

Estudio de caso

Factores asociados a la elección de la carrera policial en agentes de escala básica de la Policía Nacional de Honduras

Factors related to career choice in agents of Honduras' National Police

Fatores associados à eleição da carreira policial em agentes de escala básica da Polícia Nacional de Honduras

Oscar Rolando Urtecho-Osorto^{a,*} | Luis Gerardo Reyes-Flores^b | Miguel Landa-Blanco^c | Cristhian Abate-Flores^d | Julio César Ávila

^a <https://orcid.org/0000-0001-7404-6173> Universidad Nacional de la Policía de Honduras, Honduras

^b <https://orcid.org/0000-0002-5399-2766> Universidad Nacional de la Policía de Honduras, Honduras

^c <https://orcid.org/0000-0002-7865-7593> Universidad Nacional de la Policía de Honduras, Honduras

^d <https://orcid.org/0000-0001-7922-4207> Universidad Nacional de la Policía de Honduras, Honduras

^e <https://orcid.org/0000-0002-9228-6100> Universidad Nacional de la Policía de Honduras, Honduras

- **Fecha de recepción:** 2019-07-25
- **Fecha concepto de evaluación:** 2019-09-30
- **Fecha de aprobación:** 2019-10-15
<http://dx.doi.org/10.22335/rlct.v12i.982>

Para citar este artículo / To reference this article / Para citar este artigo: Sepúlveda, A. (2019). Influencia de las propiedades de los registros de audio en sistemas de verificación de hablantes en el contexto forense: una revisión del estado del arte. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 12(1), 21-30. <http://dx.doi.org/10.22335/rlct.v12i.982>.

RESUMEN

Este artículo analiza los factores asociados a la elección de la carrera policial en agentes de la escala básica en Honduras. Se realizó con una metodología mixta, utilizando grupos focales y cuestionarios en una muestra de 828 aspirantes a policías. Los resultados indican tres dimensiones motivacionales de ingreso: búsqueda de estabilidad socioeconómica, servicio comunitario, influencia social de parte de familia y amistades. La permanencia es motivada por los vínculos sociales entre aspirantes, inversión en tiempo-esfuerzo, oportunidades de crecimiento laboral y académico. Las condiciones laborales percibidas en la comunidad de origen se vinculan con la motivación por la estabilidad socioeconómica, no así con la motivación por el servicio comunitario. La percepción de violencia no se relaciona con la elección de la carrera policial.

Palabras clave: elección profesional, policía, motivación, educación, profesión



* Autor para correspondencia. Correo electrónico: oscar.urtecho.unph@gmail.com

SUMMARY

This study analyzed factors associated with career choice of police agents of Honduras. This was carried out using a mixed methods approach, combining focus groups and questionnaires in a sample of 828 police candidates. Results indicate three main motivational dimensions: pursuit of socioeconomic stability, community service and the social influence from family-friends. Other factors that motivate the permanency are the social links created between applicants, time and effort investment, and the opportunities for professional-academic development. Findings indicate that the available working conditions perceived in the informant's home community are related to economic motivations regarding socioeconomic stability, but not with motivations related to community service. Additionally, the perception of violence isn't related to the election of the police career.

Keywords: professional choice, police, motivation, education, profession

SUMÁRIO

Este artigo analisa os fatores associados à eleição da carreira policial em agentes da escala básica em Honduras. Foi realizado com metodologia mista, utilizando grupos focais e questionários em uma amostra de 828 policiais. Os resultados indicam três dimensões motivacionais da renda: busca por estabilidade socioeconômica, serviço comunitário, influência social de familiares e amigos. A permanência é motivada pelos vínculos sociais entre candidatos, investimento em tempo-esforço, oportunidades de emprego e crescimento acadêmico. As condições de trabalho percebidas na comunidade de origem estão ligadas à motivação para a estabilidade socioeconômica, mas não à motivação para o serviço comunitário. A percepção de violência não está relacionada à eleição da carreira policial.

Palavras-chave: escolha profissional, polícia, motivação, educação, profissão

■ Introducción

La elección profesional es de suma relevancia en el desarrollo evolutivo del individuo. La labor en la que un sujeto se desarrolla se vincula con su esencia como persona y su rol en la sociedad, por lo que esta elección está influenciada por una diversidad de factores externos a la persona (Montero, 2000). Así, por ejemplo, algunos estudios han encontrado que entre las principales razones para elegir la carrera policial está la influencia de la opinión de otros, como padres, profesores y demás agentes del entorno (Moon & Hwang, 2004).

En consideración a la importancia social que tiene la labor de los agentes de policía, este artículo tiene como objetivo establecer los factores que han motivado la elección de esta carrera en Honduras. Para ser policía en el grado de oficial en este país, es necesario egresar de la Academia Nacional de Policía (Anapo). Para ser agente de la escala básica, se necesita estudiar en el Instituto Técnico Policial (ITP), de donde se egresa con una Tecnicatura Universitaria en Ciencias Policiales con Orientación en Seguridad Comunitaria.

