



# AUXILIAR DE POLICÍA

*Un plan de vida  
desde una visión epistemológica*



Dirección de  
Talento Humano



POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA  
Dirección de Talento Humano

*Auxiliar de Policía*  
*El inicio de un plan de vida*  
*desde una visión epistemológica*

*Grupo de Investigación*  
*Observatorio del Direccionamiento*  
*de Talento Humano*

Bogotá, D. C.  
2025

Publicación de la Policía Nacional de Colombia  
Dirección de Talento Humano

**Brigadier General**

Carlos Fernando Triana Beltrán  
Director General Policía Nacional de Colombia

**Brigadier General**

Rosemberg Novoa Piñeros  
Subdirector General Policía Nacional de Colombia

**Coronel**

Eddy Javier Sánchez Sandoval  
Director de Talento Humano Policía Nacional de Colombia

**Teniente Coronel**

Óscar Fernando Medina Carrión  
Jefe Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano

**DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO**  
**Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano**  
**Grupo de Investigación MinCiencias COL0213818**

## **Autores**



### **Teniente Coronel**

Óscar Fernando Medina Carrión  
Administrador Policial  
Administrador de Empresas  
Especialista en Seguridad  
Maestría en Criminología y Victimología  
Maestría en Administración y Política Pública



### **Intendente Jefe**

Édgar Enrique Gutiérrez Alberto  
Técnico en Servicio de Policía  
Responsable Servicio Militar y Reserva Policial  
Estudios en Filosofía y Teología



### **Intendente**

Ángel Uriel Hernández González  
Psicólogo  
Especialista en Educación  
Maestría en Educación para los Derechos Humanos



### **Asesora Sector Defensa**

Luce Marina Echeverri Petti  
Socióloga  
Especialista en Derecho Laboral y Talento Humano  
Especialista Curso Integral de Defensa Nacional CIDENAL  
Alta Gerencia  
Maestría en Inteligencia Estratégica

## **Agradecimientos**

### **Intendente**

Yilber Andrés Chaves Torres

Responsable Servicio Militar y Reserva Policial CICRE -DITAH

Grupo Comunicaciones Estratégicas COEST- DITAH

Policía Nacional de Colombia  
Dirección de Talento Humano  
Carrera 59 No 26 -21  
Tel.: 5159000 EXT. 9014  
Bogotá, D. C.

ISBN Impreso: 978-628-01-6780-0

ISBN Digital: 978-628-01-6805-0

Editorial

Diseño, diagramación e impresión:

Xpress Estudio Gráfico y Digital S. A. S.

PBX: (601) 794 2107

Bogotá D.C.

[www.xpress.com.co](http://www.xpress.com.co)

## CONTENIDO

PRÓLOGO Director General Policía Nacional de Colombia .....	11
PRESENTACIÓN Subdirector General de la Policía Nacional .....	13
INTRODUCCIÓN Director de Talento Humano Policía Nacional .....	15

### CAPÍTULO I.

#### *Contexto Histórico del Servicio Militar Obligatorio en Colombia (1977 – 2018)*

Antecedentes históricos: origen y desarrollo del Servicio Militar en Colombia .....	20
Servicio Militar Obligatorio, una visión global .....	24
Marco legal del Servicio Militar Obligatorio .....	26
Servicio Militar Obligatorio en la Policía Nacional .....	29
Evolución histórica de la denominación Auxiliar de Policía .....	31
Entrevista “Auxiliar de Policía primer contingente 1977” .....	34
De Auxiliar de Policía a Agente Profesional .....	38
De Auxiliar de Policía a Brigadier General .....	41
Estadísticas Auxiliar de Policía 1977 – 1991 .....	45
Estadísticas auxiliar de policía y Auxiliar de Policía Bachiller 1992 – 2018 .....	47
Entrevista “de Auxiliar de Policía Bachiller a Intendente Jefe” .....	51
Auxiliares de policía, constructores de tejido social .....	55

### CAPÍTULO II.

#### *Actualidad del Servicio Militar Obligatorio en la Policía Nacional (2019 – 2024)*

Proceso de incorporación Auxiliar de Policía .....	63
Formación .....	67
Auxiliares de Policía, Propedéutico institucional y semillero de profesionales de policía como estrategia transformacional. ....	69
Destinación .....	72

El deber cumplido – licenciamiento, tarjeta de reservista y certificado de conducta .....	73
Incorporación de la mujer al servicio militar en la Policía Nacional .....	76
Entrevista mujer reservista de primera clase que continuó con la carrera como oficial de la Policía Nacional .....	81
Entrevista mujer reservista de primera clase que continuó con la carrera como patrullero del nivel ejecutivo .....	83
Estadísticas auxiliares de policía 2019 – 2023 .....	86
Sociodemográfica del personal de auxiliares de policía 2024 .....	88
Personal que prestó el servicio militar y continuó con la carrera policial .....	96
Capacitación y certificación para comandantes de auxiliares de policía .....	100
El Auxiliar de Policía como ente dinamizador de la seguridad en sus propios territorios .....	103
Auxiliares de Policía desde una óptica integral, dinámica y participativa en la consolidación del servicio de policía .....	116
Desarrollos tecnológicos que inciden en la transformación del servicio militar .....	119

### **CAPÍTULO III.**

#### *Futuro del Servicio Militar – Un Plan de Vida*

Estrategia “Mi Servicio, Mi Legado y Fidelización Institucional” .....	130
Plan mentor “Constructores de Proyecto de Vida” .....	133
Motivaciones por las cuales una mujer opta por prestar el Servicio Militar voluntario en la Policía Nacional de Colombia .....	135
Bienestar y calidad de vida .....	146
Proyecciones a futuro en estímulos e incentivos .....	150
Eventos sobresalientes “Noche de la excelencia” .....	153

EPÍLOGO Jefe Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano .....	158
Bibliografía .....	161

## LISTA DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Denominación que ha tenido el servicio militar obligatorio en la Policía Nacional .....	33
<b>Tabla 2.</b> Parte de personal por categorías desde 1977 hasta 1991 .....	46
<b>Tabla 3.</b> Parte de personal por categoría desde 1992 hasta el 2000 .....	48
<b>Tabla 4.</b> Parte de personal por categoría desde el 2001 hasta el 2010 .....	49
<b>Tabla 5.</b> Parte de personal por categoría desde el 2011 hasta el 2018 .....	50
<b>Tabla 6.</b> Parte de personal por categoría desde el 2019 hasta el 2023 .....	88
<b>Tabla 7.</b> Sociodemografía del personal de auxiliares de policía 2024 .....	89
<b>Tabla 8.</b> Auxiliares de policía, nacidos en ciudades capitales .....	91
<b>Tabla 9.</b> Distribución de auxiliares de policía por departamento .....	92
<b>Tabla 10.</b> Distribución de auxiliares de policía por metropolitanas .....	93
<b>Tabla 11.</b> Distribución de auxiliares de policía en escuelas de formación policial .....	94
<b>Tabla 12.</b> Distribución de auxiliares de policía en oficinas asesoras y direcciones .....	95
<b>Tabla 13.</b> Personal que prestó el servicio militar y continuó la carrera como profesional en la Policía Nacional .....	97
<b>Tabla 14.</b> Personal que prestó el servicio militar y en la actualidad desarrollan actividades como asesores .....	99
<b>Tabla 15.</b> Históricos de los decretos de gobierno que determinan la planta de auxiliares de policía .....	104
<b>Tabla 16.</b> Auxiliares de policía que extendieron el tiempo de servicio a 18 meses .....	106
<b>Tabla 17.</b> Históricos auxiliares de policía incorporados .....	106
<b>Tabla 18.</b> Históricos auxiliares de policía en los territorios 2002 – 2012 .....	112
<b>Tabla 19.</b> Históricos auxiliares de policía en los territorios 2013 – 2024 .....	114
<b>Tabla 20.</b> Descripción de los ejes .....	137
<b>Tabla 21.</b> Sociodemografía auxiliares de policía encuestados .....	139
<b>Tabla 22.</b> Respuestas por ítem al eje beneficios a la sociedad .....	141

<b>Tabla 23.</b> Respuestas por ítem al eje intereses personales .....	142
<b>Tabla 24.</b> Respuestas por ítem al eje Influencia Social .....	143
<b>Tabla 25.</b> Respuestas por ítem al eje Influencia Familiar .....	144
<b>Tabla 26.</b> Respuestas por ítem al eje Condiciones Económicas .....	145
<b>Tabla 27.</b> Paralelo de la Ley 1861 del 04/08/2017 versus Ley 2384 del 19/07/24 .....	152

## LISTA DE ILUSTRACIONES

<b>Ilustración 1.</b> Campesinos de los pueblos de la Sabana reclutados por el gobierno para servir en el Ejército, 1899 .....	21
<b>Ilustración 2.</b> Soldados españoles .....	24
<b>Ilustración 3.</b> Decreto de Planta de Personal 2014 de 1977, por el cual se establece la Planta del Personal Uniformado de la Policía Nacional para el año 1978 .....	32
<b>Ilustración 4.</b> Señor Elmer Cuartas Henao recibiendo el grado de Agente .....	36
<b>Ilustración 5.</b> Cifras de auxiliares de policía, 1977 – 1991 .....	45
<b>Ilustración 6.</b> Cifras de auxiliar de policía y auxiliar bachiller, 1992 – 2000 ...	47
<b>Ilustración 7.</b> Cifras de auxiliar de policía y auxiliar bachiller, 2001 – 2010 ...	49
<b>Ilustración 8.</b> Cifras de auxiliar de policía y auxiliar bachiller, 2011 – 2018 ...	50
<b>Ilustración 9.</b> Auxiliares de policía, prestando seguridad en estación de Transmilenio, ciudad de Bogotá .....	57
<b>Ilustración 10.</b> Auxiliares de policía, apoyando la seguridad urbana .....	59
<b>Ilustración 11.</b> Personal civil en proceso de incorporación para auxiliar de policía .....	64
<b>Ilustración 12.</b> Valoraciones para aspirantes auxiliares de policía .....	65
<b>Ilustración 13.</b> Plan de estudios, curso para auxiliares de policía .....	68
<b>Ilustración 14.</b> Mujeres auxiliares de policía en periodo de formación .....	69
<b>Ilustración 15.</b> Auxiliares de policía en relación general .....	71
<b>Ilustración 16.</b> Auxiliares de policía, destinados a diferentes especialidades del servicio .....	72

