

Factores de influencia para la fidelización en la carrera policial*

Influencing factors for career retention in policing

Anayely Mandujano Montoya **
Priscila Alejandra Vera Zamora ***

* Artículo científico postulado el 14/03/2025 y aceptado para publicación el 30/09/2025

** Doctora en Ciencias Políticas y Maestría en Criminología por la Universidad Autónoma del Nuevo León. Profesora Investigadora de la Facultad de Derecho y Criminología de la Universidad Autónoma de Nuevo León, México. Investigadora del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores de la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación.

anayely.mandujano@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-6893-8498>

*** Doctora y Maestra en Ciencias Políticas. Licenciada en Relaciones Internacionales. Profesora Investigadora de la Universidad Autónoma de Nuevo León, México. Investigadora del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores de la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación..

priscila.vera@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-9964-4700>

RESUMEN

La carrera policial implica exigencias físicas, emocionales y cognitivas que, con el tiempo, pueden derivar en desgaste profesional o abandono del servicio. Comprender las motivaciones que impulsan a las y los policías a mantenerse en activos resulta crucial para diseñar estrategias de retención eficaces. El presente estudio se llevó a cabo con el objetivo de identificar los factores que influyen en la permanencia de la función policial a través de un enfoque cuantitativo descriptivo de diseño transversal. Los resultados revelan que las principales motivaciones para permanecer en la carrera están relacionadas con la vocación de servicio, el respaldo familiar y los beneficios laborales, especialmente las prestaciones y el apoyo institucional de la corporación. Estos hallazgos permiten reflexionar sobre la necesidad de considerar las motivaciones en el diseño de políticas públicas y profesionalización policial. Asimismo, se destaca la importancia de generar condiciones laborales que fortalezcan y reconozcan la labor policial que a su vez promuevan entornos institucionales sostenibles y eficaces.

PALABRAS CLAVES

Policía; motivaciones, carrera policial, vocación policial.

SUMARIO

Introducción.
Marco teórico
La carrera policial como proyecto de vida
La vocación policial
Metodología
Análisis de resultados
Discusión
Recomendaciones
Referencias

ABSTRACT

The police career involves physical, emotional, and cognitive demands that, over time, can lead to professional burnout or leaving the service. Understanding the motivations that drive police officers to stay in active service is crucial to strengthen their institutional permanence and design effective retention strategies. This study was conducted with the objective of identifying the factors that influence the persistence of police work through a descriptive quantitative cross-sectional design. The results reveal that the main motivations to remain in the career are related to a vocation to serve, family support, and job benefits, especially the benefits and institutional support from the police corporation. These findings invite reflection on the need to consider motivations in the design of public policies and police professionalization. It also highlights the importance of creating working conditions that strengthen and recognize police work, which in turn promotes sustainable and effective institutional environments.

KEYWORDS

Police; motivation; policing career; police vocation.

Introducción

La seguridad pública en México enfrenta desafíos estructurales que requieren de cuerpos policiales profesionalizados, comprometidos y resilientes. En este contexto, el Estado de Nuevo León se ha posicionado como referente nacional gracias al desempeño de su policía estatal, Fuerza Civil, reconocida por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) como la corporación con mayor confianza ciudadana y mejor percepción de desempeño en 2025. Este artículo analiza los factores que contribuyen a la fidelización en la carrera policial, así como las estrategias que han permitido reducir la deserción policial en la entidad.

La profesionalización de los cuerpos policiales es una condición indispensable para garantizar la seguridad ciudadana y fortalecer el estado de derecho. En México, la deserción policial ha sido un fenómeno persistente, vinculado a condiciones laborales precarias, falta de reconocimiento institucional y escasa formación profesional.¹ Sin embargo, algunos estados han logrado revertir esta tendencia mediante políticas públicas integrales. Un ejemplo es el caso de Nuevo León, cuya policía estatal, Fuerza Civil, ha alcanzado niveles históricos de aceptación social.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Seguridad Pública Urbana (ENSU), Fuerza Civil obtuvo en julio de 2025 una calificación del 76.2% en desempeño y 74.5% en confianza ciudadana, superando a todas las corporaciones estatales del país. Este logro se atribuye a una combinación de factores: inversión sostenida en infraestructura y equipamiento, formación especializada, mejora de condiciones laborales y una estrategia de proximidad con la ciudadanía.

Mandujano Montoya y Vera-Zamora² identifican tres dimensiones clave que influyen en la permanencia policial: motivaciones vocacionales, garantías laborales y políticas de bienestar. La Universidad de Ciencias de la Seguridad (UCS) ha sido fundamental en este proceso, al ofrecer formación integral, certificación internacional y un modelo de internamiento que fortalece la disciplina y el sentido de pertenencia.

Además, la motivación para ingresar y permanecer en la carrera policial está vinculada con el reconocimiento social, la posibilidad de desarrollo profesional y la estabilidad económica, como propone Aquino.³ La implementación de prestaciones como atención médica, vivienda, cuidado infantil y seguro de vida ha contribuido a reducir la rotación y fortalecer el capital humano de la corporación. La mejora en la percepción ciudadana se ha reflejado también en indicadores objetivos. Durante el primer semestre de 2025, Nuevo León reportó una reducción del 47% en homicidios y más del 30% en delitos patrimoniales.

Estos resultados sugieren una correlación entre la profesionalización policial y la eficacia operativa, lo que refuerza la necesidad de replicar este modelo en otras entidades del país.

El caso de Fuerza Civil en Nuevo León demuestra que la profesionalización policial no solo es posible, sino necesaria para enfrentar los retos de seguridad pública en México. La **inversión en formación**, bienestar y reconocimiento institucional puede transformar la per-

1 VERA ZAMORA, P. A.; SÁNCHEZ ALMEYDA, S. N. y PARRA MACA, M. (2024). *Modelo de la policial turística: un enfoque efectivo en la gestión de la seguridad en el marco del mundial de fútbol 2026*. Constructos Criminológicos, vol. 4, núm. 7, pp. 83-100. Disponible en: <https://doi.org/10.29105/cc4.7-95>

2 MANDUJANO MONTOYA, A. y VERA ZAMORA, P. A. (2023). *Factores que influyen en el ingreso y permanencia de policías en formación: Factors influencing the entry and retention of trainee police officers*. Revista Criminología y Ciencias Forenses: Ciencia, Justicia y Sociedad, vol. 2, núm. 4, pp. 16-32. Disponible en: <https://cf-cjs.uicui.edu.mx/ojs/index.php/CJS/article/view/34>.

3 Aquino, A., *the motivation in becoming and remaining in the police service and gender-related problems of policewomen in western batangas* p.15.

cepción ciudadana y reducir la deserción, consolidando cuerpos policiales más eficaces y comprometidos, y reforzando la fidelización a la carrera policial.

Marco Teórico

La carrera policial como proyecto de vida

La elección del proyecto de vida requiere reflexión profunda, considerando factores que impactan como las brechas generacionales y que conllevan un análisis profundo sobre la adopción de estilos de liderazgo por parte de las organizaciones que motiven e inspiren a elegir una actividad laboral y promuevan la permanencia en los sitios de trabajo.

Scarborough, Van Tubergen, Gaines y Whitlow⁴ establecen que la educación permanente, beneficios percibidos y el trato respetuoso son potenciadores o elementos condicionantes tanto de la motivación como de la permanencia de un trabajador. La carrera policial no es la excepción.

En todas las organizaciones es importante evaluar la cultura organizacional y los elementos motivadores que promuevan la permanencia. En el caso de la vida policial, factores sociodemográficos y socioculturales influyen en policías cuyo mayor estado de fuerza es foráneo, pues son los usos, costumbres y comportamientos los que permiten o no la adaptación a la doctrina policial. Sin embargo, varía en función de la etapa laboral en la que se encuentren o de la dinámica generacional que considere la visión personal o la educación que tuvieron respecto al “trabajo”.

La fidelización es un proceso de aprendizaje y socialización familiar o un proceso racional de elección. En este caso se produciría una dependencia de carácter psicológico, como lo sugieren Loizo, Sosa, García, Godoy y Valdebenito.⁵ Si lo trasladamos al mundo del marketing, resultaría similar al proceso del individuo de tener lealtad hacia una marca. De tal forma que se vuelve importante el estudio de la fidelización en la función policial, es decir, hacer que un elemento permanezca en una organización policial.