La tecnicatura universitaria que cursan los agentes de la escala básica, que son mayoría y por esa razón esta investigación se concentra en ellos, tiene como ejes curriculares transversales el cuidado de los derechos humanos basado en los principios de policía comunitaria (Instituto Técnico Policial, 2018a), bajo un enfoque por competencias. Entre los requisitos de ingreso se encuentra la nacionalidad, peso, estatura, estar libre de antecedentes policiales y penales, no haber sido denunciado por violación de los derechos humanos y poseer un título de educación secundaria (Instituto Técnico Policial, 2018b).

Estos requerimientos y la naturaleza misma del ITP responden a una redefinición de las funciones policiales y al cambio de estructura que se ha dado en los últimos años en la institución para generar una fuerza policial profesional que lleve a cabo de manera eficiente y con eficacia las labores de prevención, control e investigación del delito (Dammert, 2005). El planteamiento, la ejecución y la evaluación de estas reformas se ha venido gestando desde 2012 (Organización de los Estados Americanos [OEA], 2017). La institución policial, sin embargo, se reorganiza

desde 2017, periodo en el cual se inserta la Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad y de la Policía Nacional de Honduras, que acarreó cambios sustanciales a la Policía y a espacios de formación policial en específico, uno de ellos el ITP.

En el contexto de esta transformación, que solo es posible desde una superior cualificación del recurso humano, se hace necesario traer a debate la pluralidad de posturas que intentan explicar las razones de la elección de la carrera policial. En un contexto general, se sabe que los motivos de escogencia de una profesión están ligados a factores personales, sociales y laborales (Cano, 2008). Esta perspectiva de la complejidad que encierra la escogencia de una carrera está en la línea de la teoría postulada por Holland, que plantea la existencia de seis categorías que determinan esta decisión: realista, investigativo, artístico, social, emprendedor y convencional (Bullock, Andrews, Braud, & Reardon, 2010).

Los individuos con interés en la carrera policial como rama de la seguridad pública tienden a tener puntajes más elevados en las categorías social y realista, mientras que reportan puntajes bajos en el área artística (Woods & Hampson, 2010). La categoría social indica preferencia por realizar actividades que involucren una interacción constante con terceros. Por otro lado, los estilos realistas caracterizan a los individuos que gustan de llevar a cabo actividades de tipo técnico y en ambientes exteriores, las cuales frecuentemente están asociadas al uso de equipo que requiere habilidades manuales (Matteo *et al.*, 2018).

Otros estudios han determinado que la elección de la carrera policial es motivada por la búsqueda de beneficios y estabilidad laboral, la oportunidad de ayudar a otros, el deseo de velar por el respeto de la ley, luchar contra el crimen, el prestigio y la influencia de los padres de familia sobre los aspirantes (Wu, Sun, & Cretacci, 2009). Además, hay otras investigaciones que han demostrado que el hecho de portar el uniforme policial sirve como factor motivador para la elección de esta carrera, además de coincidir con la relevancia de servir a otros en seguridad (Aquino, 2014).

Según lo planteado por Wu *et al.* (2009), la búsqueda de beneficios y estabilidad laboral puede influir en la elección de la carrera policial. En el caso de Honduras, estos beneficios incluyen el derecho salarial, el crecimiento profesional por medio de la promoción a grados superiores, la educación, el uniforme y el equipo, los viáticos, la

afiliación al Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), el seguro colectivo de vida, la cotización en el Instituto de Previsión Militar (IPM), las vacaciones remuneradas y el derecho a 14 sueldos anuales, entre otros (Ley Orgánica de la Policía Nacional de Honduras).

Estos beneficios se deben considerar en el marco contextual propio de Honduras, en el cual existe una tasa nacional de desempleo abierto del 7,4 %. Cabe agregar que el desempleo abierto afecta predominantemente a los individuos menores de 25 años (Instituto Nacional de Estadísticas de Honduras [INE], 2016). Sin embargo, a nivel regional Honduras tiene uno de los menores porcentajes de personas con temor a perder su empleo (Corporación Latinobarómetro, 2018).

Además de las condiciones laborales, en consideración a las funciones de la Policía, se debe complementar la descripción contextual con información respecto de la violencia en Honduras. En tal sentido, los datos preliminares indican que para 2018 la tasa parcial de homicidios fue de 40,86 por cada 100 000 habitantes (Sistema Estadístico Policial [Sepol], 2019). Al analizar esta dinámica según el sexo de las víctimas, los datos para el primer semestre de 2018 indican que la tasa de homicidios fue mayor en hombres (37,5) que en mujeres (4,2) (Observatorio de la Violencia, 2018). Si bien es cierto que tales cifras son alarmantes, se debe considerar que para 2011 la tasa de homicidios en Honduras fue de 86,5 por cada 100 000 habitantes, lo que demuestra que ha habido una marcada disminución a lo largo de los años (Observatorio de la Violencia, 2012).