<b>Ilustración 17.</b> Reconocimiento Auxiliar de Policía .....	73
<b>Ilustración 18.</b> Libreta Militar Reservista Primera Clase del señor Diego Jordán Rentería, año 1982 .....	75
<b>Ilustración 19.</b> Certificado de Conducta con calificación Excelente del señor Alberto Edgar Gutiérrez, año 2001 .....	75
<b>Ilustración 20.</b> Juramento de Bandera, primeras mujeres auxiliares de policía ..	76
<b>Ilustración 21.</b> Formación primeras mujeres auxiliares de policía en la Plaza de Bolívar, Bogotá .....	79
<b>Ilustración 22.</b> Auxiliar de policía de la especialidad de Infancia y Adolescencia en actividades de prevención en tiempos de pandemia COVID -19 .....	86
<b>Ilustración 23.</b> Cifras de auxiliares de policía por sexo, 2019 – 2023 .....	87
<b>Ilustración 24.</b> Diplomado en capacitación y certificación para comandantes de auxiliares de policía .....	101
<b>Ilustración 25.</b> Integrantes de la Oficina de Coordinación de Incorporaciones y Control Reservas de la Policía Nacional .....	102
<b>Ilustración 26.</b> Auxiliares de policía en actividades de prevención .....	108
<b>Ilustración 27.</b> Auxiliares de policía apoyando la seguridad en estaciones de Transmilenio .....	110
<b>Ilustración 28.</b> Auxiliares de policía de diferentes especialidades del servicio ...	117
<b>Ilustración 29.</b> Imagen página web de la Reserva Policial .....	126
<b>Ilustración 30.</b> Auxiliares de policía en diferentes especialidades del servicio ...	130
<b>Ilustración 31.</b> Auxiliares de policía finalistas “Premio Excelencia Policial 2022” .....	154
<b>Ilustración 32.</b> “Premio Excelencia Policial, año 2023” al auxiliar de policía Yamir Alvarado Imbachi, ganador de la categoría Jóvenes con Compromiso Social .....	155
<b>Ilustración 33.</b> Investigadores en Ciencia, Tecnología e Innovación del Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano .....	160





## PRÓLOGO

Los auxiliares de policía desempeñan un papel esencial en la Institución, puesto que son actores fundamentales para el cumplimiento y el avance de la misión constitucional. Su función radica en fortalecer los vínculos entre la Policía y la comunidad, al mismo tiempo que actúan como agentes de seguridad en diversas localidades del país.

Desde el ingreso del primer contingente de auxiliares de policías en 1977, se han evidenciado progresos significativos en la Institución, que han conllevado al cumplimiento del servicio militar obligatorio en Colombia, bajo un enfoque social, comunitario, y participativo.

Los auxiliares de policía constituyen una parte importante dentro de la organización policial y su formación ha sido fundamental para inculcar el sentido de compromiso individual y la vocación de servicio entre los uniformados. Asimismo, se espera que sirvan como catalizadores para motivar a los jóvenes a seguir una carrera comprometida con las transformaciones y los avances de la Policía Nacional.

El libro “Auxiliar de Policía, el Inicio de un Plan de Vida desde una Visión Epistemológica”, se ha concebido como una compilación de datos, investigaciones y entrevistas, que se aborda desde tres amplios temas: la trayectoria histórica del cuerpo de auxiliares de policía, su situación actual, y los elementos que incentivan la continuidad de su carrera profesional.

El propósito de esta obra es dar a conocer el rol y contribución de los Auxiliares de Policía en la construcción de un tejido social participativo, dinámico y vinculante, dentro de las funciones preventivas y educativas propias de su naturaleza comunitaria, así, como destacar los desafíos y logros en su labor diaria.

Incentivar en las actuales generaciones, la voluntad de servicio a los demás, a través del servicio militar obligatorio en la Policía Nacional, con un enfoque social; hace que la organización policial, brinde no solo las herramientas para poder desempeñar sus funciones, sino que permite al auxiliar de policía, desde un enfoque epistemológico, desarrollar aspectos de crecimiento personal y profesional, que les permite comprender desde conceptos específicos, la manera en que se aborda el conocimiento, en una sociedad que está en constante evolución.

Un servicio de policía cercano, confiable y efectivo, orientado en atender los requerimientos de las comunidades y autoridades; es fundamental en la estructura de la seguridad pública moderna, y requiere de una visión complementaria, que conlleve de manera significativa al diálogo ciudadano desde todos los aspectos, en especial, de aquellos que permitan a la Policía Nacional la construcción de sociedades cada vez más integradas, armónicas y respetuosas de la diversidad en todas sus formas.

El presente libro, permite al lector comprender la labor histórica de los Auxiliares de Policía en el mantenimiento del orden social, el desarrollo profesional que enriquece la labor policial en los territorios, y la construcción de comunidades cohesionadas, que los reconocen como agentes generadores de cambio.

**Brigadier General Carlos Fernando Triana Beltrán**  
**Director General Policía Nacional de Colombia**



## PRESENTACIÓN

Potenciar el desarrollo humano de los integrantes de la Policía Nacional, implica abarcar nuevos modelos de gerenciamiento en la administración del talento humano, que son fundamentales para mejorar la eficacia y la calidad del servicio de policía, mediante la formación continua; al promover habilidades no solo técnicas, sino también blandas, como la comunicación, la empatía y la resolución de conflictos.

Los auxiliares de policía, se convierten en el primer canal de comunicación desde el ámbito social, su papel en la promoción de la diversidad e inclusión, permite una mayor confianza y colaboración en materia de seguridad, respeto y protección para con la ciudadanía.

Esta obra, producto de un meticuloso proceso de investigación realizado desde distintas disciplinas, pretende convertirse en un referente histórico para las futuras generaciones de policías, al plasmar la evolución y las bases a través de las cuales, el servicio militar obligatorio, representa una labor social, que procura el relacionamiento entre la Policía Nacional y las comunidades.

Cuando se aborda el servicio militar obligatorio desde la prosocialidad y la cooperación, no solo se forman auxiliares de policía competentes, sino también ciudadanos comprometidos con el bienestar de sus comunidades, la construcción de tejido social, y una participación tripartita entre las autoridades, la comunidad y la policía.

Su representación, alrededor del 14% sobre el total del talento humano policial, es una muestra de inclusión territorial; al contar con una participación pluriétnica, multicultural y diversa de las regiones que conforman nuestro país, y que contribuye a esa labor de acercamiento con las comunidades, respetando su identidad y facilitando la cooperación y el trabajo conjunto.

La experiencia que brinda el servicio militar obligatorio en la Policía Nacional de Colombia, se convierte en el semillero a través del cual, el auxiliar de policía, construye una plataforma de crecimiento personal y profesional, que refleja una vocación de servicio que trasciende a un plan de carrera en las distintas categorías de la organización policial.

Las motivaciones personales y la vocación de servicio de quienes deciden continuar con su proyecto de vida al interior de la organización policial, reflejan un fuerte deseo de contribuir a la comunidad y una admiración por la institución desde temprana edad.

Finalmente, este libro agradece la dedicación y entrega de aquellos hombres y mujeres auxiliares de policía que, durante la prestación del servicio militar obligatorio, brindaron un servicio de naturaleza social, orientado a fortalecer las relaciones con la comunidad; abriendo las puertas para inspirar a otros jóvenes a desarrollar sus potencialidades al interior de la Policía Nacional.

**Brigadier General Rosenberg Novoa Piñeros**  
**Subdirector General Policía Nacional de Colombia**



## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, Colombia cuenta con más de 24.300 auxiliares de policía distribuidos por toda la geografía nacional, quienes desempeñan labores de acompañamiento y apoyo al servicio de policía en cada uno de los ámbitos de gestión. Lo anterior contribuye significativamente a la seguridad, convivencia y participación ciudadana.

Este libro reconoce la trayectoria histórica del servicio militar obligatorio como auxiliar y su relación con la profesionalización policial, como objetivo clave dentro de la organización, al considerar esencial su contribución, participación y desarrollo en cada uno de los momentos trascendentales de la Policía Nacional.

La creación del cuerpo de auxiliares de policía se remonta a finales de los años 70, un periodo marcado por las complejidades de índole político y económico que enfrentaba la nación, que conllevaron una coyuntura de orden colectivo y de tensión social. La organización policial tuvo en cuenta estos factores para el aumento del pie de fuerza y, por ende, de la implementación de la estrategia de “auxiliares de policías” como una modalidad al servicio militar tradicional.

Durante cuatro décadas, la estructura permaneció predominantemente masculina hasta la incorporación del primer contingente de mujeres auxiliares, quienes han logrado fortalecer y diversificar su presencia en la Institución.

En esta edición, se abordan tres temáticas principales: el contexto histórico, la actualidad del servicio militar y el futuro del servicio militar obligatorio en la Policía Nacional. El primer capítulo titulado “El origen y desarrollo del auxiliar de policía en el marco del servicio militar obligatorio”, expone la estructura, el marco legal, las primeras incorporaciones de auxiliares de policía y las cifras estadísticas que evidencian la génesis de la prestación del servicio militar obligatorio en la Institución, iniciando en el año 1977.