Cortés, López y Sanabria,⁶ señalan que elementos como tener tiempo libre, trato humano por parte de sus pares y superiores, el estilo de comunicación y liderazgo, las oportunidades de desarrollo personal, laboral y familiar constituyen un factor diferencial de la fidelización del personal. En promedio, el mayor nivel de deserción policial se da en los primeros tres años de operación.

De acuerdo con diversos estudios, la homologación de beneficios e incentivos ha perdido su efecto motivacional, puesto que se ha integrado a la política retributiva de la organización y ya no es percibida por sus beneficiarios como valor agregado al sueldo. Sin embargo, siguen siendo potenciadores de permanencia las oportunidades y los beneficios estratégicamente otorgados. Cortez⁷ señala que es importante desarrollar estrategias diferenciales de fideliza-

4 SCARBOROUGH, K. E.; VAN TUBERGEN, G. N.; GAINES, L. K. y WHITLOW, S. S. (1999). *An examination of police officers' motivation to participate in the promotional process*. Police Quarterly, vol. 2, núm. 3, pp. 302–320. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/109861119900200303>

5 LOIZO, J. M.; SOSA SUÁREZ, M. L.; GARCÍA, O. M.; GODOY PONCE, P. y VALDEBENITO, E. (2010). *Transformarse en policía: Las consecuencias de la instrucción policial en la reestructuración de la subjetividad de los agentes*. II Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología, XVII Jornadas de Investigación, Sexto Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires. Disponible en: <https://librosesmic.com/index.php/editorial/catalog/download/85/77/1876?inline=1>.

6 CORTÉS OLARTE, G. A.; LÓPEZ PIÑEROS, J. D. y SANABRIA, W. A. (2023). *Fidelización policial: Potenciadores de permanencia del personal, con enfoque diferencial*. Revista Logos Ciencia y Tecnología, vol. 15, núm. 2, pp. 107–129. Disponible en: <https://doi.org/10.22335/rfct.v15i2.1723>.

7 CORTÉS OLARTE, G. A.; LÓPEZ PIÑEROS, J. D. y SANABRIA, W. A. (2023). *Fidelización policial: Potenciadores de permanencia del personal, con enfoque diferencial*. Revista Logos Ciencia y Tecnología, vol. 15, núm. 2, pp. 107–129. Disponible en: <https://doi.org/10.22335/rfct.v15i2.1723>.

ción para quienes tienen un aporte superior hacia la organización y su misión garantiza la permanencia, aquellos que forman parte de un grupo considerado de élite, ya que poseen conocimiento y experiencia.

Por su parte, Susan, Gakure, Kiraithe y Wiley,⁸ se concentran en el estudio de las generaciones para analizar los potenciadores de la fidelización policial; mientras que Waterman-Smith⁹ considera que las nuevas tendencias deben estar orientadas hacia modelos humanistas.

En concordancia con Matteo,¹⁰ coincidimos en que los modelos humanistas son más aceptados por las generaciones actuales. Es decir, concentrarse en el sentido de las actuaciones, cuestionar las decisiones y basarnos en el principio de “cuidar de quienes nos cuidan” resulta más eficaz para lograr la permanencia que imponer autoridad solo para obedecer. Como decía Bullock,¹¹ desarrollar personas es una inversión a largo plazo llamada “desarrollo humano sostenible”, lo que posibilita al individuo el acceso a una mejor calidad de vida, representada en salud, tiempo y felicidad.

Según Moon,¹² es fundamental reconocer al policía como ser humano policía, desde sus diferencias individuales, articular estrategias y crear una oferta institucional diferencial y efectiva de motivación a la permanencia mediante el fortalecimiento de la cultura organizacional durante el ciclo de vida laboral policial. De ahí que los policías ya no sean más vistos como “elementos”, sino como talento que debe recibir las herramientas necesarias para el ejercicio de la función policial que garanticen la efectividad y objetividad de las actuaciones según Nicholson.¹³

Se dice que entre los principales motivos para elegir la carrera policial se encuentra la influencia de la opinión de otros, como padres, maestros y demás actores claves de su vida personal, como lo señalan Moon y Hwang.¹⁴ De tal forma que es importante promover la dignificación y el reconocimiento de la función policial a nivel social.

Cuando de elegir la carrera policial se trata, es preciso retomar a Bullock, Andrews, Braud y Reardon,¹⁵ cuyo estudio señala que existen seis categorías que determinan la decisión de una carrera: realista, investigativo, artístico, social, emprendedor y convencional. Este estudio refiere que aquellos que tienen interés en la carrera policial tienen puntajes mayores en las categorías social y realista, debido a que la categoría social marca preferencia por llevar a cabo actividades que permitan la relación interpersonal con terceras personas. En cambio, los estilos realistas corresponden a personas que disfrutan hacer actividades más técnicas y al aire libre, según Matteo.¹⁶

8 SUSAN, W. M.; GAKURE, R. W.; KIRAITHE, E. K. y 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, vol. 3, núm. 23, pp. 195–204. Disponible en: <https://pdfs.semanticscholar.org/c577/d6a9cc2fca89a94ef05d128cfe5983f1de81.pdf>.

9 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. Disponible en: http://digital-commons.kennesaw.edu/mscj_etd/5.p.87.

10 MATTEO, R.; HAUCK-FILHO, N.; OLIVEIRA, L.; HENRIQUE, G.; ABRAHAMS, L. y FRUYT, F. (2018). 18REST: A short RIASEC-interest measure for large-scale educational and vocational assessment. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, vol. 31, núm. 6, pp. 1–11. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s41155-018-0086-z>

11 BULLOCK, E. E.; ANDREWS, L.; BRAUD, J. y REARDON, R. C. (2009). *Holland's theory in an international context: Applicability of RIASEC structure and assessments*. *Career Planning and Adult Development Journal*, vol. 25, núm. 4, pp. 29–58.

12 Moon B y Hwang the reasons for choosing a career in policing among south korean police cadet, *op. cit.s. n. p.*

13 Nicholson, N., *How to motivate your problem people*, *op. cit. p.* 201.

14 Moon, B. y Hwang, E. G., *The reasons for choosing a career in policing among south korean police cadets*, *op. cit.s. n. p.*

15 Bullock, E. E.; Andrews, L.; Braud, J. y Reardon, R. C., *Holland's theory in an international context: applicability of riasec structure and assessments*, *op. cit. p.* 25.

16 Matteo, R.; Hauck-Filho, N.; Oliveira, L.; Henrique, G.; Abrahams, L. y Fruyt, F., 18rest: A short riasec-interest measure for large-scale educational and vocational assessmen, *op. cit. s. n. p.*

Por su parte, Wu, Sun y Cretacci,¹⁷ señalan que la elección de la carrera policial es influenciada por la posibilidad de ayudar a otros, tener estabilidad laboral, beneficios, la aspiración de velar por el respeto de la ley, hacer frente a la delincuencia, el reconocimiento y el impulso de los padres de familia, al igual que Waterman-Smith.¹⁸

Aquino,¹⁹ por otro lado, considera que el hecho de portar el uniforme policial sirve como factor motivador, además de coincidir con la relevancia de servir a otros en seguridad. A esto agregaríamos la importancia que tiene la formación de vínculos entre los aspirantes, lo cual fortalece el nivel de apego entre pares y hacia su institución, sentando las bases del espíritu de cuerpo o sentido de pertenencia policial.

Al respecto, Urtecho, O. Reyes, L., Landa, M., Abate-C. y Ávila J.²⁰ establecen que el compañerismo del grupo de pares brinda la fuerza que se requiere para avanzar en la formación. La mayoría la experimenta como una prueba que es necesario superar para poder “ser y pertenecer” al mundo policial, como un túnel que, una vez atravesado, les devolverá un ser forjado en una nueva identidad.

