %)

Frente a las respuestas anteriores, se comprueba la hipótesis del presente estudio: “las auxiliares de policía prestan el servicio militar en la institución porque ven en esta una oportunidad para iniciar su plan de vida” y alcanzar un desarrollo integral, al aportar desde su experiencia al servicio de policía y a la comunidad.

En relación con este eje, la mujer auxiliar se visualiza como un agente de transformación social y cultural, con el propósito de romper estereotipos e influir en otras mujeres para que pertenezcan a una institución que ofrece las mismas oportunidades y beneficios laborales a hombres y mujeres, lo que contribuye a cerrar las brechas existentes en la sociedad en temas de género.

Ahora bien, el cuarto eje valorado fue el de la *influencia familiar*, el cual obtuvo el mismo promedio de favorabilidad que el de *influencia social*: un 79 %. Las respuestas de las participantes

resaltan el orgullo tanto individual como familiar del “ser policía”, situación que se refleja en el grado de incidencia del primer círculo relacional del individuo (padre, madre, hermanos y demás familiares cercanos), quienes ejercen distintos niveles de aprobación y refuerzan o no la idea de incorporación a la institución. Además, se observa que el 53 % de las participantes se vio motivado a prestar el servicio militar mediante conductas de imitación de familiares que pertenecen o pertenecieron a la policía.

De acuerdo con lo expuesto en la Tabla 8, correspondiente a las respuestas por ítem para el eje de *influencia familiar*, se observa que el individuo no solo se motiva de forma intrínseca, sino también extrínseca, pues la familia cumple un papel fundamental en la decisión de ser policía.

Tabla 8: Respuestas por ítem para el eje de influencia familiar

Influencia familiar	T/A	N/N	T/D
Alguien en mi entorno familiar me inspiró para ser policía.	3315 (73 %)	392 (9 %)	864 (19 %)
Prestar servicio en la policía es motivo de orgullo para mis padres.	4381 (96 %)	146 (3 %)	44 (1 %)
Decidí ser policía al ver el éxito de mis tíos, primos u otros familiares que también lo son.	2432 (53 %)	577 (13 %)	1.562 (34 %)
En casa todos se sienten orgullosos de saber que decidí prestar servicio militar en la Policía Nacional.	4308 (94 %)	205 (4 %)	58 (1 %)

Por último, se ubica el eje de *condiciones económicas*, conforme lo expuesto en la Tabla 9, el cual obtuvo un promedio de 78 % en los ítems evaluados. Ante esto, las respuestas de las participantes evidencian que ellas perciben la institución como una fuente confiable de estabilidad financiera que permite satisfacer sus necesidades y las de sus familias.

En síntesis, la mayoría de las encuestadas consideran que ser auxiliar de policía mejora sus condiciones socioeconómicas y permite una mejor calidad de vida, así como el acceso a recursos y beneficios derivados de la profesión. Sin embargo, algunas también expresan dudas sobre si el sueldo o los recursos proporcionados resultan suficientes para cubrir sus necesidades a largo plazo.

Tabla 9: Respuestas por ítem para el eje de condiciones económicas

Condiciones económicas	T/A	N/N	T/D
Siempre deseé pertenecer a la Policía Nacional, puesto que representa para mí estabilidad.	4094 (90 %)	357 (8 %)	120 (3 %)
Ser auxiliar de policía mejora mis condiciones socioeconómicas.	3273 (72 %)	846 (19 %)	452 (10 %)
Prestar servicio militar voluntario en la Policía Nacional me ayuda a mejorar mis condiciones de vida.	3825 (84 %)	549 (12 %)	197 (4 %)
Al ser auxiliar de policía, cuento con los recursos necesarios para asegurar mi subsistencia.	3103 (68 %)	914 (20 %)	554 (12 %)
De mi estabilidad económica depende mi desarrollo como mujer en los diferentes ámbitos sociales.	3583 (78 %)	616 (13 %)	372 (8 %)

8 Discusión

La incorporación de la mujer colombiana como auxiliar de policía constituye un hecho de trascendencia institucional, pues establece una base de transformación que fortalece los espacios de participación femenina en cargos tradicionalmente asignados a hombres; además, responde a procesos de profesionalización policial, equidad, paridad e igualdad de derechos laborales. Tal participación se originó principalmente por dos razones: en primer lugar, se buscó aumentar su presencia en la institución, dado que para la época solo el 11 % del personal policial era femenino; en segundo lugar, se pretendió atender las necesidades institucionales del servicio en las regiones colombianas.