La segunda parte se enfoca en la incorporación de las mujeres al servicio militar de la Policía Nacional. Este capítulo presenta datos estadísticos y sociodemográficos de los auxiliares que actualmente están prestando este servicio; asimismo, muestra el proceso de selección, capacitación y destinación de este personal.

Dentro de este capítulo, se resalta el papel de los auxiliares de policía en el mantenimiento de la seguridad al interior de sus comunidades; labor que no solo fortalece el vínculo entre la Institución y la ciudadanía, sino que permite a los conscriptos desarrollar habilidades y adquirir experiencias valiosas para su futura carrera como profesionales de policía. La tercera parte contempla las motivaciones que llevaron a la mujer a prestar el servicio militar voluntario como auxiliares de policía; se examina la proyección de carrera y los planes diseñados para su fidelización.

Esperamos, a través de este libro, contribuir al desarrollo de planes y estrategias que fortalezcan la formación y la profesionalización de los auxiliares de policía, promoviendo su integración, crecimiento y desarrollo de su proyecto de vida como futuros oficiales y patrulleros de policía.

**Coronel Eddy Javier Sánchez Sandoval**  
**Director de Talento Humano Policía Nacional de Colombia**

Capítulo

# I

## Contexto Histórico del Servicio Militar Obligatorio en Colombia

*“El único deber que tenemos  
con la historia es reescribirla”.*

Oscar Wilde





## CAPÍTULO I

### Contexto Histórico del Servicio Militar Obligatorio en Colombia

El presente capítulo pretende contextualizar al lector sobre los antecedentes históricos del servicio militar obligatorio [SMO] en Colombia, desde la época de la independencia hasta la actualidad, entendido como aquel deber constitucional que tienen los colombianos al alcanzar la mayoría de edad y que está dirigido a servir a la patria, defender la independencia de la nación y alcanzar los fines esenciales del Estado (Ley 1861 de 2017, artículo 4).

Para ello, se hace un recorrido al concepto del servicio militar desde una perspectiva global, de acuerdo con los enfoques que cada país ha contemplado en sus constituciones y la determinación de la obligatoriedad en alguno de ellos, así como los fines que procuran, en materia de seguridad y defensa de la soberanía, el sentido patriótico entre sus connacionales y garantizar el capital humano de las fuerzas militares.

Respecto al marco legal, se describe la evolución que ha tenido el servicio militar en Colombia en cuanto a tiempos de permanencia, edades y beneficios, además de la génesis legal promulgada en la Constitución Política de 1886 hasta la expedición de la Ley 1861 de 2017.

Brevemente, se describe la evolución del SMO en la Policía Nacional, desde la concepción como “agente del cuerpo auxiliar” en 1977 hasta la denominación actual como auxiliar de policía. En el recorrido cronológico del servicio militar en la Institución, el lector podrá observar los cambios y beneficios que se le otorgan a los conscriptos según la época, para que continúen la carrera policial en las categorías de patrullero u oficial de policía, como un plan de vida.



## Antecedentes Históricos:

### Origen y Desarrollo del Servicio Militar en Colombia

En la actualidad, el SMO un deber constitucional dirigido a todos los colombianos, una vez cumplida la mayoría de edad, de servicio a la patria y para alcanzar los fines esenciales del Estado encomendados a la Fuerza Pública (Artículo 4 de Ley 1861 de 2017).

La concepción del SMO se entiende como aquel mecanismo histórico que procura no solo proveer a los organismos de la fuerza pública del recurso humano necesario para cumplir con los factores de defensa a la soberanía, sino garantizar la sostenibilidad de la planta de personal activo.

### Siglo XIX

El gobierno de Simón Bolívar, en el periodo de la independencia, impuso la denominada “Ley Marcial” el 28 de julio de 1819, donde se convocaba a los hombres a portar las armas con el fin de fortalecer las luchas independentistas en los países latinoamericanos (Rodríguez Rodríguez y Ortega Herrera, 2016). En 1821, con las guerras de independencia, surgió la necesidad de crear un “Ejército de Reserva” para la nueva República.

“Todos los hijos de Colombia son defensores natos de la patria, obligados a tomar las armas cuando sean requeridos por el gobierno, y además es un deber sagrado de todos concurrir con sus facultades para que tenga efecto la defensa de la República y el establecimiento de su independencia y libertad”. (Congreso General de Colombia, 1924, p. 16)

La formación del nuevo Estado exigía la construcción y el fortalecimiento del monopolio de la fuerza (Prado Arellano, 2016). Sin embargo, el siglo XIX en Colombia estuvo caracterizado por la coexistencia de un poder central débil con elites militares y económicas locales que detentaban el poder en las regiones lejanas (LaRosa y Mejía, 2014). En ese sentido, no se crearon las condiciones políticas y sociales para el desarrollo de un ejército nacional y profesional. Durante el siglo XIX, los hombres tenían presente la posibilidad de ser reclutados para formar parte de alguno de los ejércitos locales que se organizaron en dicho

periodo (Reina, 2012). Las tropas podían estar conformadas por voluntarios, pero en su mayoría eran reclutas enganchados a la fuerza por medio de batidas o levas (Jurado, 2004); se reclutaban hombres de todas las edades, incluyendo niños, quienes cumplían labores de espionaje o mensajería (Reina, 2012).

Fue hasta 1896, en el marco de la Regeneración, cuando se creó la legislación que reguló por primera vez el SMO. Todo ciudadano colombiano entre los 21 y los 40 años estaba obligado a prestarlo en el Ejército. El objetivo era crear un pie de fuerza de 10.000 hombres por medio de sorteos municipales. En caso de que no les correspondiera prestar el servicio, estos tendrían que pagar una “cuota de contribución militar”. También se establecieron excepciones a la prestación del SMO a hombres que fueran huérfanos, hijos de padres mayores de 60 años, hijos mayores, hermanos de quien se encontrara en servicio o hubiera muerto por el mismo y los casados en el primer año de matrimonio (Ley 167 de 1896).

**Ilustración 1.** Campesinos de los pueblos de la Sabana reclutados por el gobierno para servir en el Ejército, 1899.



**Fuente:** Deas, Malcom y Pinzón de Lewis, Patricia. Colombia a través de la fotografía: 1842-2010. (Bogotá, Fundación Mapfre – Taurus, 2011).



## Siglo XX, desarrollo del servicio militar obligatorio en la legislación

Las disputas partidistas que se generaron en el siglo XIX tuvieron su máxima expresión en la Guerra de los Mil Días, que debilitó económica y políticamente a la nación (LaRosa y Mejía, 2014). A pesar de la legislación vigente sobre el SMO, los reclutamientos incluyeron a ancianos, niños y jefes de hogar (Rodríguez Rodríguez y Ortega Herrera, 2016). Terminada la guerra y luego de la pérdida de Panamá en 1903, los dirigentes colombianos se enfocaron en fortalecer al Estado y a sus instituciones, por lo que durante el gobierno de Rafael Reyes se buscó la profesionalización de las Fuerzas Armadas.

Paralelamente, se redujo el número de integrantes del Ejército, se suspendió el reclutamiento forzoso y se adscribió la Policía al Ministerio de Guerra (Rodríguez Rodríguez y Ortega Herrera, 2016). Cabe anotar que, para la época, el liberalismo se opuso a la prestación del SMO, pues argumentaban que la medida reduciría las posibilidades de desarrollo rural y urbano (Torres, 2019).

En las décadas siguientes, se crearon leyes y decretos que buscaron organizar el SMO. El Decreto 1144 de 1911 reunió y complementó las leyes que se habían redactado hasta ese momento y estableció que los ciudadanos estaban obligados a cuatro (4) meses de servicio activo pudiendo extenderse hasta un (1) año.

En 1977, por medio del Decreto 750, se estableció un servicio especial de auxiliar de la policía con las mismas prestaciones de los soldados; la creación de esta modalidad obedece al contexto social que vivía Colombia en los años setenta: el incremento y el fortalecimiento de los grupos guerrilleros, el aumento de la siembra y la comercialización de la marihuana, el incremento en los secuestros y un descontento generalizado que llevó al Paro Cívico de 1977 (Torres, 2019). En consecuencia, se hizo necesario aumentar el pie de la Fuerza Pública, por lo que se dio apertura en la Policía Nacional.

## Constitución Política de Colombia de 1991

A finales del siglo XX, las tensiones sociales, producto de las crisis políticas y económicas que había tenido el país, llevaron a la creación de una Asamblea Nacional Constituyente. Dicho proceso dio como resultado una nueva constitución, con la cual se buscaba garantizar los derechos civiles a los colombianos (LaRosa y Mejía, 2014).

Se mantuvo el SMO, reglamentado con la Ley 48 de 1993, en el cual se incluyó el servicio militar voluntario [SMV] para las mujeres y estableció una duración del SMO de 12 a 18 meses para el soldado campesino y de 18 a 24 meses para el soldado regular. Para la modalidad de auxiliar de policía bachiller, el tiempo de prestación quedó estipulado en 12 meses.

En ese sentido, con la Constitución de 1991 se protegió el derecho a la libertad de conciencia y se garantizó a todos los colombianos el respeto por los Derechos Humanos (Camacho, 2021); de conformidad con lo anterior, se dispuso en la Ley 1861 de 2017 la objeción de conciencia como una de las causales de exoneración del SMO, el cual se encuentra vigente.

En el marco del Acuerdo de Paz con las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia [FARC-EP], surgieron debates alrededor de la pertinencia del SMO. Algunos investigadores postularon la necesidad de que el servicio continuara con su carácter de obligatoriedad, debido a que este debe ser visto como una herramienta de educación patriótica (Gutiérrez, 2020). Adicionalmente, dados los focos de violencia que permanecen en el país, se cree que el SMO continúa fortaleciendo a la Fuerza Pública (Rodríguez Rodríguez y Ortega Herrera, 2016). Otros sostienen que se debería realizar un desmonte gradual de este, dado el costo social que representa, sin que ello implique una reducción en la profesionalización o el fortalecimiento de las filas (González, 2017).