Concordando con Urtecho, O. Reyes, L., Landa, M. y Abate-C., Ávila, J., “formar el carácter es la meta principal, asumida como correcta, justa y necesaria una vez superada la prueba; ser responsable, fortalecerse, llegar al límite de la propia resistencia, aprender e incorporar las normas de sujeción y sometimiento a un orden jerárquico que asegura su reproducción apenas se logre un grado mínimamente superior a los que vienen detrás”.

En este orden de ideas, Kruger, Wirtz, Van-Boven, y Altermatt²¹ establecen que los individuos tienden a evaluar el valor de los objetos según el grado de esfuerzo invertido en ellos, de tal forma que conforme más tiempo pasemos en la vida policial resulta más difícil desistir de ella.

Por otra parte, estudiosos como Scarborough, Van Tubergen, Gaines, y Whitlow,²² consideraban que las oportunidades de estudio que brindan las instituciones y las posibilidades de crecimiento laboral a través de ascensos por méritos son factores de influencia para la permanencia.

La vocación policial

Etimológicamente, la palabra vocación proviene del latín *vocare*, que significa “llamar”. De ahí que la vocación era atribuible a la vocación religiosa, es decir, un llamado al sacerdocio, el compromiso con una profesión de fe según Henao.²³ De tal forma que, en un principio, ha-

17 WU, Y.; SUN, I. Y. y CRETACCI, M. A. (2009). *A study of cadets' motivation to become police officers in China*. International Journal of Police Science and Management, vol. 11, núm. 3, pp. 377–392. Disponible en: <https://doi.org/10.1350/ijps.2009.11.3.142>

18 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. Disponible en: http://digital-commons.kennesaw.edu/mscj_etd/5

19 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, vol. 2, núm. 2, pp. 15–19.

20 URTECHO, O.; REYES, L.; LANDA, M.; ABATE-C., Á. y ÁVILA, J. (2020). *Factores asociados a la elección de la carrera policial en agentes de escala básica de la Policía Nacional de Honduras*. Logos Ciencia y Tecnología, vol. 12, núm. 1. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=517762281003> y <https://doi.org/10.22335/rct.v12i.98>

21 KRUGER, J.; WIRTZ, D.; VAN BOVEN, L. y ALTERMAT, T. W. (2004). *The effort heuristic*. Journal of Experimental Social Psychology, vol. 40, núm. 1, pp. 91–98. Disponible en: [https://doi.org/10.1016/S0022-1031\(03\)00065-9](https://doi.org/10.1016/S0022-1031(03)00065-9)

22 SCARBOROUGH, K. E.; VAN TUBERGEN, G. N.; GAINES, L. K. y WHITLOW, S. S. (1999). *An examination of police officers' motivation to participate in the promotional process*. Police Quarterly, vol. 2, núm. 3, pp. 302–320. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/109861119900200303>

23 HENAO, Á. J. E.; LOBO, E. D. C. Q. y RIVERA, V. Q. (2019). *Fundamentación epistemológica de la vocación policial, en Desafíos actuales intersectoriales e interinstitucionales en seguridad y defensa*, pp. 67.

blar de vocación tenía que ver con una cuestión existencial sobre el sentido de la vida. Nieto²⁴ refiere que hace referencia al llamado a satisfacer una necesidad para lograr el bienestar del individuo y afirmar un interés que impulsa a hacer las cosas con gusto y con plena satisfacción; es “una combinación de conciencia y voluntad”.

Autores como Garriga y Maglia²⁵ señalan que la vocación está asociada a un fuerte compromiso emocional, a un acto de entrega desinteresado. Esto suele opacar la condición de trabajador, donde lo que prima es el intercambio de tareas por un salario. Por otro lado, para Rodríguez²⁶ el proceso de la decisión vocacional está constituido por varios elementos, tales como rasgos de personalidad, intereses vocacionales, aptitudes y habilidades.

No obstante, existen características psicosociales asociadas a la vocación policial que permiten a los policías actuar como mediadores, como la confianza, la conciencia, la valoración adecuada y la empatía (entendida esta como la capacidad para implicarse en las experiencias emocionales de los demás);²⁷ asimismo, habilidades de autocontrol, integridad y sentido de pertenencia e identidad que se reflejan en sus valores, que se construyen y mantienen al sentirse parte de una familia o institución.²⁸ Es decir, la vocación está asociada, en primera instancia, a un compromiso emocional.

Cuando pensamos en un policía, probablemente lo concibamos como miembro de una institución que se sostiene por la lealtad y la hermandad traducida en “espíritu de cuerpo”. De tal forma que la vocación policial demanda altos niveles de respeto por las leyes, las normas, la ciudadanía, integridad, alto sentido de pertenencia, empatía social, autocontrol en situaciones de crisis, concordando con Bulla y Guarín.²⁹ Estas cualidades son difíciles de alinear, por lo que podemos decir que no cualquier persona puede ser policía y que el elemento clave es la vocación a la función policial.

En contraposición a la vocación policial se han identificado características que alejan de la vida policial, como la inmadurez, la falta de experiencia, la vocación, la juventud de los policías, la falta de compromiso, responsabilidad y desconocimiento de las normas, los cambios generacionales, la falta de liderazgo de los mandos, la frustración por no ascender en la escala jerárquica y la falta de motivación.

Aparci³⁰ señala que el policía sacrifica su tiempo, pues renuncia a sus propios intereses y hace a un lado su vida privada, y es cuando torna valor la vocación policial. Lorenz (2018) establece que, contrario a lo que se pudiera pensar respecto a que no hay vocación en los policías sino solo interés en la estabilidad económica, existe una contradicción entre la vocación y la motivación económica, pues la evidencia más clara es que, si el factor económico fue el que determinó el ingreso, no tendría una carrera duradera en la institución.

24 NIETO, J. M. y ALFAGEME-GONZÁLEZ, M. B. (2017). *Enfoques, metodologías y actividades de formación docente, en Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, vol. 21, núm. 3, pp. 63–81.

25 GARRIGA ZUCAL, J. A. y MAGLIA, E. P. (2018). *¿Qué es un policía? Un estudio sobre las representaciones del trabajo policial*. 26 RODRÍGUEZ-MARTÍNEZ, M. D. C.; SÁNCHEZ-RIVAS, E. y LABAJOS-MANZANARES, M. T. (2017). *Vocación ocupacional y género en estudiantes universitarios de Ciencias de la Salud*, en *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, vol. 15, núm. 1, pp. 345–356.

27 NICHOLSON, N. (2003). *How to motivate your problem people*. *Harvard Business Review*, vol. 81, núm. 1, pp. 56–65.

28 HENAO, Á. J. E.; LOBO, E. D. C. Q. y RIVERA, V. Q. (2019). *Fundamentación epistemológica de la vocación policial, en Desafíos actuales intersectoriales e interinstitucionales en seguridad y defensa*, pp. 67.

29 BULLA, P. y GUARÍN, S. (2016). *Formación policial y seguridad ciudadana: ¿Cómo mejorar el servicio de Policía?*, en *Retos y desafíos de la policía en contextos de transición hacia la paz*. Bogotá D. C., Fescol.

30 APARICI, R. y MARÍN, D. G. (2018). *Comunicar y educar en el mundo que viene*. Barcelona, Gedisa Editorial, p. 44.

Resulta de interés la percepción de Loizo³¹ cuando señala que la muerte es un elemento muy presente en el imaginario policial. Sin embargo, no es una variable para desistir de la carrera policial, pues es una profesión que ofrece una alternativa de empleo efectiva y la posibilidad de tener un retiro seguro al jubilarse a diferencia de otras profesiones. Percepción similar tienen Garriga y Maglia,³² quienes refieren que, en la profesión policial, el sacrificio y la vocación son valores fundamentales.

La vocación se configura cuando existe un compromiso desinteresado por su quehacer policial, donde el sentido de pertenencia tanto por su institución como con sus pares forma parte fundamental de la entrega genuina por servir a la sociedad. No obstante, la vocación también se puede adquirir a través de la experiencia en el ámbito policial, es decir, en el transcurso de su proceso de adaptación a la doctrina policial, en concordancia con Sánchez.³³

Metodología

El estudio cuantitativo descriptivo, de corte transversal, se aplicó a policías activos. Para ello, se tomó una muestra del estado de fuerza que se encontraba en ese momento operando en el Estado de Nuevo León. La fórmula utilizada fue la siguiente:

Tamaño de Muestra = $Z^2 * (p) * (1 - p) / e^2$, donde Z= Nivel de confianza, p=.5, c=margen de error (0.4=±4)

Se calculó el 95% de confianza, con un margen de error de 5 y una población de (n) policías. Dando como resultado un tamaño de muestra de 238 policías activos de la corporación de Fuerza Civil del Estado de Nuevo León. De los cuales, más del 80% del universo encuestado son del sexo masculino, y menos del 20% de sexo femenino.