En el caso de las mujeres auxiliares que participaron en la investigación, se logró identificar la existencia de factores motivacionales para elegir la prestación voluntaria del servicio militar en la Policía Nacional. Además, los resultados evidencian que la principal motivación de las mujeres para prestar el servicio militar voluntario en la Policía Nacional proviene de una motivación intrínseca orientada a conductas altruistas descritas en el eje *beneficios en la sociedad*. Estos resultados concuerdan con los encontrados por Hernández *et al.* (2021b), quienes, en una muestra de 400 estudiantes para patrullero de policía, concluyeron que el 99 % ingresó a la Policía Nacional motivado por conductas

prosociales y altruistas. Esto permite determinar que tanto las auxiliares de policía como los estudiantes para patrullero deciden ser policías impulsados principalmente por factores intrínsecos orientados a ayudar a otros de manera desinteresada.

En este sentido, la teoría de jerarquización de las necesidades planteada por Maslow no aplicaría a este análisis, toda vez que las mujeres decidieron prestar el servicio militar por impulsos intrínsecos no relacionados con la satisfacción de necesidades básicas, lo que desmiente la teoría según la cual la autorrealización se alcanza a partir de la satisfacción progresiva de necesidades. Estos resultados son coherentes con lo planteado por Cano (2008) sobre la teoría de la motivación cognitiva, donde se establece que la motivación de las personas se fundamenta en impulsos intrínsecos como la curiosidad y el interés en la labor policial, sustentados en la satisfacción de ayudar al prójimo.

De igual manera, Urtecho *et al.* (2020) hallaron que, para los agentes de la escala básica en Honduras, el servicio comunitario constituye el principal motor, en tanto que ellos se perciben como servidores comprometidos con la comunidad. Además, Moon y Hwang (2004) identificaron diferencias significativas en las motivaciones de los cadetes en Corea del Sur: los bachilleres priorizan el servicio a la comunidad, mientras que los universitarios se enfocan en la estabilidad laboral y los beneficios económicos. Este último aspecto resultó poco relevante en el presente estudio, donde las condiciones económicas obtuvieron la menor puntuación.

El segundo eje mejor evaluado por las participantes corresponde al de *intereses personales*. Ante esto, cabe señalar que las auxiliares de policía perciben el servicio militar no como una obligación, sino como una experiencia significativa que contribuye a sus metas personales, empoderamiento y sentimientos de éxito. Esta percepción coincide con los planteamientos de la teoría de la motivación cognitiva, según la cual las personas eligen su profesión, guiadas por el deseo de aprender y por un sentimiento de logro basado en el conocimiento (Cano, 2008).

Asimismo, estos resultados coinciden con los hallazgos de Hernández *et al.* (2021b), quienes observaron que los estudiantes para patrullero se identifican con la carrera policial debido a la

alineación entre sus objetivos personales y las oportunidades que ofrece la institución. Además, en Perú, Castillo y La Chira (2021) determinaron que las mujeres se ven influenciadas principalmente por factores psicológicos, como la motivación, las percepciones y las actitudes hacia la vida militar, mientras que los factores sociales tienen menor impacto. Estos hallazgos también fueron reportados por Collazos *et al.* (2024).

En cuanto al eje de *influencia social*, la mayoría de las participantes reportó haber ingresado al servicio militar de manera voluntaria, sin presiones externas. No obstante, ellas manifestaron su intención de inspirar a otras mujeres a formar parte de la Policía Nacional, al destacar la importancia de su rol como agentes de transformación social y cultural. Este resultado subraya la capacidad de las auxiliares para promover la equidad de género en una institución tradicionalmente dominada por hombres, en consonancia con los principios de igualdad que han orientado las políticas recientes de la institución.