Considerando lo expuesto, la evolución histórica del SMO en Colombia refleja un constante ajuste entre las necesidades del Estado, las demandas de la sociedad y los cambios políticos. Desde su origen en la época de la independencia hasta las regulaciones actuales, el SMO ha sido moldeado por los conflictos sociales y las exigencias de seguridad nacional. A lo largo de los años, se han implementado diversas leyes y decretos para regular el reclutamiento y la prestación del servicio, adaptándose a las circunstancias cambiantes del país.

La inclusión de la objeción de conciencia como causa de exoneración del SMO en la Ley 1861 de 2017 refleja un avance hacia el respeto de los derechos individuales y la diversidad de pensamiento. No obstante, los debates sobre la pertinencia del SMO en el contexto del Acuerdo de Paz con las FARC demuestran que sigue siendo un tema de discusión relevante en la sociedad colombiana. El futuro del SMO en Colombia dependerá de un equilibrio entre las necesidades de seguridad nacional y la misión institucional de cada una de las fuerzas.



## Servicio Militar una Visión Global

El SMO, desde una visión global, hace referencia a la necesidad que tienen los países de formar en ciencias castrenses a hombres y mujeres para servir a la patria por un tiempo determinado, en el que habrán de adquirir competencias y habilidades que le permitan en cualquier momento, tomar las armas para defender su territorio o ayudar a los connacionales en tiempos de crisis.

Es preciso aclarar que no en todos los países el servicio militar es obligatorio, tal es el caso de Estados Unidos, quienes a partir del año 1973 lo sustituyeron por personal profesional y voluntario; sin embargo, estudian la posibilidad de volver a implementarlo, toda vez que consideran que la nueva generación de estadounidenses, denominada Generación Z, se caracteriza por ser inestable sociopolíticamente, con una lealtad maleable, que a futuro produce incertidumbre, por lo que estarían considerando que parte de la solución para despertar el sentido patriótico y garantizar el capital humano del ejército es regresar al SMO (Zubr, 2020).

En este sentido, algunos países europeos también estudian la posibilidad de reanudar el SMO, entre las principales causas se encuentran la amenaza de Rusia por invadir su territorio, los atentados terroristas, el déficit de reservistas y la pérdida de sentido de identidad de los nacionales, especialmente en España (Doñate, 2020).

### Ilustración 2. Soldados españoles



**Fuente:** Observatorio Relaciones Internacionales Europa Media (2018). *El retorno de la mili a Europa: Restablecimiento del servicio militar obligatorio.*

Dentro de los países que forman parte de la Unión Europea, solo Lituania, Croacia, Hungría y Suecia le apuestan a un SMO fundado en el modelo tradicionalista, mientras que Francia, Alemania e Italia buscan crear un SMO o servicio civil que permita recuperar la unidad nacional, por medio de la trasmisión de valores que pongan un alto a la fragmentación social y la falta de identidad nacional, sin recurrir al autoritarismo o la obligatoriedad (Doñate, 2020).

Ahora bien, dentro de los países que conforman el continente asiático, en la mayoría de ellos el servicio militar es obligatorio, tal es el caso de China, donde los hombres entre los 18 y 22 años deben definir su situación militar, la duración del servicio es de dos (2) años. En el caso de las mujeres, estas pueden prestarlo una vez terminen la escuela, como auxiliares en los servicios sanitarios, veterinarios, técnicos, entre otros. Este país cuenta con suficiente personal para cumplir con las vacantes del SMO, debido a la sobrepoblación que presenta (CESEDEN, 2009).

En cuanto a países latinoamericanos, el comportamiento del SMO no es ajeno al del resto de países del mundo, la obligatoriedad de este, depende en su mayoría de políticas de gobierno y de la forma en que estos enfrentan sus dinámicas (Aldana, 2021).

Según Aldana Camacho (2021), en Colombia, Chile, Brasil y Bolivia, el SMO continúa siendo una prioridad para el mantenimiento de la seguridad de sus territorios, mientras que en Argentina, Ecuador, El Salvador y Venezuela, no es obligatorio prestar el servicio militar.

En relación con lo expuesto, se logra identificar que el servicio militar en diferentes países del mundo ha pasado de la obligatoriedad o la voluntariedad, aunque en escenarios como los europeos se busca retomar la obligatoriedad debido a la amenaza de las guerras existentes y a la prolongación de las mismas. En cuanto a la prestación del servicio militar por parte de las mujeres, se pone en evidencia que en gran parte de los países del mundo su servicio es voluntario y con una visión social.

En conclusión, se identifica que el SMO en el mundo se expande operativamente en defensa de la soberanía de cada país, aporta a la transformación de las clases sociales, el mejoramiento de la economía y genera sentido patriótico, además de garantizar el capital humano de las fuerzas militares a futuro.



## Marco Legal del Servicio Militar Obligatorio

A lo largo de la historia de Colombia, son muchos los hombres y las mujeres que han contribuido a mantener el orden público, la soberanía y la garantía de los derechos humanos de quienes habitan o transitan este territorio. En este apartado se mencionan las leyes más importantes que, hasta hoy, han consolidado el servicio militar en la Policía Nacional y que han sido el punto de partida para el inicio de un plan de vida, en el que hombres y mujeres deciden prestar su servicio a la patria, con la posibilidad de continuar con la carrera policial ya sea en la categoría de oficial o patrullero de policía.

La Constitución Política de 1886 fue la primera ley que abordó el servicio militar, estableciendo en el artículo 165 que todos los colombianos están obligados a tomar las armas, cuando por necesidad se requieran, para defender la patria y sus instituciones. Transcurridos 59 años, el Congreso de la República aprobó la Ley 1 de 1945, fijando obligaciones y requisitos para los reservistas. En primera medida, establece que el servicio en tiempo de paz será voluntario y la edad para prestarlo está comprendida entre los 20 y 50 años. Para poder ser reclutado, el varón debía ser declarado apto por los oficiales de sanidad, cumpliendo con el reglamento de aptitud física existente para la época.

La ley primera era estricta con los hombres de la época, pues no les permitía acceder a cargos públicos o de empleo en el sector privado, ni tampoco ejercer como perito o fiador en asuntos judiciales o civiles, registrar títulos profesionales, ni ejercer la profesión u obtener la licencia de conducción de vehículos, como tampoco el pasaporte para salir del país, si estos no comprobaban ante las autoridades que habían definido su situación militar.

En 1977, bajo la Ley 2, se brindó la posibilidad a los colombianos de prestar el SMO como Auxiliar de la Policía Nacional. La inscripción y el reclutamiento se realizaba a través de las autoridades de policía en coordinación con las Autoridades del Servicio Territorial del que se refiere el artículo 10 de la Ley 1 de 1945. La formación de este personal sería igual a la establecida para los alumnos a agente y tendrían prelación para ingresar a la planta de agentes profesionales previo cumplimiento de requisitos. Este personal quedaría sometido a las disposiciones del Código de Justicia Penal Militar.

Aunado a lo anterior, los auxiliares de policía cumplían las mismas funciones que los agentes y estaban bajo el mando de los Comandantes de Departamento de Policía. Al finalizar su servicio, este personal tenía derecho a la tarjeta de reservista

de primera clase. De igual manera, podían disfrutar del transporte gratuito en los ferrocarriles nacionales y a franquicia postal en el territorio nacional para el envío de cartas (Decreto 750 de 1977).

Con el pasar del tiempo, la normatividad fue siendo aún más clara y brindaba mayores beneficios. Fue así como surgió la Ley 131 de 1985, la cual permitía al conscripto una vez prestado el servicio obligatorio, continuar en la fuerza prestando un servicio voluntario por un lapso no menor a 12 meses, su bonificación mensual correspondería a un salario mínimo legal vigente, incrementada en un sesenta por ciento (60 %) del mismo salario, además de recibir una bonificación de navidad.

Esta ley permitió una vinculación más formal de hombres a la vida militar, brindó la posibilidad de continuar con la carrera castrense, ofreciendo estabilidad laboral y prestacional, así como el fortalecimiento físico e intelectual de quienes se incorporarán bajo esta modalidad de voluntariedad. Dichas prebendas generaron un aumento de personal en las fuerzas militares colombianas (Aldana, 2021).

Seis años después, se promulgó la Ley 4 de 1991, la cual estableció el servicio militar como auxiliar de policía bachiller, el cual se prestaría en los cuerpos de policía local y cuya duración era de un año. Sus funciones estarían orientadas a los servicios primarios de Policía, tales como la protección de la tranquilidad, la salubridad, la moralidad, la ecología y el ornato público.

Los auxiliares de policía bachiller tenían la posibilidad de prestar su servicio en las zonas geográficas donde estuviera radicada su familia y la instrucción sería brindada en las diferentes escuelas de formación de la Policía Nacional. En cuanto a elementos para el servicio, se les suministraba revolver, bastón de mando en madera y pito (Decreto 2853 de 1991).

Para 1993, el Congreso de la República aprobó la Ley 48, que ratificó el servicio militar con obligatoriedad para los colombianos, quienes deben definir su situación una vez cumplidos los 18 años y hasta los 50 años. Esta misma ley estipula que la mujer colombiana prestará el SMV y será obligatorio cuando el Gobierno Nacional lo requiera; estas se desempeñarían en tareas administrativas, actividades sociales y protección del medio ambiente. La ley 48, asimismo, establece unas modalidades para la prestación del SMO y, con ellas, unos tiempos de servicio, así:

- » Soldado regular, de 18 a 24 meses.
- » Soldado bachiller, 12 meses.



- » Auxiliar de policía bachiller, 12 meses.
- » Soldado campesino, de 12 hasta 18 meses.