La escolaridad que predomina en el universo encuestado oscila con la preparatoria terminada (58%), mientras que un 15% cuenta con licenciatura.

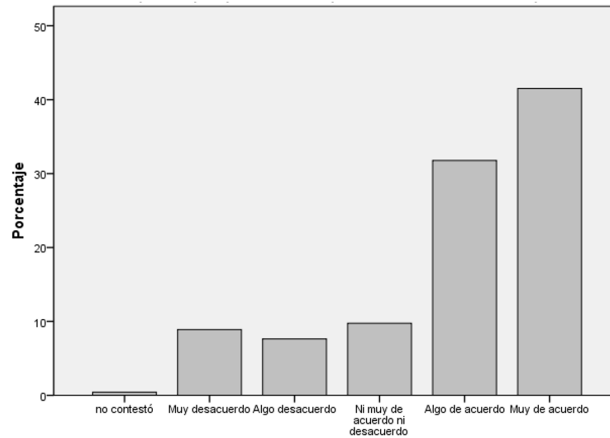
Análisis de resultados

Una vez aplicado el instrumento compuesto por 30 ítems, se procedió al vaciado en el programa estadístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) IBM software, del cual se analizaron las frecuencias de cada pregunta, aunada a cada variable.

31 LOIZO, J. M.; SOSA SUÁREZ, M. L.; GARCÍA, O. M.; GODOY PONCE, P. y VALDEBENITO, E. (2010). *Transformarse en policía: Las consecuencias de la instrucción policial en la reestructuración de la subjetividad de los agentes*. II Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología, XVII Jornadas de Investigación, Sexto Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires. Disponible en: <https://librosmic.com/index.php/editorial/catalog/download/85/77/1876?inline=1>

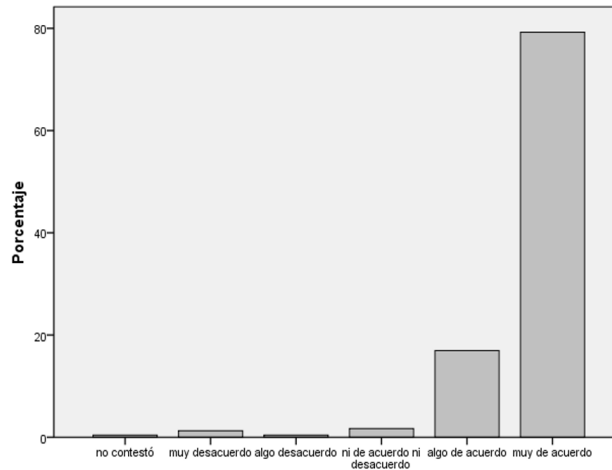
32 GARRIGA ZUCAL, J. A. y MAGLIA, E. P. (2018). *¿Qué es un policía? Un estudio sobre las representaciones del trabajo policial*

33 SÁNCHEZ ALMEYDA, S. N.; MANDUJANO MONTOYA, A. y VERA ZAMORA, P. A. (2024). *Deserción de policías en formación: Un estudio sobre causas de abandono a la vida policial*. Revista Logos Ciencia y Tecnología, vol. 16, núm. 3, pp. 134–147. Disponible en: <https://doi.org/10.22335/rict.v16i3.1985>

Gráfica 1. Soy policía porque me da la oportunidad de tener un empleo

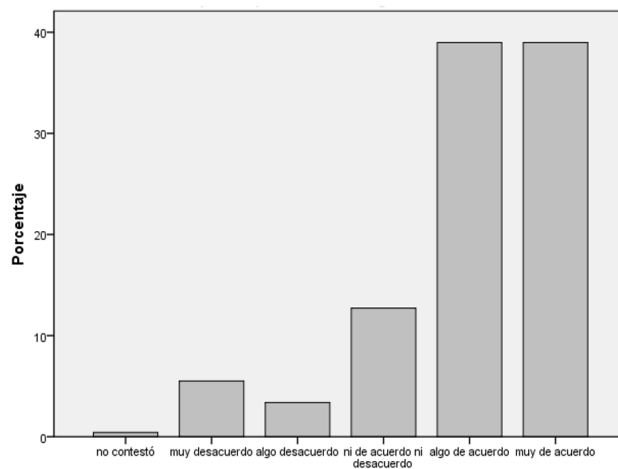
Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica anterior, podemos observar que la mayoría de los participantes mencionan estar algo de acuerdo o muy de acuerdo en que quieren ser policías por la oportunidad de tener un empleo, con un 70% de acuerdo con esta afirmación.

Gráfica 2. Soy policía porque me apasiona la función policial

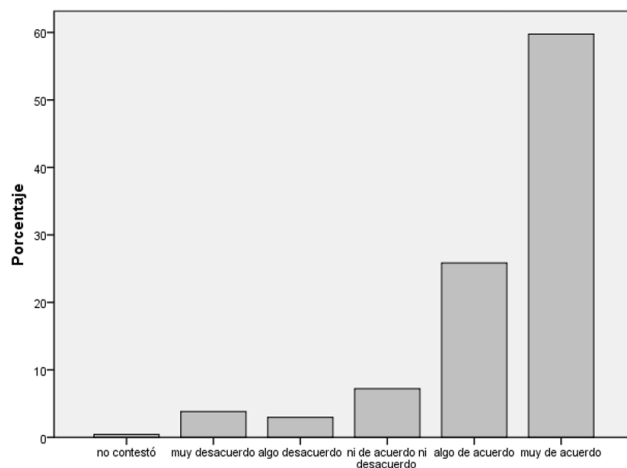
Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a querer ser policía porque les apasiona la función policial, 80% de los encuestados informan que están muy de acuerdo, seguido del 19% que informan estar de acuerdo.

Gráfica 3. Soy policía para tener un ingreso económico

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a querer ser policía para tener un ingreso económico, las respuestas del universo encuestado muestra que 40% está algo de acuerdo, al igual que otro 40% que afirma estar muy de acuerdo, seguido del 15% que dice no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo. En consecuencia, un 80% está de acuerdo con esta afirmación.

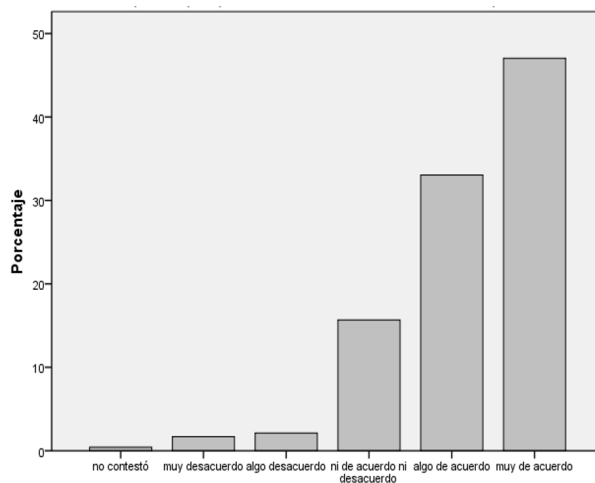
Gráfica 4. Soy policía porque me gusta portar uniforme y equipo táctico

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al uso del uniforme y el portar equipo táctico, cerca del 60% afirma estar muy de acuerdo en ser policías porque le gusta portar dichos elementos; seguido del 25% del universo

encuestado, que dice estar algo de acuerdo. En suma, el 85% de la muestra siente orgullo por el solo hecho de portar el uniforme.