De esta manera, se pone en evidencia la existencia de al menos dos grandes desafíos a considerar en la elección de la carrera policial. Estos retos corresponden a las necesidades laborales propias de la población hondureña y a la exigencia social para continuar la lucha contra la violencia. Entre las estrategias institucionales ante esta demanda social en el ámbito de la seguridad, la Policía Nacional propone como medida de acción el aumento en el número de funcionarios policiales. Para 2016, Honduras contaba con 15 099 policías, equivalente a un policía por cada 638,57 habitantes. Sin embargo, se tiene como objetivo que para 2020 este número se eleve a 26 125 elementos en la fuerza policial, lo que equivale a un policía por cada 398,23 habitantes. Este crecimiento implica que anualmente el ITP debe formar 3743 nuevos policías en escala básica (Dirección Nacional de Educación Policial, 2018).

Al tomar como referencia el marco contextual de manifestaciones de violencia y las condiciones socioeconómicas de Honduras, este estudio pretende identificar la vinculación de tales variables con la elección de la carrera policial. Se parte, además, de la importancia que tiene la labor policial dentro del sustrato social, donde está orientada a salvaguardar la convivencia armoniosa de todos los integrantes de una sociedad en común (Couselo, 1999).

Otro aspecto a destacar es que los agentes policiales de escala básica son quienes se mantienen en constante acercamiento con el resto de las esferas de influencia de la Policía Nacional. En este contexto, la motivación de los aspirantes puede determinar su accionar como entes de resguardo de la seguridad (Susan, Gakure, Kiraithe, & Waititu, 2012). Además, en instituciones u organismos jerarquizados como la Policía, conocer desde un inicio la motivación del personal subordinado es de vital importancia (Nicholson, 2003) para entender el trabajo que realiza y encontrar formas de mejorarlo.

En virtud de los cambios estructurales impulsados en el espectro de la formación policial hondureña y los retos de seguridad asumidos por los tomadores de decisiones del sector público como en cooperación, este trabajo investigativo busca realizar una lectura científica de las motivaciones que impulsan a los jóvenes cada año a formar parte de las filas de la Policía Nacional de Honduras.

■ Método

Participantes

En cuanto al componente cuantitativo, se tomó como población de estudio a los 2037 aspirantes matriculados en el ITP. A partir de este universo, se realizó un cálculo de tamaño de muestra con el 99 % de confianza, con un margen de error del 3,5 %, lo que resultó en un tamaño mínimo de 814 sujetos, el cual fue elevado a 828 para evitar la contaminación por datos perdidos. La distribución muestral se realizó de manera estratificada entre las distintas promociones vigentes en el momento de realizar el levantamiento de campo. La edad promedio fue de 21,92 años ($s = 2,78$), que osciló entre los 18 a 30 años.

Para la realización del levantamiento de información cualitativa se realizó un grupo focal con seis aspirantes a policías matriculados en el ITP. Todos los informantes pertenecían al séptimo mes de entrenamiento, sin embargo,

fueron seleccionados de manera no probabilística de distintas secciones. De los informantes, tres correspondían a sexo femenino y tres al masculino. La edad promedio de los participantes fue de 22,33 años, con una desviación estándar de 3,20 años.

Enfoque y tipo de estudio

Este estudio se desarrolló con un enfoque mixto e integró datos cuantitativos con las experiencias subjetivas de los participantes. Específicamente se utilizó un diseño explicativo secuencial (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), con una primera etapa cuantitativa y un segundo componente cualitativo. En la primera etapa, se utilizó un abordaje no experimental, con alcance relacional. Los resultados cuantitativos fueron analizados y ofrecieron pautas metodológicas para el levantamiento cualitativo. Este último se realizó bajo un diseño narrativo, cuya finalidad fue indagar las experiencias subjetivas relativas a la elección de la carrera policial. Finalmente, los resultados fueron triangulados integrando las mediciones objetivas con las interpretaciones de los elementos subjetivos reportados por los informantes.

■ Instrumentos

Escala de elección de carrera policial

El instrumento —de elaboración propia— fue diseñado para evaluar la motivación asociada a la elección de la carrera policial y constó de 15 reactivos que apuntan a diferentes aspectos de esta variable. El formato de respuesta utilizado asume una estructura tipo Likert, con tres puntos de respuesta. Esta escala está compuesta por dos dimensiones: la motivación por el servicio comunitario y la estabilidad socioeconómica. La primera hace referencia a factores relativos al bienestar de la comunidad y la lucha contra la violencia. Por otro lado, la dimensión de estabilidad socioeconómica contiene indicadores respecto del acceso a beneficios sociales-laborales, como ser Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) e Instituto de Previsión Militar (IPM), además del goce salarial y el estatus de permanencia laboral dentro de la institución policial. Además, la escala obtuvo un alfa de Cronbach de 0,80 y un coeficiente de división por mitades de Spearman-Brown de 0,75, que indica niveles aceptables de fiabilidad.

Escala de percepción de violencia

También se diseñó una escala de percepción de violencia, conformada por 15 reactivos que indagan la presencia de

actos ilícitos en la comunidad de origen del informante, por ejemplo, asaltos, violaciones, asesinatos, tráfico de drogas y estructuras delictivas, entre otros. El formato de respuesta utilizado fue tipo Likert con tres opciones. El análisis psicométrico de fiabilidad interna indica que la escala posee niveles aceptables de alfa de Cronbach, $\alpha = 0,87$, y coeficientes admisibles de división por mitades (0,88).