En 1993 también se crea la dependencia de la policía ecológica y ambiental mediante la ley 99. En esta normatividad se establece que el 20 % de los bachilleres seleccionados para prestar el SMO cumplirían su servicio en la especialidad de la policía ambiental, cuyas funciones se enfocaban en educación ambiental, prevención, control y vigilancia sobre el uso del medio ambiente y los recursos naturales renovables.

Con la Ley 403 de 1997 se crearon estímulos para los ciudadanos que hubiesen ejercido el derecho al voto con anterioridad a la prestación del servicio militar; entre los beneficios estaba la disminución de un (1) mes en el tiempo de permanencia al soldado bachiller o auxiliar de policía bachiller y de dos (2) meses para soldados campesinos y regulares.

Para concluir con el marco normativo, se cita la Ley 1861 de 2017, en este estatuto el servicio militar continúa con un carácter de obligatoriedad para hombres colombianos una vez cumplan 18 años de edad, salvo para quienes ejerzan el derecho a la objeción de la conciencia. Se resalta que la mujer podrá prestar el servicio militar de manera voluntaria y será obligatorio cuando las circunstancias del país lo exijan.

Es de señalar que esta ley tiene un sustento fundamentado en el respeto de los derechos humanos, prohíbe la realización de retenciones u operativos para aprender a quienes no hayan definido su situación militar. De igual manera, aumenta las causales de exoneración, en casos tales como ser hijo único, a los huérfanos, hijos de padres incapacitados para laborar y que carezcan de pensión, el hermano o hijo de quien haya muerto o adquirido una inhabilidad absoluta y permanente, en actos del servicio.

De igual modo, exonera a los clérigos y religiosos, personal casado o quien acredite unión marital de hecho, personas en condición de discapacidad física, psíquica o sensorial, los indígenas, víctimas del conflicto armado inscritas en Registro Único de Víctimas (RUV), ciudadanos incluidos en el programa de protección a víctimas y testigos de la Fiscalía General de la Nación, ciudadanos objetores de conciencia, desmovilizados y padres de familia.

Por otra parte, se establece que, a través de convenios, los conscriptos que no cuenten con educación básica secundaria o educación media puedan obtener su título

de bachiller al terminar de prestar el SMO. Con esta norma, el servicio se puede prestar de las siguientes formas:

- » Soldado en el Ejército.
- » Infante de Marina en la Armada Nacional.
- » Soldado de Aviación en la Fuerza Aérea.
- » Auxiliar de Policía en la Policía Nacional.
- » Auxiliar del Cuerpo de Custodia en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario.

Cabe anotar que las personas declaradas aptas para la prestación del servicio militar podrán ser incorporados a partir de los 18 y hasta faltando un día para cumplir los 24 años de edad.

## Servicio Militar en la Policía Nacional

Como se ha mencionado, la incorporación de hombres al SMO como auxiliares en la Policía Nacional se dio mediante la Ley 2 de 1977 y respondía a la necesidad de fortalecer las instituciones encargadas de velar por la convivencia y la seguridad en el territorio nacional. La reglamentación de ley se dio a través del Decreto 750 de 1977, asignando directamente la responsabilidad de administrar el personal de auxiliares a la Policía Nacional, así como del apoyo logístico y su utilización en operaciones.

El Director de la Policía Nacional tenía las atribuciones de dirigir y emplear el cuerpo de auxiliares de policía, así como establecer el número de integrantes y proyectar el presupuesto de gastos e inversiones ante el Ministerio de Hacienda, para suplir las necesidades de dicho personal. El personal de auxiliares de policía era dado de alta, siempre y cuando cumplieran con los requisitos establecidos en el manual de incorporación de los agentes profesionales, y procuraba que dicho personal tuviera las capacidades para ejercer las misiones propias de policía en todas sus modalidades.

Por otra parte, la capacitación que recibían los auxiliares de policía era similar a la impartida a los agentes profesionales. Por tal razón, el personal que optara por continuar en la carrera policial lo podía hacer, sin someterse nuevamente a un periodo de formación, solo se verificaba que durante la prestación del SMO en la Institución

hubiese demostrado un excelente comportamiento y obtenido una buena evaluación de sus actividades y aptitudes. Solo cumpliendo estos requisitos podían continuar con su plan de vida como agente de policía profesional.

Hacia los años ochenta el cuerpo auxiliar de policía se vio disminuido en su planta de personal llegando a 355 unidades en 1984, sin embargo, promediando el año 2002 bajo la administración del doctor Álvaro Uribe Vélez en desarrollo de su Política de Defensa y Seguridad Democrática, se incrementó la planta de auxiliares de policía, con la implementación del Plan de Cobertura Institucional; escenario mediante el cual se logró brindar una respuesta más efectiva de autoridad, a través de la instalación de nuevas estaciones de policía en todo el territorio nacional. (Diettes, Echeverri y Sandoval, 2010, p. 69)

El SMO en la Policía Nacional ha estado administrado por la Dirección de Talento Humano; en el 2006, mediante Resolución 01622 del 16 de marzo, se asignaron funciones a la “Coordinación ante la Dirección de Reclutamiento del Ejército”, dentro de las cuales se destacan:

- » Asesorar al mando institucional en lo referente al servicio militar, coordinar las unidades policiales y distritos militares, la incorporación, la formación, la permanencia, el licenciamiento y la grabación de las tarjetas de reservistas.
- » Coordinar los relevos del personal de auxiliares de policía de acuerdo con las necesidades del servicio; de igual manera, coordinar con la Dirección Administrativa y Financiera la asignación de presupuesto de pasajes y traje de civil para el personal licenciado.

Para 2019, a través de la Resolución 01362, se creó la Oficina de Coordinación de Incorporaciones y Control Reservas de la Policía Nacional [RESPOL]. Dentro de su estructura se estableció el Área de Servicio Militar, integrada por los grupos de Administración de Auxiliares de Policía y el Grupo de Tarjetas de Reservista Policial.

El Área de Servicio Militar de la Policía Nacional era la encargada de coordinar y administrar el personal de auxiliares de policía, así como de las proyecciones de planta de dicho personal, en aras de garantizar los relevos y el sostenimiento del servicio en el territorio nacional. Igualmente, era la encargada de coordinar con la Dirección de Incorporación [DINCO] y Dirección Nacional de Escuelas [DINAE] las cantidades de auxiliares de policía a incorporar y su proceso de formación.

En 2023, mediante Resolución 0258 del 25 de enero, se realizó nuevamente una modificación a la estructura orgánica de la Dirección de Talento Humano. En dicho acto administrativo se creó la Coordinación de Incorporación y Control Reservas de la Policía Nacional [CICRE], cuyo objetivo principal es planear, organizar, dirigir y controlar al interior de la Institución la prestación del SMO, el SMV (mujeres) y las reservas de la Policía Nacional; esta unidad policial cumple actualmente las siguientes funciones:

- » Administrar el personal de auxiliares de policía según la normatividad vigente en cuanto a los procesos de incorporación, formación y ubicación.
- » Coordina la expedición de la certificación de conducta y la tarjeta de reservistas de primera clase al personal de auxiliares que causen derecho.
- » Atiende los requerimientos, las peticiones y las acciones constitucionales relacionados con el servicio militar en la Institución.
- » Genera estrategias tendientes a gestionar el bienestar, alianzas estratégicas y conexión de oportunidades para integrar y fortalecer la reserva policial, profesionales oficiales de la reserva y los auxiliares.

## **Evolución Histórica de la Denominación Auxiliar de Policía**

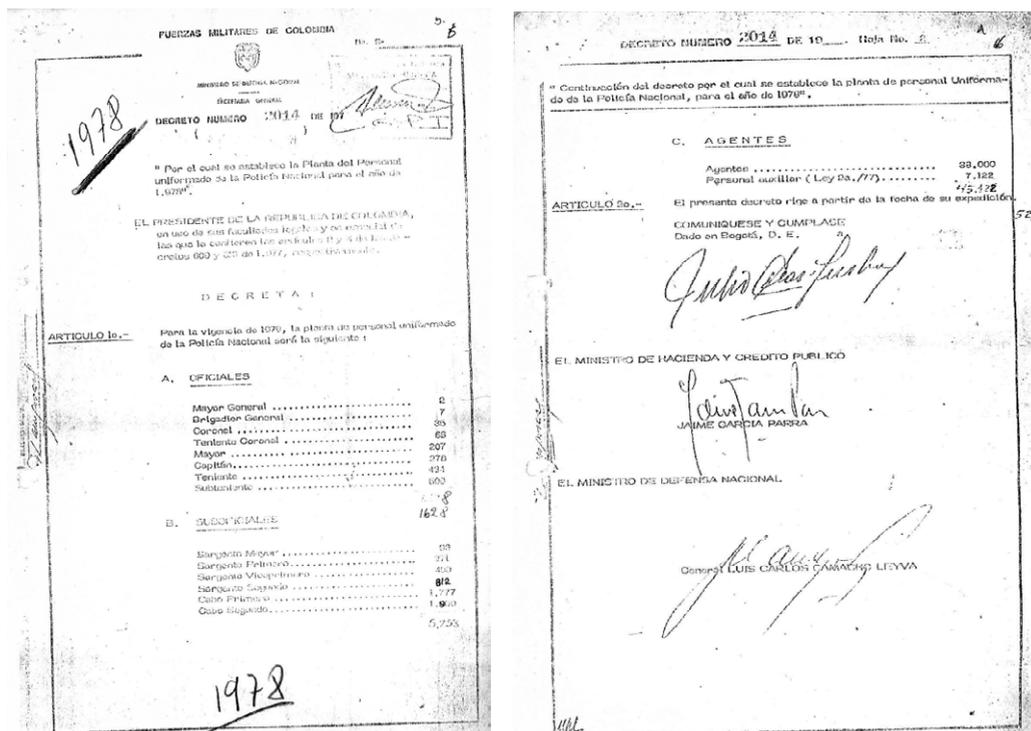
La Policía Nacional es una de las instituciones con mayor reconocimiento y admiración entre los colombianos, la presencia permanente desde su creación en 1891, la convierte en una de las entidades con mayor capacidad de adaptación y evolución frente a los desafíos que imponen la seguridad ciudadana, la defensa de la soberanía y el libre ejercicio de libertades sociales.