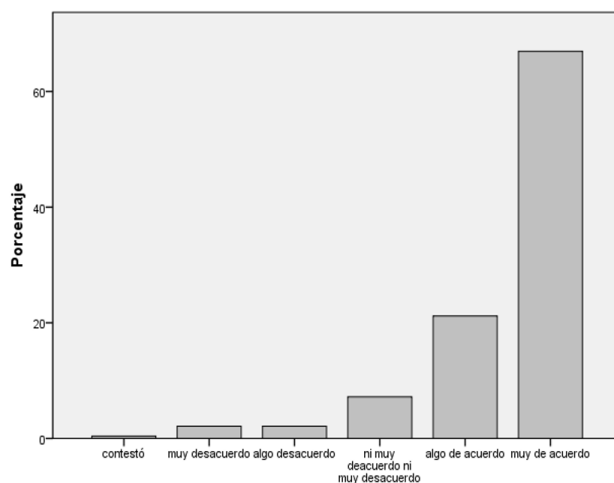
Gráfica 5. Soy policía porque me siento en familia con mis compañeros



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a “soy policía porque me siento en familia con mis compañeros”, un 47% afirma estar muy de acuerdo, seguido de un 35% que dice estar algo de acuerdo. De tal forma que un 82% considera a sus compañeros como su familia.

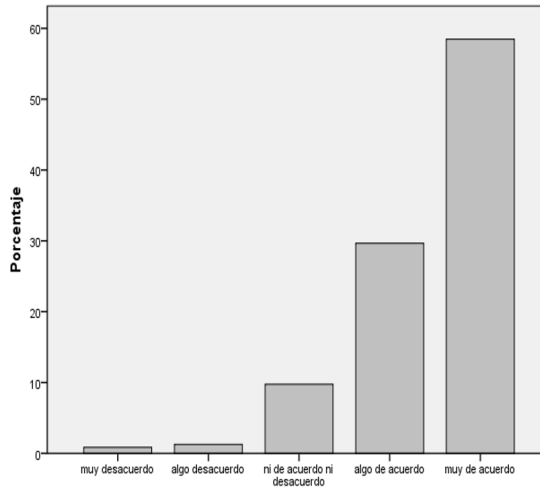
Gráfica 6. Soy policía porque me gusta pertenecer a una institución policial



Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica anterior se visualiza que más del 60% del universo encuestado afirma que son policías porque les gusta pertenecer a una institución policial. Esto, seguido del 22% que afirma estar algo de acuerdo. Un total de 82% de la muestra está de acuerdo con la afirmación.

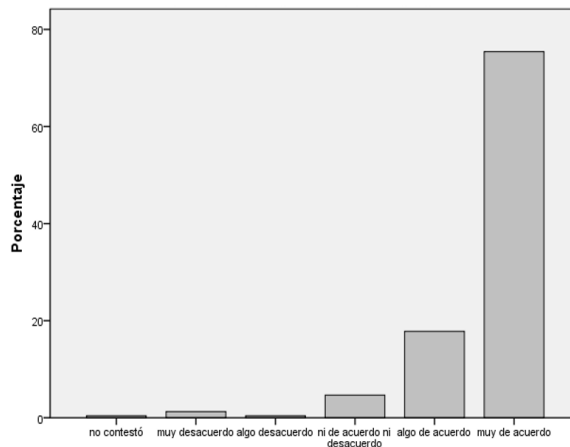
Gráfica 7. Soy policía por las oportunidades que me ofrece



Fuente: Elaboración propia.

En esta gráfica podemos observar que casi el 60% de los participantes en el estudio afirman estar muy de acuerdo con que son policías por las oportunidades que se les ofrece, seguido de un 29% que afirma estar algo de acuerdo. Un total de 89% reconoce las oportunidades que le brinda el pertenecer a la función policial.

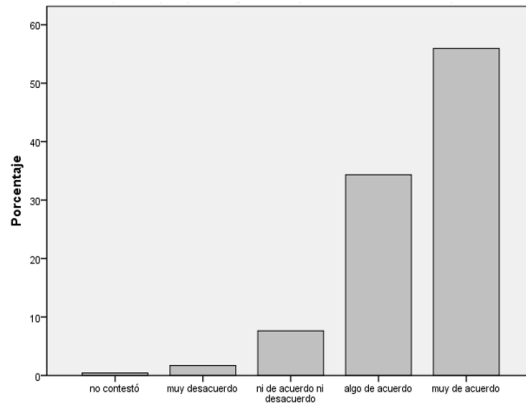
Gráfica 8. Soy policía porque puedo seguirme preparando



Fuente: Elaboración propia.

Casi el 80% del universo encuestado informa que son policías porque pueden continuar preparándose, seguido por un 20% que están algo de acuerdo. Casi el total de la muestra considera la capacitación de gran valor.

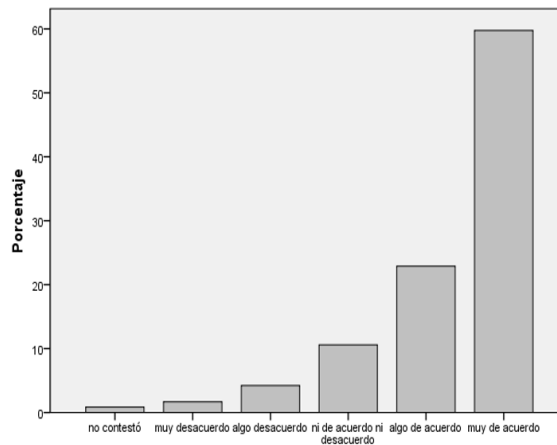
Gráfica 9. Soy policía porque me gusta ser parte de la hermandad policial



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la hermandad policial, podemos observar en la gráfica anterior que la mayoría de la población encuestada respondieron estar muy de acuerdo, lo que equivale a casi 60% de la población, seguido de algo de acuerdo, que equivale a casi 40%; representando casi el 100% de la muestra la importancia de la construcción de una hermandad al interior de la Institución.

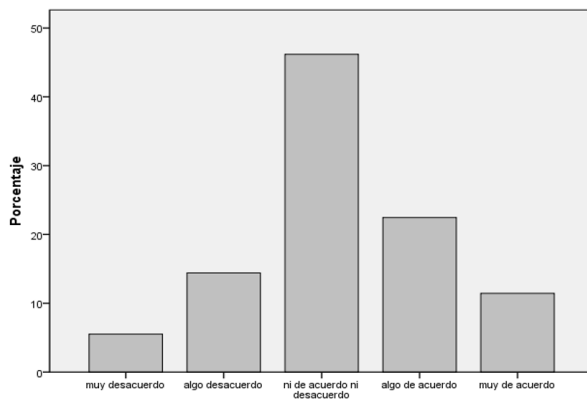
Gráfica 10. Me llena de orgullo portar el uniforme y que me vean las personas que me conocen



Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica anterior, se observa que el 60% de universo encuestado afirmaron que les llena de orgullo portar el uniforme y que les vean las personas que conocen, seguido del casi 25% quienes informaron estar algo de acuerdo; dando un total de 85% de la muestra.

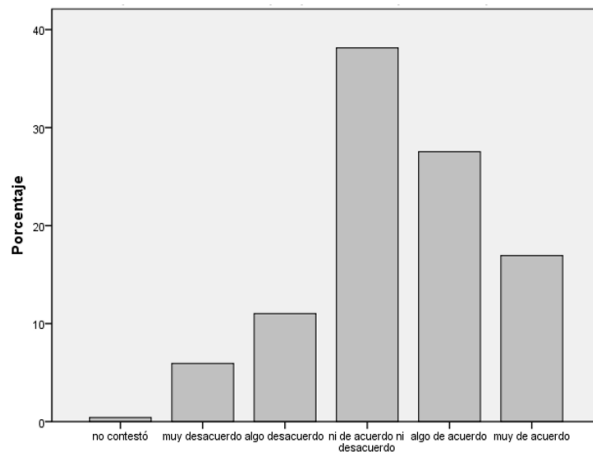
Gráfica 11. Mis compañeros han desistido porque no tienen vocación



Fuente: Elaboración propia.