Cuestionario de datos generales

Para recolectar información respecto de variables demográficas, se utilizó un cuestionario autorreportado. Además, se indagó si el informante percibe que en su comunidad existen oportunidades laborales como la presencia de jóvenes que ni estudian ni trabajan, entre otras cosas.

Grupo focal

Para el levantamiento cualitativo, se realizó un grupo focal con seis aspirantes matriculados en el ITP. Se utilizó una guía semiestructurada de preguntas abiertas para indagar las condiciones sociales y económicas de las comunidades de origen de los participantes. Además, se inquirió respecto de los motivos que fomentaron el ingreso a la carrera policial. Antes de la realización del grupo focal se les informó a los participantes respecto de la finalidad del estudio, su derecho a participación y retiro voluntario, así como del compromiso de confidencialidad de los investigadores. Finalmente, se solicitó permiso de los participantes para grabar el grupo focal y posteriormente transcribir lo expuesto en este.

Procedimiento

Una vez diseñados los instrumentos y definido el tamaño muestral, se procedió a aplicar los cuestionarios en las instalaciones del ITP. El análisis cuantitativo se realizó por medio de JASP, con estadística descriptiva (medidas de tendencia central, tamaños de efecto) como inferencial. Los puntos de corte para la clasificación de los tamaños de efecto son los siguientes (Rosnow & Rosenthal, 1989): $d = 0.20$ (pequeño), $d = 0.50$ (mediano) y $d = 0.80$ (grande).

Posteriormente, se realizó el grupo focal con los aspirantes del ITP. Estos hallazgos se analizaron temáticamente y se utilizó como insumo la transcripción del contenido expuesto por los informantes. Los resultados cuantitativos y cualitativos fueron integrados a manera de triangulación multimétodo.

Resultados

De las dos subescalas que conforman la medición de la motivación al ingreso de la carrera policial, el factor de servicio comunitario ($M = 2,85$, $s = 0,26$) posee puntajes más elevados que la estabilidad socioeconómica ($M = 2,69$, $s = 0,38$). Sin embargo, al analizar el discurso de los informantes, según lo expuesto en los grupos focales, el principal motivo de elección de carrera tiene un carácter socioeconómico. A continuación, se realiza un análisis detallado de ambos factores que integra aspectos cuantitativos con los cualitativos.

Estabilidad socioeconómica

Al indagar respecto de las oportunidades de empleo disponibles en la comunidad, el 70,40 % ($n = 579$) de la muestra reportó que en su comunidad existen dificultades para que los individuos encuentren empleo. El 8,60 % ($n = 71$) manifiestan que en su comunidad hay facilidad para encontrar empleo, mientras que el restante 20,90 % ($n = 172$) desconocen si los jóvenes de su comunidad tienen o no dificultad para ingresar al mercado laboral. Además, los hallazgos de los grupos focales indican que, en la percepción de los informantes, el problema no radica solo en el acceso a espacios laborales, sino también en la duración de los contratos y el salario asignado.

En este sentido, uno de los participantes expresa: “Yo soy técnico en computación, sí tuve trabajos, pero no pagaban lo suficiente”. Esta experiencia de acceso a empleos con baja remuneración también es compartida por otros informantes, una de ellas narra: “Yo estaba en la universidad, tuve que dejarla porque en el empleo que yo tenía no me pagaban suficiente, entonces decidí entrar aquí (ITP), ya que es un sueldo más estable y podía seguir estudiando”. Por medio de ambas narrativas, es posible identificar que una de las principales motivaciones para ingresar a la carrera policial como miembro de la escala básica corresponde a la búsqueda de estabilidad socioeconómica. Además, en algunos casos, los empleos disponibles siguen una modalidad de contratación temporal a corto plazo; esto lo argumenta un informante al manifestar: “Desde que me gradué me salían trabajos, pero solo por contrato”. Estas experiencias subjetivas son congruentes con los hallazgos cuantitativos del estudio.

En este sentido, al comparar los puntajes obtenidos en la dimensión de estabilidad socioeconómica del instrumento

cuantitativo, en función de la disponibilidad percibida de oportunidades laborales, se encontró la presencia de una diferencia estadísticamente significativa entre ambos grupos, $t(791) = -2,69, p < 0,01$. De tal manera que quienes consideran que en su comunidad no hay oportunidades laborales ($M = 2,72, s = 0,38$) están más motivados para obtener estabilidad socioeconómica, en comparación con quienes perciben que su entorno sí cuenta con espacios de inclusión laboral ($M = 2,64, s = 0,39$). Sin embargo, el tamaño de efecto de esta diferencia se clasifica como muy pequeño ($d = 0,19$).

De manera que se percibe el ingreso a la carrera policial como un medio para acceder a determinados beneficios laborales que ofrece la institución, según lo que expresa una informante:

Yo estaba estudiando en la universidad [...] llegué a sacar dos periodos, pero me ponía a pensar: cuatro años en la universidad, generando gastos y sin nada de ingreso, yo siendo un cargo más para mi familia, más que mi mamá es madre soltera. Entonces miré la opción que en la Policía hay todo. Que decían diez meses, sale con trabajo fijo.