Con respecto a la *influencia familiar*, los resultados muestran un impacto moderado en la decisión de las auxiliares. Así, aunque algunas participantes recibieron influencia de familiares que también son policías, este factor no resultó predominante. Esto contrasta con los hallazgos de Wu *et al.* (2009), quienes documentaron una fuerte influencia por parte de los padres en la elección de la carrera policial en cadetes chinos.

Por último, el eje de *condiciones económicas* obtuvo la puntuación más baja entre los evaluados, lo que demuestra que las motivaciones de las mujeres para prestar el servicio militar son principalmente intrínsecas. Las participantes consideran que pertenecer a la Policía Nacional mejora sus condiciones socioeconómicas; sin embargo, este aspecto no constituye la razón principal para su incorporación. Este hallazgo coincide con la tendencia global de priorizar el servicio y el desarrollo personal por encima de los beneficios económicos, como reportaron Aja *et al.* (2024) en su estudio sobre motivaciones en fuerzas militares en España.

En suma, los resultados de este eje contradicen la teoría de la motivación conductual, dado que la población evaluada no identifica los incentivos o recompensas como el motivo principal

para prestar el servicio militar. Por el contrario, la decisión de convertirse en auxiliares de policía no está determinada por la búsqueda de beneficios externos, sino por factores intrínsecos, como el interés y la satisfacción de ayudar a otros.

9 Conclusiones

Los resultados evidencian que la decisión de las mujeres de incorporarse voluntariamente al servicio militar en la Policía Nacional como auxiliares de policía está determinada principalmente por motivaciones intrínsecas como el altruismo, el interés por servir a la comunidad y el desarrollo personal; en contraste, los factores extrínsecos, como mejorar sus condiciones económicas, obtener recompensas o la influencia de la sociedad o la familia, cumplen un papel secundario. Esta tendencia confirma que la vocación de servicio y el compromiso con el bienestar social constituyen los motores fundamentales de su elección vocacional, lo que contradice los postulados de teorías basadas en incentivos externos y reafirma la relevancia de los impulsos internos, en coherencia con el enfoque de motivación cognitiva, según el cual la conducta vocacional se sustenta en metas internas y en un sentido de propósito social.

Por otro lado, la eliminación de la incorporación por cuota de género en la Policía Nacional ha incrementado la participación de la mujer, especialmente en el servicio militar, ámbito que ellas reconocen como un espacio de superación personal, empoderamiento y autonomía económica. Así, los hallazgos de esta investigación evidencian la necesidad de diseñar e implementar estrategias institucionales orientadas a fortalecer las competencias personales y profesionales de las auxiliares de policía –como el liderazgo, la gestión comunitaria y las habilidades técnicas–, con el fin de optimizar su aporte durante la prestación del servicio militar y proyectar su continuidad como patrulleras u oficiales en la institución.

Aunado a lo anterior, se destaca el compromiso de la Policía Nacional con la inclusión y la ampliación de la participación femenina en todas sus categorías, avance que ha influido positivamente en

las fuerzas militares de Colombia al promover la incorporación de mujeres en su planta de personal y contribuir a la consolidación de un escenario institucional en el que hombres y mujeres accedan en igualdad de condiciones a las oportunidades de servicio a la nación.

De ese modo, a partir de las fortalezas y las limitaciones identificadas en este estudio, se recomienda continuar líneas investigativas que complementen el enfoque cuantitativo mediante metodologías cualitativas que permitan profundizar en las experiencias subjetivas, las percepciones y las trayectorias de las mujeres que prestan el servicio militar. De igual forma, resulta pertinente explorar cómo varían las motivaciones según las regiones del país y los contextos socioculturales, así como identificar los factores que influyen en la continuidad de la profesión policial o en la desertión tras finalizar el servicio. Finalmente, se considera relevante analizar la evolución de estas motivaciones una vez que las auxiliares ingresan a la carrera policial, con el propósito de comprender los determinantes longitudinales de su desarrollo profesional y su contribución al avance de la igualdad de género en el ámbito policial.