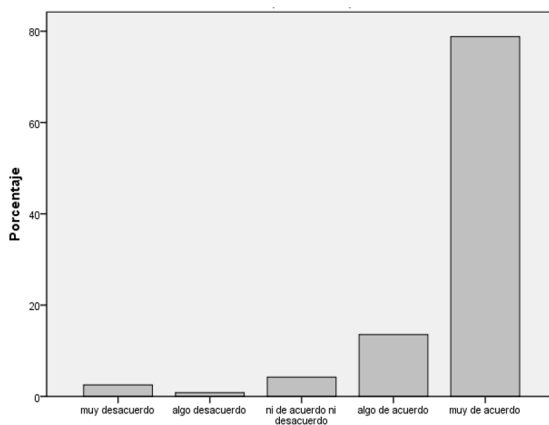
En cuanto a si los compañeros se han ido porque no tienen vocación, el 38% refiere estar de acuerdo, mientras que cerca del 50% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Gráfica 12. Mis compañeros se han ido porque no todos pueden ser policías



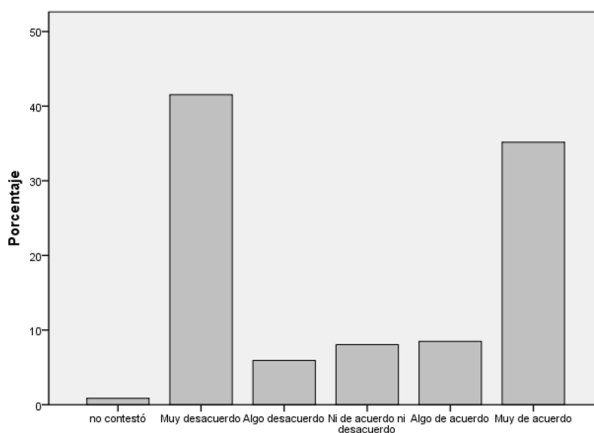
Fuente: Elaboración propia.

Respecto de la afirmación “Mis compañeros se han ido porque no todos pueden ser policías”, la mayoría del universo encuestado mencionó estar “ni de acuerdo ni en desacuerdo” con casi 38%, seguido de “algo de acuerdo” con el 28%; sumando un 66% que está de acuerdo.

Gráfica 13. Siento un alto nivel de compromiso al portar el uniforme

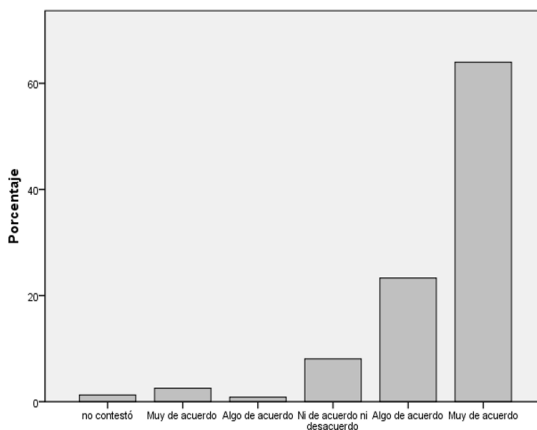
Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica anterior podemos observar que el 80% del universo encuestado afirma que siente un alto nivel de compromiso al portar el uniforme, seguido del 15% que afirma estar algo de acuerdo; representando un total de 95% sobre la muestra.

Gráfica 14. En mi familia hay o había personas que ejercen la función policial

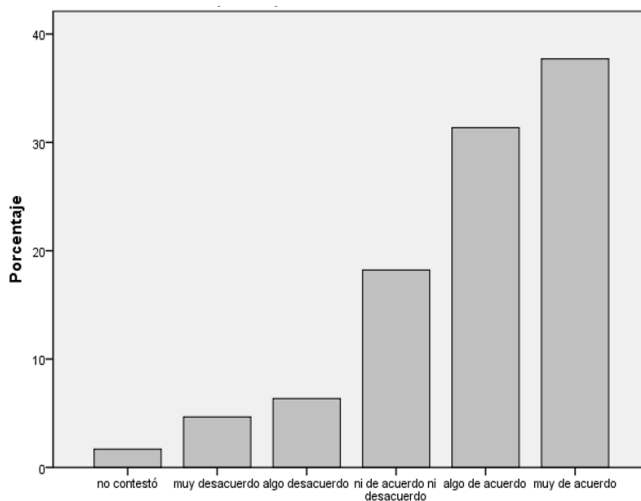
Fuente: Elaboración propia.

El 42% de la población encuestada afirma estar muy en desacuerdo con que en su familia hay o había personas que ejercen la función policial, mientras que el 33% afirma están que está muy de acuerdo con la afirmación.

Gráfica 15. Yo admiro a los policías

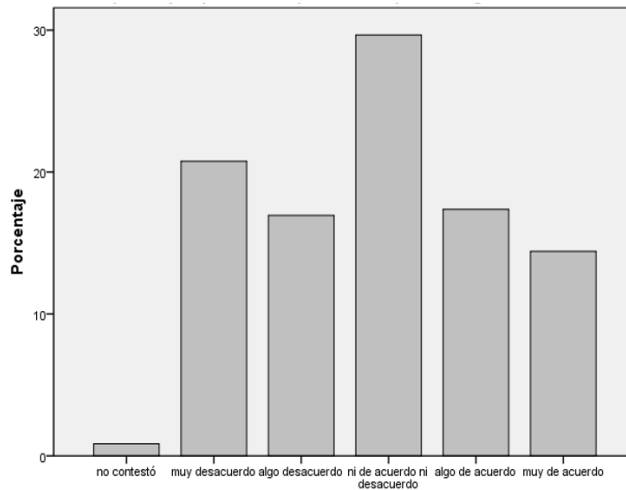
Fuente: Elaboración propia.

Más del 60% del universo encuestado afirma que admira a los policías, seguido del 22% que afirman estar algo de acuerdo con dicha afirmación; lo que representa un total del 82%.

Gráfica 16. Quiero ser policía para llevar un sustento a casa

Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica 16 se aprecia que la opción más seleccionada es “muy de acuerdo” con casi 40%, seguido de “algo de acuerdo” con el 32% y “ni de acuerdo ni desacuerdo” con el 18%. Cerca del 70% está de acuerdo con la aseveración.

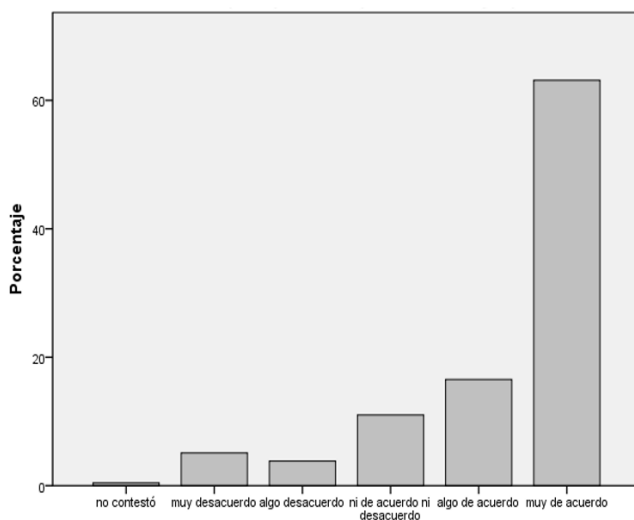
Gráfica 17. Soy policía porque es una oportunidad que no tengo en otros lados

Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica anterior podemos observar que la opción “Ni de acuerdo ni desacuerdo” es la categoría con el mayor porcentaje de respuestas, superando el 30%. Esto sugiere que una gran parte de los encuestados optó por una posición neutral. “Muy desacuerdo” y “Algo de acuerdo” tienen también un porcentaje considerable de respuestas, pero no tan alto como la categoría neutral. Están en el rango del 20-25%. “Algo desacuerdo” es una categoría también relevante, con un porcentaje de respuestas alrededor del 20%.”Muy de acuerdo” es la categoría con un porcentaje menor, pero aún significativo, cerca del 15%.”No contestó” tiene el porcentaje más bajo, cerca del 2-3%, lo que indica que la mayoría de los encuestados respondió a la pregunta.

La mayoría de las personas encuestadas parecen tener una posición neutral respecto al tema en cuestión, mientras que las posiciones más extremas (“muy de acuerdo” y “muy desacuerdo”) no son tan comunes. El bajo porcentaje de personas que no contestaron podría indicar que la pregunta fue clara o relevante para la mayoría de los participantes.