Para alcanzar los fines esenciales que busca el Estado, la Policía Nacional ha llevado a cabo reformas en su estructura organizacional, así como la implementación de estrategias de funcionamiento que evolucionan con la sociedad, adaptándose a los cambios generacionales y asumiendo un rol preponderante en la apertura de escenarios en el que la juventud aporta a los propósitos de la nación, conforme a la Constitución, las normas y los reglamentos de la República.

Bajo este contexto, se circunscriben aspectos doctrinales y culturales que responden a las necesidades del contexto histórico, conforme al cumplimiento de la ley,

distinguiendo dos aspectos importantes en ese trasegar, que son la actualización en términos y conceptos y la actualización actual respecto del desarrollo tecnológico, que le permite avanzar a pasos agigantados para responder a las necesidades de las comunidades.

### Ilustración 3. Decreto de Planta de Personal 2014 de 1977, por el cual se establece la Planta del Personal Uniformado de la Policía Nacional para el año 1978



Fuente: Observatorio de Talento Humano.

La planta para el personal de auxiliares de policía surgió en el año 1978, cuando se expidió el Decreto 2014 del 20 de febrero, firmado en su momento por el Doctor Jaime García Parra, quien se desempeñaba como Ministro de Hacienda y Crédito Público, y por el entonces Ministro de Defensa Nacional, el señor General Luis Carlos Camacho Leiva. Así, autorizaron la planta para incorporar al “personal auxiliar (Ley 2a./77)” en la cantidad de siete mil ciento veintidós (7.122) conscriptos.

Posteriormente, mediante el Decreto 2994 del 29 de noviembre de 1979 se les denominó **“agente del cuerpo auxiliar”**; posteriormente, para el año 1992, en el Decreto 620 del 9 de abril, se adicionó la denominación de **“auxiliares de policía bachilleres”**, continuando las dos acepciones a la categoría de auxiliar de policía.

En el año 1994, mediante el Decreto 983 del 13 de mayo, se cambió el nombre de agente del cuerpo auxiliar por **“cuerpo auxiliar regular”**, el cual fue sustituido 10 años después por el nombre de **“cuerpo auxiliar”**, a través del Decreto 3440 del 20 de noviembre de 2003, “por el cual se modifica la planta de oficiales, nivel ejecutivo, suboficiales, agentes y auxiliares de la Policía Nacional”, alternando el servicio con el personal de **“auxiliares de policía bachilleres”**.

En el año 2004, mediante el Decreto 585 del 1 de marzo, se adoptó la denominación **“cuerpo auxiliar de policía”**, que permaneció hasta el 2018, cuando se suprimió con el Decreto 500 del 15 de marzo, junto con el nombre de auxiliar de policía bachiller, en cumplimiento a la Ley 1861 del 4 de agosto de 2017, adoptando la denominación “auxiliar de policía” hasta el año 2019. Finalmente, el Decreto 428 del 18 de marzo de 2020 conservó **“auxiliar de policía”**.

**Tabla 1.** Denominación que ha tenido el servicio militar en la Policía Nacional

Denominación	Año inicio	Año termino
Personal auxiliar (Ley 2a./77)	1978	1979
Agente del cuerpo auxiliar	1979	1994
Auxiliares de policía bachilleres	1992	2018
Cuerpo auxiliar regular	1994	2003
Cuerpo auxiliar	2003	2004
Cuerpo auxiliar de policía	2004	2018
Auxiliar de policía (18 meses) y auxiliar de policía (12 meses)	2018	2019
Auxiliar de policía	2019	2024

**Fuente:** Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano.

## Entrevista Auxiliar de Policía del Primer Contingente 1977

### Sargento Segundo (RP) Elmer Cuartas Henao

#### Biografía



Nací en la ciudad de Pereira el 5 de diciembre de 1957, en el seno de una familia conformada por mis padres y seis hijos; me gradué de bachiller y realicé estudios en el SENA de mecanografía y técnicas de oficina con certificado de actitud profesional (CAP).

Agradezco a la Institución la oportunidad que me brindó para llevar a cabo mis estudios secundarios, puesto que cuando ingresé a la escuela de formación policial solo tenía primero de bachillerato.

Contraje matrimonio en el año de 1980, tuve dos hijos con mi esposa, los dos se graduaron en universidad; actualmente, mi hijo menor es oficial de la Policía Nacional de Colombia en el grado de capitán. He tenido calidad de vida gracias a la estabilidad laboral y económica que me brindó la Institución.

#### Contexto histórico:

**¿En qué años prestó el SMO en la Policía Nacional de Colombia y qué lo motivó a hacerlo?**

Ingresé el 1 de marzo de 1977 a la Escuela de Carabineros Alejandro Gutiérrez en la ciudad de Manizales y terminé el SMO el 31 de agosto de 1978 (1 año y 6 meses) en el Departamento de Policía Quindío (Curso 01 de auxiliares de policía, Ley 2 de 1977).

De chico siempre admiré a la Policía y su labor. Cuando tenía unos 19 años, estando sentado en la parte externa de la casa de mis padres, observé venir dos carabineros con sus destacados uniformes y fue en ese momento que tomé la determinación de pertenecer a tan loable Institución, de inmediato me dirigí al Comando de Policía y me condujeron a la Oficina de Incorporación, en donde se me brindó la información requerida y me pidieron ir directamente a la Escuela Alejandro Gutiérrez

en la ciudad de Manizales, mi visita a la escuela fue en enero de 1977 y a principios de marzo ya estaba portando el uniforme policial, veía realizado mi anhelo de ser Policía.

### **¿Qué requisitos se requerían para ingresar a prestar el SMO?**

Inscribirse, aprobar las certificaciones médicas y físicas y solo se exigía tener aprobado el 5° de primaria.

### **¿Cuáles eran los desafíos y las expectativas en ese momento histórico para quienes prestaban el servicio militar en la Policía Nacional de Colombia?**

Aprobar el proceso de formación de manera exitosa, alcanzar las metas y el plan de vida que me había propuesto al ingresar a la Policía Nacional y el departamento al cual me enviarían a prestar el servicio militar (hablo de mis expectativas).

## **Aprendizajes y crecimiento**

### **¿Qué lecciones valiosas aprendió durante su tiempo como auxiliar de policía que podrían inspirar a las generaciones actuales?**

Fue una gran lección y una enriquecedora experiencia; la educación y el proceso de formación que recibí como policía contribuyeron igualmente en mi formación como persona, esposo, padre y ser mejor ciudadano. Encontré mi lugar en la sociedad.

### **¿Qué lo motivó a continuar con la carrera policial en la categoría de Agente?**

El conocer desde su interior a la Policía Nacional y vivir mi experiencia de servicio a la comunidad motivaron en mí un sentido de pertenencia y gratitud por la Institución que me acogió en sus filas dándome la oportunidad de hacer realidad mi proyecto de vida en lo personal y laboral.

### **¿Cuánto tiempo duró su formación para obtener el grado de Agente?**

Seis (6) meses en la escuela de formación y un (1) año como auxiliar de policía en el departamento a donde fui asignado.



#### **Ilustración 4.** Señor Elmer Cuartas Henao recibiendo el grado de Agente.



**¿El haber sido reservista le otorgó algún beneficio para continuar en la carrera policial?**

Por supuesto que sí, el compromiso de la Institución para con sus reservistas era posterior de 18 meses a partir del ingreso a la escuela de formación; una vez terminado ese periodo, con la obtención del certificado de conducta excelente, se nos daría de alta como agentes profesionales en las respectivas unidades policiales.



### **Contribuciones a la comunidad**

**¿Cuáles considera fueron los aportes más significativos de los auxiliares de policía a la sociedad en esa época?**

Lograr unas ciudades más seguras por nuestra continua presencia en las calles y lugares críticos, obteniendo un efecto disuasivo en la comisión de delitos y una percepción de mayor seguridad en la ciudadanía.

Había un mayor y mejor contacto con los ciudadanos en general, ya que nuestros patrullajes los realizábamos a pie, éramos los policías de la cuadra; esta modalidad de vigilancia nos permitía interactuar con las personas que nos comunicaban los problemas de inseguridad y convivencia del sector, logrando prevenir la comisión de delitos y contravenciones.

### **¿Cómo ve la evolución de la labor de los auxiliares desde su tiempo hasta el día de hoy?**

No voy a comparar la labor de los auxiliares de mi época a los actuales, evidentemente los tiempos y las circunstancias son diferentes, la delincuencia evoluciona, el delito es mutable; hoy no hay consideración y mucho menos respeto de la ciudadanía para con nuestros policías, incluidos los auxiliares.

Evidentemente, los auxiliares de policía tanto hombres como mujeres están desempeñando un buen y eficiente servicio a la comunidad, la gran mayoría tiene sentido de pertenencia y su servicio se refleja en los resultados obtenidos, de acuerdo con las funciones que desempeñen y les sean asignadas.

Mensaje a las nuevas generaciones

### **¿Cómo puede esta experiencia ser una oportunidad para el desarrollo de un plan de vida dentro de la Institución?**

Para desarrollar un plan de vida se precisa una planeación de lo que realmente se quiere y dar los pasos necesarios para lograr esos objetivos, los cuales se irán dando en la medida en que avanzamos en la consecución de los mismos. Esto es como un vehículo, solo se dirigirá al lugar que deseamos ir, si lo ponemos en marcha.