Esta motivación se acentúa cuando el aspirante percibe la situación económica de personas que laboran en la institución y lo toman como referente motivacional, esto se evidencia en el discurso de una informante al expresar:

En mi comunidad hay bastantes familiares que ya tiempos son policía, y viendo que ellos se han ido superando en su vida, algunos han estudiado y otros no, pero igual les ha ido bien económicamente, entonces por ahí vino la motivación.

En esta misma línea, además, sobresale la siguiente expresión de un informante: “A veces hay gente de escasos recursos que viene acá por tener un techo, acá hay comodidad, da una mejor oportunidad de vida”. Esto es complementado por otra participante que expresa: “La Policía nos da muchas oportunidades que pocos las tienen estando afuera”. Por ello, se les pidió a los participantes que imaginasen qué sería de su vida de no haber ingresado al ITP, a lo cual un informante respondió: “Yo estaría trabajando en el campo, sin tener esta oportunidad de trabajo fijo que la Policía nos brinda”. A lo que otro aspirante añadió: “Me sentiría estancado, sin ninguna oportunidad”.

Este discurso marcado por la falta de oportunidades es coherente con la percepción de la presencia de jóvenes

que ni estudian ni trabajan (ninis), en la comunidad de origen. Según los resultados del estudio cuantitativo, el 67,40 % de la muestra ($n = 555$) reporta la presencia de ninis en su comunidad, el 12 40 % ($n = 102$) consideran que en su comunidad no hay ninis, mientras que el restante 20,20 % ($n = 166$) no tienen conocimiento al respecto. El análisis comparativo indica que los individuos que reportan en su comunidad la presencia de jóvenes ninis ($M = 2,71, s = 0,38$) poseen mayores puntajes de motivación basada en el logro de la estabilidad socioeconómica, en comparación con quienes indican la ausencia de ninis en su comunidad ($M = 2,62, s = 0,39$), $t(136,80) = -20,01, p = 0,02$. Esta diferencia tiene una magnitud de efecto clasificada como pequeña, $d = 0,22$, tal como puede verse en la tabla 1.

Tabla 1. Contraste de la motivación por la estabilidad socioeconómica en función de las condiciones laborales percibidas en la comunidad de origen

Condición	Respuesta	M (s)	T	g.l.	p	d
Existen fuentes de empleo en la comunidad de origen	Sí	2,64 (0,39)	-2,69	791	<0,01	0,19
	No	2,72 (0,38)				
Presencia de jóvenes ninis en la comunidad de origen	Sí	2,71 (0,38)	20,01	136,8	<0,05	0,22
	No	2,62 (0,39)				

Nota: a un nivel de confianza del 95 %, la diferencia entre medias alcanza significancia estadística.
Fuente: elaboración propia.

Complementariamente se realizó un cruce estadístico entre la percepción de violencia y la motivación guiada por la estabilidad socioeconómica. Se encontró que no existe relación entre ambas variables, $r = 0,02, p = 0,63, 95 \% IC [-0,05, 0,09]$. Estos resultados pueden ser triangulados con los hallazgos provenientes del grupo focal. En este discurso, es posible identificar dos tendencias respecto de la condición de convivencia comunitaria percibida en la comunidad de origen.

La primera concierne a comunidades con altos niveles percibidos de cohesión social, las cuales correspondieron a informantes que provenían de zonas con características rurales. Según la narrativa de uno de ellos: “Generalmente en mi comunidad la gente es amable, le gusta socializar entre todos, todo mundo se conoce y uno se lleva bien con todos”. Por otro lado, dos informantes provenientes de zonas con características urbanas coinciden en caracterizar sus lugares de origen como espacios de baja cohesión

social. Por lo que una de ellas argumenta: “La gente solo va de la casa al trabajo, no tiene mucha interacción”. En cuanto a la violencia, los miembros del grupo focal expresaron que en sus comunidades hay una baja incidencia de violencia, según comenta un participante: “En mi comunidad no es común que sucedan actos de violencia, sí se dan, pero es raro que ocurran”.

Servicio comunitario

Por otro lado, la motivación por el servicio comunitario está asociada al propio concepto de la identidad policial formado por los aspirantes. Esto es evidente en el discurso proveniente del grupo focal, en el cual se indagó el significado subjetivo que los informantes han construido respecto de ser policía, que es percibido como un servidor público que debe mostrar compromiso, responsabilidad, capacidad de crear vínculos comunitarios y anuencia a brindar asistencia a la ciudadanía.

Según lo expresado por una aspirante: “Compromiso desde el momento en que uno porta el uniforme, tiene una gran responsabilidad sobre los hombros, no solo es andar en la calle viendo qué pasa. Es poder tratar al ciudadano, poder llegar con él y brindar seguridad”. Este concepto de policía como servidor comunitario permanece aun cuando los aspirantes no están portando su uniforme, según comenta una informante: “Le cambian la forma de ser a uno porque le cambian el carácter, le enseñan a respetar, a ayudar a las personas. Uno estando afuera, aun estando de civil, si uno puede ayudar a alguien, igual lo ayuda”. De tal manera que el proceso educativo y doctrinal del ITP fomenta la noción actitudinal propia de un policía comunitario, desde la perspectiva de los participantes en el grupo focal.