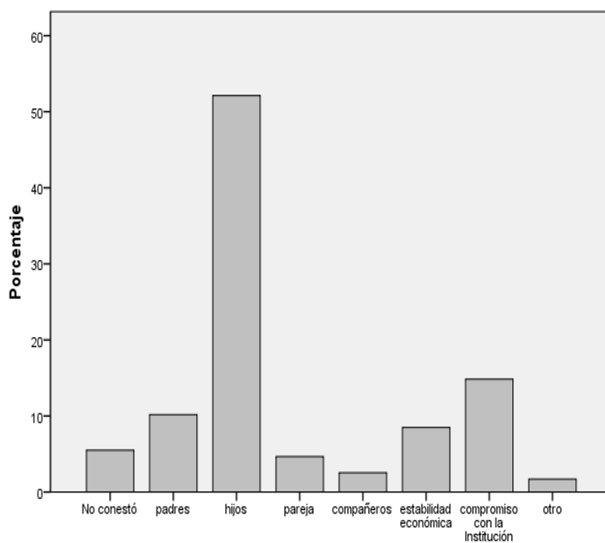
Gráfica 18. Mi familia es el principal motivo por el cual estoy aquí



Fuente: Elaboración propia.

La mayoría de los encuestados, representado con un casi 85%, valoran fuertemente la influencia de su familia como el principal motivo para estar en una carrera policial, lo cual indica la motivación familiar como factor clave en sus decisiones.

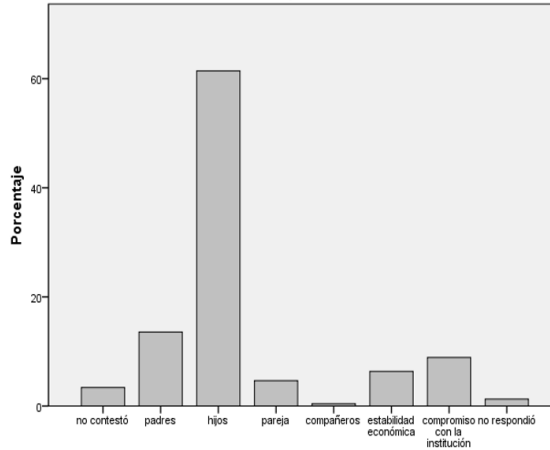
Gráfica 19. Hay días que me agoto y quiero irme o desistir, pero pienso en (n) y me mantengo firme



Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica anterior se visualiza que, para completar la oración de “hay días que me agoto y quiero irme o desistir, pero pienso en (n) y me mantengo firme”, la respuesta más elegida fue “hijos” con más del 50% de los encuestados, seguida de “compromiso con la institución” con el 15%. El resto de las variables, se mantienen con datos que van por debajo del 10%, entre las que se encuentra: estabilidad económica, padres, pareja, otro y no contestó.

Gráfica 20. Es mi motivación para no desistir



Fuente: Elaboración propia.

La gráfica anterior nos muestra de manera contundente que la opción más elegida fue “hijos”, con casi el 60% del universo encuestado, respuesta que manifiestan derivada de la motivación para no desistir, seguida de “padres” con el 15% de selección y “compromiso con la institución”.

Discusión

De acuerdo con los resultados obtenidos de las encuestas, se pueden identificar aquellos factores con mayor significancia respecto a las motivaciones de los policías activos para permanecer en la corporación. Entre los resultados, es posible distinguir factores como: el empleo e ingreso económico, la vocación, el sentido de pertenencia, la oportunidad de mejorar la calidad de vida de su familia, entre lo que destacamos:

- Cerca del 70% está de acuerdo con que ser policía le da la oportunidad de tener un empleo. Sin embargo, el 99% de la muestra encuentra apasionante la función policial. El 85% de la muestra afirma que les llena de orgullo portar el uniforme, mientras que el 95% refiere que sienten un alto nivel de compromiso al portarlo. Esto indica que encontraron la vocación en el camino de su formación y en el desempeño de la función policial, lo que indica vocación y compromiso con la institución policial.

- Asimismo, cerca del 80% consideran importante el ingreso económico como un factor de influencia. Cerca del 70% considera ello como la oportunidad de llevar un sustento a casa. No obstante, el 85% admite que portar el uniforme y equipo táctico tiene un valor significativo.

- Por otro lado, la hermandad policial juega un rol de importancia, pues el 82% de los

policías encuestados considera a sus compañeros como parte de su familia. El mismo porcentaje representan quienes gustan de pertenecer a la institución policial, mientras que un alto porcentaje de los encuestados les gusta ser parte de la hermandad policial.

- Otro hallazgo representativo es que, en su carrera policial, cuentan con oportunidades para seguir desarrollándose, con un total de 89% de la muestra referida. Mientras que casi un alto porcentaje agradece las oportunidades de seguirse preparando a través de la capacitación, aunado al 82% que refiere admirar a los policías.

- Con relación a los motivos de desertión, cerca de un 30% considera que es por falta de vocación, el 64% por la ausencia frente a su familia, un 23% por la exigencia de la actividad física, y el 66% porque consideran que no todas las personas pueden ser policías, aseveración relacionada con la vocación policial.

- Resulta significativo que el 43% refiere que cuentan con familiares que ejercen la función policial, y cerca del 85% manifiestan que su familia es el principal motivo de permanencia, con el porcentaje más alto atribuido a los hijos, con cerca del 60%, seguido del compromiso institucional.

Conclusiones

Sin duda, las oportunidades en la carrera policial influyen de manera significativa en la permanencia de la vida policial. Contar con prestaciones, salarios dignos y estímulos por méritos juega un papel fundamental en el sentido de pertenencia, pues si bien es cierto que difícilmente encontramos vocación policial al ingreso de la vida policial, se ha demostrado que en el camino de su formación y en el ejercicio de sus funciones va incrementando este sentido de vocación, sintiendo orgullo y compromiso con su institución y llegando a considerarla como una hermandad policial a la que llaman “familia”.

Por otro lado, la familia como factor de permanencia queda evidenciado con el porcentaje mayor a la falta de vocación. Es decir, la falta de vocación no es tan significante en la desertión como lo es la ausencia frente a su familia, aunado al porcentaje de permanencia atribuible a los hijos seguido de los padres, paralelamente al compromiso institucional.

De tal forma que es relevante que las instituciones policiales fortalezcan los esquemas de salarios, estímulos y oportunidades para los policías, basados en méritos por el desempeño de la función policial; concursos de ascensos transparentes y legitimados; así como instituciones de profesionalización y especialización policial que funjan como semillero de la pirámide jerárquica de grados policiales con posibilidades de brindar capacitación gratuita en todos los niveles, como mandos medios, mandos superiores, oportunidades de especialidades, maestrías, doctorados, etc.

Finalmente, establecer políticas internas donde la familia juegue un papel prioritario y trascendente en las estrategias que promuevan el sentido de pertenencia a la institución policial, e incluso los hijos de los policías sean el centro, con miras a que cada vez se incremente más el porcentaje de policías que cuentan con familiares en seguridad pública, lo que refleja confianza, credibilidad y legitimidad institucional y consecuentemente permanencia.

Recomendaciones

- Fortalecer la vocación a través de la formación continua. Dado que el 80% de los policías encuentra apasionante la función policial y el 80% manifiesta un alto nivel de compromiso al portar el uniforme, se recomienda consolidar programas de formación que refuercen

la identidad profesional y el sentido de misión. La vocación, en muchos casos, se construye en el proceso formativo, por lo que es clave mantener espacios reflexivos sobre el rol policial y su impacto social.

- Reconocer el valor simbólico del uniforme y el equipo táctico. El 60% de los encuestados atribuye un valor significativo al portar el uniforme, lo que sugiere que más allá de lo funcional, existe una dimensión simbólica que debe ser reconocida institucionalmente. Se recomienda implementar ceremonias, insignias y narrativas que refuercen el orgullo de pertenencia.

- Diseñar políticas de bienestar familiar para reducir la deserción. La ausencia frente a la familia y el deseo de brindar sustento son factores clave en la permanencia. Se recomienda establecer horarios flexibles, programas de apoyo emocional y beneficios familiares (guarderías, becas, vivienda) que permitan conciliar la vida laboral con la personal.