10 Referencias

- Aja, J., Hernández, J., Rueda, R. y Navajas, V. (2024). La incorporación a la profesión militar: motivaciones e incentivos para la juventud. *Revista Española de Sociología*, 33(3), 1-24. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2024.230>
- Cano, M. (2008). Motivación y Elección de Carrera. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 5(13), 6-9. <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/remo/v5n13/v5n13a03.pdf>.
- Castillo, C. y La Chira, D. (2021). *Factores que influyen en las mujeres para la elección de la carrera militar de la Escuela Militar de Chorrillos* [Trabajo de grado, Universidad de San Martín de Porres]. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/8605>
- Cedeño, J. (22 de octubre de 2019). Juraron bandera las primeras 243 auxiliares de Policía del país. *Conexión Capital*. <https://conexion-capital.co/juraron-bandera-243-auxiliares-policia-del-pais/>

Collazos, Y., Acosta, J. y Mendoza, X. (2024). Caracterización sociosanitaria de mujeres que prestan el servicio militar de manera voluntaria en la costa Caribe colombiana. *Revista Med*, 32(2), 47-56. <https://doi.org/10.18359/rmed.7304>

Congreso de la República Colombia. Ley 2384 de 2014 [Por medio del cual se modifican algunas disposiciones de la Ley 1861 de 2017, se incentivan los derechos y deberes de quienes presten el servicio militar obligatorio y se dictan otras disposiciones].

Congreso de la República Colombia. Ley 2 de 1977 [Por la cual se dictan normas sobre orden público interno, policía cívica local y se dictan otras disposiciones]. *Diario Oficial*, 39.631, 21 de enero de 1971.

Congreso de la República de Colombia. Ley 4 de 1991 [Por la cual se establecen normas sobre servicio militar obligatorio]. *Diario Oficial*, 34.719, 16 de enero de 1991.

Congreso de la República de Colombia. Ley 48 de 1993 [Por la cual se reglamenta el servicio de Reclutamiento y Movilización]. *Diario Oficial* 40777, 3 de marzo de 1993.

Congreso de la República de Colombia. Ley 1861 de 2017 [Por la cual se reglamenta el servicio de Reclutamiento, Control Reservas y la Movilización]. *Diario Oficial*, 50.315, 4 de agosto de 2017.

Constitución Política de Colombia [Const.]. (1886). Legis.

Constitución Política de Colombia [Const.]. (1991). Legis.

Deci, E. y Ryan, R. (1991). A motivational approach to self: Integration in personality. En R. Dienstbier, *Nebraska symposium on motivation: Vol. 38. Perspectives on motivation* (pp. 237-288). University of Nebraska Press.

Elntib, S. y 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>

Hernández, Á., Echeverri, L. y Cortés, G. (2020). *Mujer policía "Pasado, Presente y Futuro"* (2.^a ed.). Kimpres S. A. S.

- Hernández, A., Echeverri, L. y Cortes, G. (2021a). Caracterización, inclusión y participación de la mujer policía en Colombia. Análisis 1994-2021. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 13(3), 8-19. <https://doi.org/10.22335/rlct.v13i3.1445>
- Hernández, Á., Echeverri, L. y Cortés, G. (2021b). 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/rlc>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). Editorial McGraw-Hill.
- Mateo, J. (2012). La investigación ex post-facto. En R. Bisquerra, *Metodología de la investigación educativa* (pp. 196-230). Universitat Oberta de Catalunya.
- Merchan, A. y Vera, A. (2022). Teorías de la motivación y su relación el ámbito laboral. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional*, 10(2), 81-86. <https://doi.org/10.34070>
- Moon, B. y 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>
- Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153-170. https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf?utm_source=chatgpt.com
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. Mc Graw-Hill.
- Urtecho, O., Reyes, L., Landa, M., Abate, C. y Ávila, J. (2020). 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.]. https://digitalcommons.kennesaw.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1004&context=mscj_etd

Wu, Y., Sun, I. y 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.2009.11.3.14>