Por otro lado, al evaluar si los puntajes de motivación por servicio comunitario varían según la disponibilidad percibida de oportunidades laborales, los individuos que respondieron que en su comunidad existen fuentes de empleo ($M = 2,84$, $s = 0,28$) reportan puntajes estadísticamente similares a quienes niegan la existencia de

oportunidades laborales ($M = 2,85$, $s = 0,24$), $t(792) = -0,27$, $p = 0,79$. El tamaño del efecto entre estas diferencias es muy bajo ($d = 0,02$). Además, los puntajes de motivación para el servicio comunitario no difieren según la presencia percibida de personas que ninis en el lugar de origen, $t(112,8) = -1,23$, $p = ,22$, $d = -0,16$ (tabla 2). Esta motivación tampoco se relaciona con la percepción de violencia presente en la comunidad de origen, $r = -0,02$, $p = 0,56$, 95 % IC [-0,09, 0,05].

Otros factores asociados al ingreso y permanencia en el ITP

Otra dimensión emergente del discurso cualitativo en lo relativo a los motivos de ingreso corresponde a la influencia social que el aspirante experimenta por parte de terceros. De manera específica, esta influencia proviene de la familia y de los amigos. En el primer subtipo de fuente de presión social, es posible distinguir la influencia de la estructura familiar sobre la decisión de ingreso al ITP, que es notable en la frase de una informante: “Mi madre me dijo que mejor me viniera acá porque tenía un buen sueldo y buenas oportunidades”. Además, las amistades del aspirante también desempeñan un papel influyente, según lo expresado por uno de los entrevistados: “Un amigo me dijo que viniera, yo vine por hacerle el favor, pero al final me llamaron”.

Complementariamente a los factores de ingreso al ITP, el contenido expuesto en el grupo focal permitió identificar algunas dimensiones que fomentan la permanencia en la institución. Además de las motivaciones expuestas (estabilidad socioeconómica, servicio comunitario e influencia social), un factor de permanencia relevante corresponde a las relaciones interpersonales formadas entre los mismos aspirantes. En tal sentido, los vínculos sociales sirven como protector ante la desmotivación, lo cual se evidencia en el siguiente discurso: “Hay momentos en que uno se siente desesperado por ver a la familia, y uno quiere pedir la baja, pero otros compañeros lo motivan”. Este sentido de compañerismo es inclusive caracterizado en

Tabla 2. Contraste de la motivación para el servicio comunitario en función de las condiciones laborales percibidas en la comunidad de origen

Condición	Respuesta	M (s)	t	g.l.	p	d
Existen fuentes de empleo en la comunidad de origen	Sí	2,84 (0,28)	-0,27	792	0,79	0,02
	No	2,85 (0,24)				
Presencia de jóvenes ninis en la comunidad de origen	Sí	2,81 (0,41)	-1,23	112,8	0,22	-0,15
	No	2,86 (0,23)				

Nota: a un nivel de confianza del 95 %, las diferencias entre medias no logran significancia estadística.

una dimensión familiar: “En lo personal me fijo que ya son siete meses que llevo acá, ¿cómo desperdiciar siete meses? Acá uno está en familia”.

Esta última frase significativa no solo es indicativa de la importancia de las redes interpersonales en la institución, sino que también ofrece una referencia del esfuerzo y tiempo invertido como un motivo que fomenta la permanencia del aspirante. Este constructo también es visible en el discurso de otra aspirante: “Yo pienso, ¿cómo vamos a irnos si ya llevamos siete meses?”.

Otra dimensión emergente corresponde a las oportunidades que la institución ofrece para tener crecimiento en el ámbito académico y profesional. Por ejemplo, comenta una informante: “En la Policía Nacional es accesible seguir estudiando, yo quisiera seguir, sacar [la Licenciatura en] Derecho”. Además de las oportunidades que ofrece para que el personal ingrese y culmine estudios en educación superior, otro factor relevante es la oportunidad de crecimiento profesional por medio del ascenso a grados superiores. Esto es mencionado por un aspirante: “A mí me gustaría estudiar, sacar una licenciatura, no sé, sacar cualquier licenciatura, ascender a Clase I”, y otro informante argumenta: “Sería bonito poder seguir ascendiendo”.

■ Discusión

Los resultados de esta investigación respecto de los motivos que influyen en la elección de la carrera policial son congruentes con otros estudios, los cuales coinciden en la importancia de los factores altruistas y pragmáticos. Entre ellos se encuentra la oportunidad de ayudar a otros, luchar contra el crimen, el desarrollo de la carrera profesional y la seguridad laboral (Waterman-Smith, 2017).

La presencia de motivos relativos al servicio comunitario es coherente con los planteamientos postulados en la teoría de Holland respecto de la preferencia profesional en su dimensión social y pragmática (Woods & Hampson, 2010). Las implicaciones de tales hallazgos poseen simetría con la estrategia actual de la Policía Nacional hondureña, la cual ha asumido un enfoque comunitario.