- Impulsar el desarrollo profesional como estrategia de retención, reconocer oportunidades de desarrollo y dar valor la capacitación. Se recomienda continuar con la oferta educativa, dado que esto no solo mejora el desempeño, sino que refuerza el compromiso institucional.

- Fomentar la hermandad policial como capital emocional. El estudio arroja que el 49% considera a sus compañeros como parte de su familia, lo que indica que la cohesión grupal es un factor protector frente a la deserción. Se recomienda promover actividades de integración, redes de apoyo y liderazgo horizontal que fortalezcan el sentido de comunidad y pertenencia.

- Incorporar a las familias en el proceso institucional. Con el 65% que señala a la familia como principal motivo de permanencia, se recomienda crear programas de vinculación familiar, como jornadas abiertas, reconocimientos a familiares y espacios de diálogo entre la institución y los hogares de los policías.

Referencias

AQUINO, A. *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*, vol. 2, núm. 2, 2014.

APARICI, R. y MARÍN, D. G. *Comunicar y educar en el mundo que viene*. Barcelona, Gedisa Editorial, 2018.

BULLOCK, E. E., ANDREWS, L., BRAUD, J. y REARDON, R. C. *Holland's theory in an international context: Applicability of RIASEC structure and assessments*. *Career Planning and Adult Development Journal*, vol. 25, núm. 4, 2009.

BULLA, P. y GUARÍN, S. *Formación policial y seguridad ciudadana: ¿Cómo mejorar el servicio de Policía?, en Retos y desafíos de la policía en contextos de transición hacia la paz*. Bogotá D. C., Colombia, Fescol, 2016.

CORTÉS OLARTE, G. A., LÓPEZ PIÑEROS, J. D. y SANABRIA, W. A. *Fidelización policial: Potenciadores de permanencia del personal, con enfoque diferencial*. *Revista Logos Ciencia y Tecnología*, vol. 15, núm. 2, 2023. Disponible en: <https://doi.org/10.22335/rict.v15i2.1723>

GARRIGA ZUCAL, J. A. y MAGLIA, E. P. *¿Qué es un policía? Un estudio sobre las representaciones del trabajo policial*, 2018.

HENAO, Á. J. E.; LOBO, E. D. C. Q. y RIVERA, V. Q. *Fundamentación epistemológica de la vocación policial, en Desafíos actuales intersectoriales e interinstitucionales en seguridad y defensa*, 2019.

KRUGER, J., WIRTZ, D., VAN BOVEN, L. y ALTERMAT, T. W. *The effort heuristic*. *Journal of Experimental Social Psychology*, vol. 40, núm. 1, 2004. Disponible en: [https://doi.org/10.1016/S0022-1031\(03\)00065-9](https://doi.org/10.1016/S0022-1031(03)00065-9)

LOGOS CIENCIA y TECNOLOGÍA. *Revista Logos Ciencia y Tecnología*, vol. 12, núm. 1. Policía Nacional de Colombia, 2020. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=517762281003> y <https://doi.org/10.22335/rlct.v12i.98>

MATTEO, R., HAUCK-FILHO, N., OLIVEIRA, L., HENRIQUE, G., ABRAHAMS, L. y FRUYT, F. 18REST: *A short RIASEC-interest measure for large-scale educational and vocational assessment*. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, vol. 31, núm. 6, 2018. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s41155-018-0086-z>

MOON, B. y HWANG, E. G. *The reasons for choosing a career in policing among South Korean police cadets*. *Journal of Criminal Justice*, vol. 32, núm. 3, 2004. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2004.02.002>

NICHOLSON, N. *How to motivate your problem people*. *Harvard Business Review*, vol. 81, núm. 1, 2003.

SCARBOROUGH, K. E., VAN TUBERGEN, G. N., GAINES, L. K. y WHITLOW, S. S. *An examination of police officers' motivation to participate in the promotional process*. *Police Quarterly*, vol. 2, núm. 3, 1999. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/109861119900200303>

SKOLNICK, J. y FYFE, J. *Above the law*. The Free Press, 1993.

SKOLNICK, J. *Justice without trial*. Wiley, 1965.

SUSAN, W. M., GAKURE, R. W., KIRAITHE, E. K. y WAITITU, A. G. *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*, vol. 3, núm. 23, 2012. Disponible en: <https://pdfs.semanticscholar.org/c577/d6a9cc2fca89a94ef05d128cfe5983f1de81.pdf>

URTECHO, O., REYES, L., LANDA, M. y ABATE-C., Á., ÁVILA, J. *Factores asociados a la elección de la carrera policial en agentes de escala básica de la Policía Nacional de Honduras*. *Logos Ciencia y Tecnología*, vol. 12, núm. 1, Policía Nacional de Colombia, 2020. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=517762281003> y <https://doi.org/10.22335/rlct.v12i.98>

WATERMAN-SMITH, E. J. *Perceptions of justice and motivations for becoming a police officer: Differences across recruits and law enforcement officers* (Tesis de Maestría), 2017. Kennesaw State University. Disponible en: http://digitalcommons.kennesaw.edu/mscj_etd/5

WOODS, S. A. y HAMPSON, S. E. *Predicting adult occupational environments from gender and childhood personality traits*. *Journal of Applied Psychology*, vol. 95, núm. 6, 2010. Disponible en: <https://doi.org/10.1037/a0020600>

WU, Y., SUN, I. Y. y CRETACCI, M. A. *A study of cadets' motivation to become police officers in China*. *International Journal of Police Science and Management*, vol. 11, núm. 3, 2009. Disponible en: <https://doi.org/10.1350/ijps.2009.11.3.142>

LOIZO, J. M., SOSA SUÁREZ, M. L., GARCÍA, O. M., GODOY PONCE, P. y VAL-DEBENITO, E. *Transformarse en policía: Las consecuencias de la instrucción policial en la reestructuración de la subjetividad de los agentes*. II Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología, XVII Jornadas de Investigación, Sexto Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires, 2010. Disponible en: <https://librosurmic.com/index.php/editorial/catalog/download/85/77/1876?inline=1>

INEGI, *Fuerza Civil alcanza primer lugar nacional en desempeño y confianza ciudadana: Encuesta ENSU*. *Enfoque Monterrey*, julio 25, 2025. Disponible en: <https://enfocemonterrey.com.mx/2025/07/25/fuerza-civil-primer-lugar-nacional-confianza-desempeno-inegi/>

MANDUJANO MONTOYA, A. y VERA ZAMORA, P. A. *Factores que influyen en el ingreso*

y permanencia de policías en formación: *Factors influencing the entry and retention of trainee police officers*. *Revista Criminología y Ciencias Forenses: Ciencia, Justicia y Sociedad*, vol. 2, núm. 4, 2023. Disponible en: <https://cf-cjs.uicui.edu.mx/ojs/index.php/CJS/article/view/34>

NIETO, J. M. y ALFAGEME-GONZÁLEZ, M. B. *Enfoques, metodologías y actividades de formación docente, en Profesorado*. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, vol. 21, núm. 3, 2017.

SÁNCHEZ ALMEYDA, S. N., MANDUJANO MONTOYA, A. y VERA ZAMORA, P. A. (2024). *Deserción de policías en formación: Un estudio sobre causas de abandono a la vida policial*. *Revista Logos Ciencia y Tecnología*, vol. 16, núm. 3, pp. 134–147. Disponible en: <https://doi.org/10.22335/rict.v16i3.1985>

RODRÍGUEZ-MARTÍNEZ, M. D. C.; SÁNCHEZ-RIVAS, E. y LABAJOS-MANZANARES, M. T. *Vocación ocupacional y género en estudiantes universitarios de Ciencias de la Salud, en Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, vol. 15, núm. 1, 2017.

VERA ZAMORA, P. A., SÁNCHEZ ALMEYDA, S. N. y PARRA MACA, M., *Modelo de la policial turística: un enfoque efectivo en la gestión de la seguridad en el marco del mundial de fútbol 2026*. *Constructos Criminológicos*, vol. 4, núm. 7, 2024. Disponible en: <https://doi.org/10.29105/cc4.7-95>