### **¿Por qué las nuevas generaciones deben escoger la Policía Nacional como un plan de vida?**

La Policía Nacional de Colombia es una institución sólida, se puede mirar como una empresa que brinda a sus miembros estabilidad laboral y económica, mediante la cual puede proyectar sus aspiraciones y posibles metas: formar un hogar, criar y educar los hijos, adquirir vivienda y acceder al sistema de salud; entre muchos otros beneficios. Calidad de vida, que es posible gracias a esta querida y necesaria Institución, que finalmente nos permite lograr una pensión a temprana edad.



## Envíe un mensaje a las nuevas generaciones de auxiliares de policía, con base en su experiencia de vida en la Institución

Apreciados futuros auxiliares, un cordial saludo. Pude realizar mi proyecto de vida, del cual hablé al comienzo de la entrevista; tengo 66 años de edad y 27 de pensionado, una linda familia y un gran sentimiento de gratitud a mi querida Policía Nacional.

## De Auxiliar de Policía a Agente Profesional

### Entrevista al señor Agente Diego Jordán Rentería

#### Biografía



Nací en Quibdó, Chocó, soy casado y padre de dos hijos, ingresé a la Institución en el año 1982 a prestar el SMO, una vez finalizado el mismo y debido a mi disciplina y trabajo desarrollado en el cumplimiento del deber patrio, continué la carrera como Agente de Policía.

Actualmente, cuento con un tiempo de servicio en la Policía Nacional de 42 años y 4 meses, tiempo en el que me he destacado por prestar un servicio de calidad a la ciudadanía, razón por la cual en mi hoja de vida se registran 42 felicitaciones y 29 condecoraciones.

En cuanto a mi formación académica, estudié un técnico en sistemas y de manera continua me he preparado en diferentes temas de actualidad policial, para brindar un servicio de calidad a mi comunidad. Hoy, me desempeño como conductor, adscrito a la Estación de Policía Aeropuerto Álvaro Rey Zúñiga de la ciudad de Quibdó, donde continúo prestando mi servicio con honestidad, disciplina y amor a la Institución.

## Contexto histórico



**¿En qué años prestó el SMO en la Policía Nacional de Colombia y qué lo motivó a hacerlo?**

Presté mi SMO en el año 1982 y lo que más me motivó es que siempre había querido ser policía, sumado a mi inclinación por el servicio a la comunidad.

**¿Qué requisitos se requerían para ingresar a prestar el SMO?**

- » Tener vocación de servicio por la Institución.
- » Tener grado de escolaridad avanzado.
- » Ser mayor de 18 años de edad.
- » Cumplir las expectativas y los requisitos de incorporación.

**¿Cuáles eran los desafíos y las expectativas en ese momento histórico para quienes prestaban el servicio militar en la Policía Nacional de Colombia?**

Siempre anhelé ingresar a la Institución y el primer paso era prestar mi servicio militar en la Policía Nacional, para luego continuar con mi carrera como Agente Profesional de Policía.

## Aprendizajes y crecimiento

**¿Qué lecciones valiosas aprendió durante su tiempo como auxiliar de policía que podrían inspirar a las generaciones actuales?**

Las expectativas fueron grandes, mi mayor aspiración era continuar con mi carrera como agente profesional; consideraba que era una excelente elección, no solo porque siempre había querido ser policía, sino que además era una muy buena opción de vida para mí y mi familia.



### **¿Qué lo motivó a continuar con la carrera policial en la categoría de Agente?**

Además de todo lo mencionado anteriormente, la disciplina que siempre observé en la prestación del servicio militar en la Institución.

### **¿Cuánto tiempo duró su formación para obtener el grado de agente?**

Seis (6) meses.

### **¿Haber sido reservista le otorgó algún beneficio para continuar en la carrera policial?**

Sí, fue la disciplina, responsabilidad y cumplimiento con el deber; todo eso se advierte en mi libreta militar y en la conducta observada.

## **Contribuciones a la comunidad:**

### **¿Cuáles considera fueron los aportes más significativos de los auxiliares de policía a la sociedad en esa época?**

La prestación del servicio en los colegios, toma a localidades aledañas al centro de Bogotá y la experiencia de luchar en contra de la violencia que en el momento ejercía el Cartel de Medellín.

### **¿Cómo ve la evolución de la labor de los auxiliares desde su tiempo hasta el día de hoy?**

Ha mejorado un 100 % en la parte logística; así mismo, el trato de los superiores hacia el subalterno es más humano.

## **Mensaje a las nuevas generaciones:**

### **¿Cómo puede esta experiencia ser una oportunidad para el desarrollo de un plan de vida dentro de la Institución?**

Reitero que es una excelente opción de vida, ya que con ella logré sacar adelante mis proyectos de vida y a mi familia.

## ¿Por qué las nuevas generaciones deben escoger la Policía Nacional como un plan de vida?

Es una carrera bonita, con la cual se pueden materializar nuestros proyectos de vida en la legalidad.

**Envíe un mensaje a las nuevas generaciones de auxiliares de policía, con base en su experiencia de vida en la Institución.**

Para las nuevas generaciones de auxiliares de policía mi mensaje es que después de culminar el servicio militar se vinculen a la Institución, bien sea como oficial de policía o patrullero, y a vivir la experiencia que tuvo como auxiliar de policía, con lo que muy seguramente logrará su proyecto de vida.

## De Auxiliar de Policía a Brigadier General

### Entrevista al señor Brigadier General Henry Yesid Bello Cubides

#### Biografía



Nací en el municipio de Guavatá, Santander, casado con Gloria Esmeralda Cassiani Niño, como producto de nuestra unión nació nuestra hija Lucía Bello Cassiani. Soy profesional en Administración Policial, Derecho y Criminalística. He laborado en la Jefatura Nacional del Servicio de Policía, Metropolitana del Valle de Aburrá, Dirección de Carabineros y Seguridad Rural, Metropolitana de Tunja y Dirección Administrativa y Financiera; actualmente, me desempeño como Comandante de la Policía Metropolitana de Bucaramanga.

Cuento con un tiempo de servicio en la Policía Nacional de 32 años, en los cuales se me han otorgado 42 condecoraciones y 184 felicitaciones por el trabajo desarrollado en materia de seguridad con la comunidad.

## Transición

### ¿En qué año prestó el SMO y qué lo motivó a hacerlo?

Ingresé en el mes de diciembre del año 1991 en la ciudad de Bogotá, al término de mi bachillerato, cuando en aquellos tiempos todos los estudiantes teníamos que ir a una guarnición castrense para solucionar la prestación del SMO y la adquisición de la respectiva libreta como reservista. ¡Oh, sorpresa tan maravillosa!, que ese mismo año se dio génesis al servicio en la Policía Nacional, que se llamaba auxiliares de policía, con formación académica de “3 meses como los Agentes Profesionales de aquellos tiempos”.

Lo que motivó mi decisión de acudir al servicio militar como auxiliar de policía fue ese deseo de servicio a la comunidad, frente a escenarios que conllevarían mis expectativas de cómo coadyuvar en los programas de la Institución hacia los menos favorecidos, incluso a los vulnerables de las injusticias humanas.

### ¿Cómo fue su experiencia durante la prestación del SMO en la Policía Nacional?

Siempre he sido curioso y al ingreso en la Institución tuve un gran anhelo por aprender, así que fue una experiencia muy enriquecedora por los diferentes conocimientos adquiridos, donde prácticamente maduré y moldeé mis pensamientos, teniendo en cuenta que la Policía Nacional representa autoridad, disciplina y orden.

Este cúmulo de conocimientos se debe, en gran medida, a mi participación en diferentes especialidades y procesos como tránsito, comunitaria, vigilancia desde patrullajes con profesionales a los barrios de la localidad de Kennedy; también en servicios de estadio, compartiendo y sirviendo desde el habitante de calle hasta grandes personalidades de esta comunidad como empresarios, siempre con el sentimiento de respeto y solidaridad hacia la dignidad humana, es decir sin distinción de raza, sexo y/o clase social.

### ¿Qué lo motivó a realizar su carrera como oficial de la Policía Nacional?

Desde que cursaba el octavo grado de bachillerato, descubrí en mí la vocación de pertenecer a la Policía Nacional y consideré que debía prestar primero servicio militar

como base fundamental para empezar esta carrera. Con una sorpresa muy grata en mi vivencia personal e institucional, como lo reitere anteriormente, al ser uno de los millares de jóvenes con que se dio inicio al Servicio Militar en la Policía Nacional.

Este acontecimiento reconfirmó y fortaleció en mí el sueño anhelado de continuar como profesional en la Institución, con el fin unísono de poder contribuir a una sociedad justa y en paz.

### **¿Considera que prestar el SMO despierta en los jóvenes el espíritu de servicio al país?**

Desde luego, pero le quitaría esa palabra de Obligatorio y le aportaría la frase de “Servicio Policial a mi patria y mi pueblo”. La base esencial de un adolescente que termina su bachillerato debe de estar fundamentada con este servicio, porque desde allí se fortalece su disciplina, así como sus fundamentos éticos, morales y jurídicos para ser un gran ciudadano, siempre con el sentimiento hacia Dios y la Patria de servir a su comunidad.

## **Desarrollo profesional**

### **¿Cómo contribuyó la experiencia del SMO a su formación y desarrollo profesional en la Policía Nacional?**

Quiero compartirles mi formación profesional: Administrador Policial, Abogado, Especialista en Criminalística, entre otros. Toda esta cualificación de mi perfil académico es gracias a mi Policía Nacional, desde ese primer día que ingresé a prestar mi servicio como auxiliar de policía, generando en mi la aspiración de superación y capacitación. En este sentido, tengo que confesarles que considero que la exigencia académica nunca va a parar, con el fin de poder ser un policía actualizado, no solo en el ámbito nacional sino desde el orden transnacional.