En este sentido, la Dirección Nacional de Educación Policial (2018) ha considerado este enfoque comunitario en las políticas formativas de la institución. De esta manera, se pretende fortalecer el vínculo entre la Policía y la

ciudadanía para maximizar el capital social de las estructuras comunitarias. En consideración a la convergencia del interés institucional en la formación del policía con enfoque comunitario, junto con el interés personal de los candidatos a prestar servicio comunitario, se presentan las condiciones ideales para fomentar una nueva cultura en el ámbito policial hondureño.

Asimismo, los hallazgos indican que la motivación por estabilidad socioeconómica difiere según la percepción que los sujetos tienen respecto de las oportunidades laborales disponibles en su comunidad. De manera que aquellas personas que perciben limitados espacios laborales y presencia de jóvenes ninis se ven marcadamente motivados a ingresar a la carrera policial para obtener los beneficios sociales y salariales asociados. Incluso, muchos de estos beneficios se empiezan a gozar desde que el aspirante ingresa al sistema de educación policial. Por ejemplo, en el caso de la Anapo, los estudiantes reciben alimentación, alojamiento, seguro médico y de vida, uniformes y una asignación económica mensual para gastos personales (Policía Nacional de Honduras, 2019).

Además de la búsqueda de la estabilidad socioeconómica y la motivación basada en el servicio comunitario, sobresale la influencia social de la familia y amigos sobre la elección de la carrera policial. Estos resultados tienen concordancia con estudios realizados en Corea del Sur, investigaciones que han dado como principal resultado la influencia de otros en la elección de la carrera policial (Moon, & Hwang, 2004). En atención a que tales actores tienen una percepción de la institución formulada desde espacios exógenos, es de vital importancia considerar la imagen que la Policía Nacional proyecta en la comunidad.

Por otro lado, entre los factores que promueven la permanencia en el ITP como espacio de formación para entrar en la carrera policial, se encontró la relevancia que tienen los vínculos sociales que los aspirantes forman entre sí. Esta cohesión sirve como factor protector ante la deserción del proceso formativo. Asimismo, en el discurso de los informantes se consideraba el tiempo y esfuerzo invertido en los siete meses de estadía en el ITP como un factor que los motivaba a terminar el proceso formativo. Esta evaluación del esfuerzo invertido como motivador de perseverancia podría interpretarse desde la heurística del esfuerzo, en la que se establece que los individuos tienden a evaluar los objetos según el grado de esfuerzo invertido en ellos (Kruger, Wirtz, Van-Boven, & Altermatt, 2004).

De igual forma, los aspirantes se ven motivados por las oportunidades de estudio que brinda la institución como por las oportunidades de crecimiento laboral, expresado por medio de ascensos a grados superiores. Estas aspiraciones, motivaciones y satisfacciones que emanan de ello se han expresado en múltiples estudios que coinciden en situar el escalafón como una fuente de satisfacción profesional y personal para todo el cuerpo policial (Scarborough, Van Tubergen, Gaines, & Whitlow, 1999), percepción que se ha mantenido a lo largo de varias décadas (Gau, Terrill, & Paoline, 2013).

En cuanto a las implicaciones prácticas de este estudio, se estima que los insumos que brinda pueden ser importantes para la dirección y orientación de la formación inicial en la carrera policial, ya que el conocimiento de los factores que motivan a los aspirantes puede mejorar la formación y las condiciones laborales de los agentes policiales. En esta línea de investigación, se considera que es necesario abordar la inserción en la carrera policial desde las diferentes vías de acceso a ella, entre ellas la Facultad de Ciencia Sociales y Derecho (Anapo), de la cual egresa la oficialidad, ya que el este estudio se concentró en los agentes policiales de la escala básica egresados del ITP.

A partir de esta limitante, por ende, permanecen en desconocimiento los motivos de ingreso en las otras áreas que conforman la institución policial. Es imperativo también saber cómo la percepción del policía cambia a medida que adquiere experiencia en el campo laboral y va pasando por los procesos de ascenso y aprendizaje dentro de la institución policial.

■ Referencias

- Ambiel, R. A. M., Hauck-Filho, N., de Oliveira Barros, L., Martins, G. H., Abrahams, L., & De Fruyt, F. (2018). 18REST: A short RIASEC-interest measure for large-scale educational and vocational assessment. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 31(1). <https://doi.org/10.1186/s41155-018-0086-z>
- Aquino, A. (2014). The motivation in becoming and remaining in the police service and gender-related problems of policewomen in western Batangas. *Asia Pacific Journal of Multidisciplinary Research*, 2(2), 15-19.
- Bullock, E. E., Andrews, L., Braud, J., & Reardon, R. C. (2009). Holland's theory in an international context: Applicability of RIASEC structure and assessments. *Career Planning and Adult Development Journal*, 25(4), 29-58.
- Cano Celestino, M. A. (2008). Motivación y elección de carrera. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 5(13), 6-9.
- Corporación Latinobarómetro. (2018). *Informe 2018*. Recuperado de <http://www.latinobarometro.org/latNews>ShowMore.jsp?evYEAR=2018&evMONTH=-1>
- Couselo, G. J. (1999). El papel de la policía en una sociedad democrática. *Reis: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 85, 199-220.
- Dammert, L. (2005). Reforma policial en América Latina. *Quórum: Revista de Pensamiento Iberoamericano*, 12, 53-64. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/520/52001205.pdf>
- Dirección Nacional de Educación Policial. (2018). *Plan Estratégico de la Dirección Nacional de Educación Policial 2018-2020*. Tegucigalpa, Honduras: Autor.
- Dirección Nacional de Educación Policial. (2018). *Política Educativa*. Tegucigalpa, Honduras: Autor.
- Gau, J. M., Terrill, W., & Paoline III, E. A. (2013). Looking up: Explaining police promotional aspirations. *Criminal Justice and Behavior*, 40(3), 247-269. doi:10.1177/0093854812458426
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.ª ed.). Ciudad de México, México: McGraw-Hill.
- Instituto Nacional de Estadísticas de Honduras. (2016). *Publicaciones*. Recuperado de <https://www.ine.gov.hn/index.php/25-publicaciones-ine.html?start=16>
- Instituto Técnico Policial. (2018a). *Admisiones*. Recuperado de <https://itp.edu.hn/admisiones.html>
- Instituto Técnico Policial. (2018b). *Oferta*. Recuperado de <https://itp.edu.hn/oferta.html>
- Kruger, J., Wirtz, D., Van Boven, L., & Altermatt, T. W. (2004). The effort heuristic. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40(1), 91-98. doi:10.1016/S0022-1031(03)00065-9
- Ley Orgánica de la Policía Nacional de Honduras, de 31 de octubre de 2008. La Gaceta, Diario Oficial de la República de Honduras, núm. 31749 (2008).
- Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad y de la Policía Nacional de Honduras, de 10 de octubre de 2017. La Gaceta, Diario Oficial de la República de Honduras, núm. 31749 (2017).
- Matteo, R., Hauck-Filho, N., Oliveira, L., Henrique, G., Abrahams, L., & Fruyt, F. (2018). 18REST: a short RIASEC-interest measure for large-scale educational and vocational assessment. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 31(6), 1-11. doi:10.1186/s41155-018-0086-z

- Montero Mendoza, M.T. (2000). *Elección de carrera profesional: visiones, promesas y desafíos*. Ciudad Juárez, México: Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.
- Moon, B., & Hwang, E. G. (2004). The reasons for choosing a career in policing among South Korean police cadets. *Journal of Criminal Justice*, 32(3), 223-229. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2004.02.002>
- Nicholson, N. (2003). How to motivate your problem people. *Harvard Business Review*, 81(1), 56-65. Observatorio de la Violencia. (2012). *Mortalidad y otros*. Recuperado de www.hn.undp.org/content/dam/honduras/docs/publicaciones/Boletin_del_Observatorio_de_la_Violencia_IUDPAS_UNAH_Edicion_24.pdf
- Observatorio de la Violencia. (2018). *Boletín estadístico mensual junio 2018*. Recuperado de <http://www.medicinalegal.gov.co/cifras-estadisticas/boletines-estadisticos-mensuales>
- Organización de los Estados Americanos. (2017). *Hacia una nueva policía nacional: recomendaciones sobre el proyecto de Ley de la Carrera Policial*. Tegucigalpa, Honduras: División de Seguridad Pública.
- Policía Nacional de Honduras. (2019). *Acerca de la Academia Nacional de Policía*. Recuperado de <https://www.policianacional.gob.hn/anapo>
- Rosnow, R. L., & Rosenthal, R. (1992). Statistical procedures and the justification of knowledge in psychological science. *American Psychologist*, 44(10), 1276-1284.
- Scarborough, K.E., Van Tubergen, G.N., Gaines, L.K., & Whitlow, S.S. (1999). An examination of police officers' motivation to participate in the promotional process. *Police Quarterly*, 2(3), 302-320. doi:10.1177/109861119900200303
- Sistema Estadístico Policial. (2019). Cierre Anual Homicidios 2018. Recuperado de <https://www.sepol.hn/sepol-estadisticas-honduras.php?id=155>
- Susan, W. M., Gakure, R. W., Kiraithe, E. K., & Waititu, A. G. (2012). Influence of motivation on performance in the public security sector with a focus to the police force in Nairobi, Kenya. *International Journal of Business and Social Science*, 3(23), 195-204. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/c577/d6a9cc2fca89a94ef05d128cfe5983f1de81.pdf>
- Waterman-Smith, E. J. (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.). Recuperado de http://digitalcommons.kennesaw.edu/mscj_etd/5
- Woods, S.A., & Hampson, S. E. (2010). Predicting adult occupational environments from gender and childhood personality traits. *Journal of Applied Psychology*, 95(6), 1045-1057. doi:10.1037/a0020600
- Wu, Y., Sun, I. Y., & Cretacci, M. A. (2009). A study of cadets' motivation to become police officers in China. *International Journal of Police Science & Management*, 11(3), 377-392. <https://doi.org/10.1350/ijps.2009.11.3.142>