### **¿Considera que el haber prestado el SMO ayudó a definir su plan de vida?**

Al llegar a este punto de mi vida personal y profesional, me doy cuenta de que el servicio militar en la Policía se constituyó en una profunda preparación que no solo ha sido fundamental en la definición de mi plan de vida como ciudadano ejemplar y digno, sino uno de los mejores cimientos para asumir este nuevo reto institucional y lograr materializar mi más grande sueño, ser General de la Policía Nacional de Colombia. También soy consciente de que, al estar ubicado en la médula y esencia

de la función policial, es el de la más grande valía: la seguridad y convivencia ciudadana para todos los colombianos y los residentes en el territorio patrio.

## **Impacto a la comunidad**

### **¿De qué manera cree que los auxiliares de policía pueden marcar la diferencia en sus comunidades?**

Los índices de percepción de inseguridad que reflejan las encuestas son producto de un fenómeno social que va más allá de la efectividad del servicio de policía, pues se refleja en el imaginario colectivo de una sociedad que se siente víctima de medio siglo de violencia y cuya conciencia social debe ser tratada de acuerdo con los nuevos retos que en materia de seguridad y tranquilidad se le exige a una Policía que día a día es más visible y, por ello, debe ser absolutamente transparente y cercana al ciudadano.

Bajo esta óptica, con solo iniciar el servicio en la Policía Nacional, los auxiliares se convierten en un referente para sus comunidades, como modelo ejemplar ante los conciudadanos de su misma generación, por su capacitación, formación y hasta la madurez en su pensamiento, dotes que se van asumiendo a través de su trasegar institucional y de la misma disciplina policial.

Es por esto que deben existir convenios institucionales, como el SENA o las universidades nacionales e internacionales, con el propósito que los jóvenes que presten su servicio a la patria y a sus comunidades se capaciten continuamente en procesos y procedimientos misionales de nuestra Institución, dirigidas al mejoramiento del servicio hacia la comunidad.

### **¿Cuál considera usted que es el papel fundamental que tienen los auxiliares de policía en la construcción de una sociedad más segura?**

La sociedad no debe perder de vista que sus policías son hijos de familias colombianas; familias que están educando a jóvenes de un modo integral, conscientes de sus responsabilidades, valores complementados con una doctrina institucional altamente especializada y, por sobre todo, con una clara conciencia de sus obligaciones éticas. Por tal motivo, el papel preponderante de un auxiliar de policía debe ser convertirse en protagonista en actividades en pro de recuperar el tejido social, a través de las tareas a cumplir dentro de las especialidades de la Policía Nacional, en sus áreas de prevención, disuasión y a través de la interrelación con sus comunidades.

## Inspiración para nuevos auxiliares de policía

**¿Qué mensaje motivacional les daría a los auxiliares de policía, para que inicien la carrera dentro de la Institución?**

Hoy aspiramos a vivir en una Colombia más segura, más próspera y solidaria; de ahí la importancia de tener un mayor pie de fuerza, una Institución con el mejor talento humano, para ser eficaces en las tareas que la familia colombiana nos ha encomendado. Estamos ante la oportunidad de superar adversidades, empujarnos por encima de la meta y proponer encarrilar al país hacia la seguridad ciudadana.

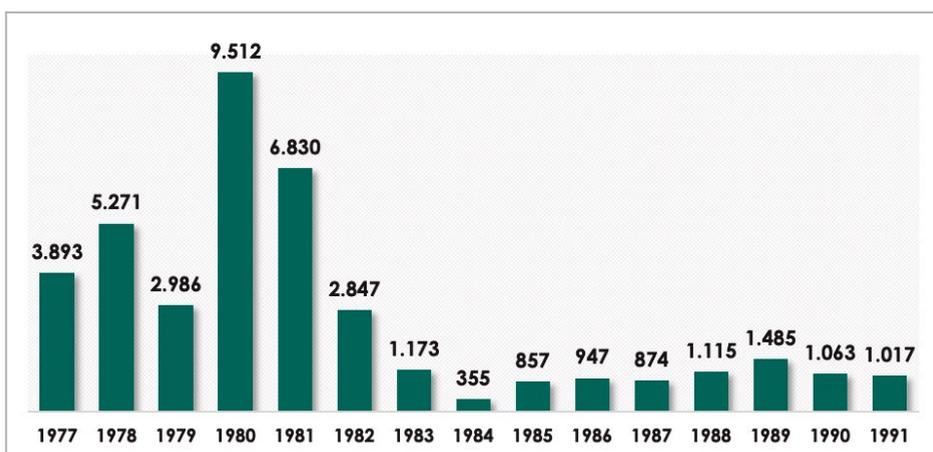
Una circunstancia que nos permite soñar con dar ese gran salto que nos dé la entrada, en un futuro no muy lejano, es poder contar con el apoyo de jóvenes que presten su servicio a la Patria; esto sin olvidar el lienzo que pueden estar diagramando, por ser este el primer paso hacia una carrera profesional en la Institución.

¡No es imposible!, inicie su primer paso siempre pensando en que pueden convertirse en el ciudadano soñado, lleno de triunfos académicos, familiares, sociales y económicos, logrando iniciar su carrera policial como auxiliares de policía.

## Estadísticas Auxiliares de Policía desde 1977 a 1991

Las cifras que se presentan a continuación corresponden a las primeras incorporaciones de Auxiliares en la Policía Nacional de Colombia, según lo establecido en la Ley 2 de 1977.

**Ilustración 5.** Cifras de auxiliares de policía, 1977 – 1991



Durante el lapso de tiempo comprendido entre 1977 a 1991; 40.225 ciudadanos colombianos prestaron el SMO en la Policía Nacional.

Tabla 2. Parte de personal por categorías desde 1977 hasta 1991

Año	Oficial	Suboficiales	Agente	Auxiliar de policía	Total personal
1977	1.391	4.458	37.850	3.893	47.592
1978	1.415	4.165	33.655	5.271	44.506
1979	1.537	4.132	33.417	2.986	42.072
1980	1.591	3.896	33.147	9.512	48.146
1981	1.590	3.997	35.976	6.830	48.393
1982	1.614	3.991	41.700	2.847	50.152
1983	1.790	4.177	43.432	1.173	50.572
1984	1.863	4.362	48.592	355	55.172
1985	2.176	4.009	49.854	857	56.896
1986	2.086	3.934	52.622	947	59.589
1987	2.160	4.093	56.492	874	63.619
1988	2.296	4.319	56.909	1.115	64.639
1989	2.277	4.425	58.189	1.485	66.376
1990	2.379	4.602	61.154	1.063	69.198
1991	2.435	4.602	62.004	1.017	70.058

**Fuente:** Libro Dirección de Talento Humano en cifras, un análisis desde la estadística descriptiva 2025.

A partir de la anterior información, se deduce que el personal de auxiliares de policía en promedio representó un **5 %** anual del total de parte de personal. La ayuda de los conscriptos fue fundamental para el cumplimiento de la misionalidad institucional, en especial para combatir los problemas de seguridad y convivencia que para la fecha suscitaban en torno a los grupos insurgentes y guerrillas, tales como las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia [FARC-EP], el Movimiento del 19 de Abril [M-19] y el Ejército de Liberación Nacional [ELN].

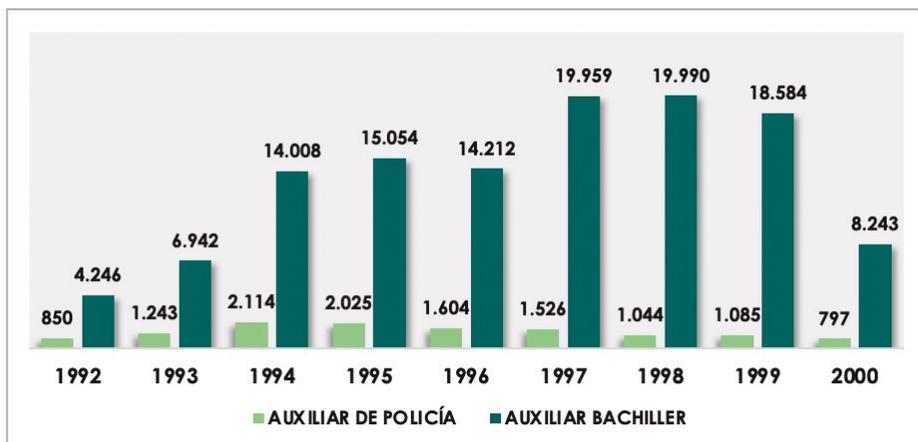
El personal que prestó el servicio militar en esa época era objeto de evaluación de sus actividades, aptitudes y comportamiento durante la prestación de su servicio; en concordancia con los resultados obtenidos, podría continuar o no con la carrera como Agente Profesional. Es importante destacar que los conscriptos cumplían las mismas funciones que los agentes.

## Estadísticas Auxiliar de Policía y Auxiliar de Policía Bachiller desde 1992 a 2018

Para 1992, la Ley 4 de 1991 estableció la modalidad de Auxiliar de Policía Bachiller. Esta norma permitió que muchos jóvenes del territorio nacional tomaran la decisión de prestar el servicio militar en la Institución, pues la misma brindaba beneficios, tales como duración de un (1) año, tarjeta de reservista de primera clase, servir a la patria en el lugar donde estuviere radicado el núcleo familiar del conscripto y ejercer funciones orientadas a la protección de la tranquilidad, la salubridad, la moralidad, la ecología y el ornato público.

Es de señalar que con el servicio de auxiliares de policía bachiller, se logró fortalecer la seguridad de la mayoría de las ciudades capitales y municipios del país; también fueron fundamentales en temas relacionados con la educación ciudadana y la prevención del consumo de sustancias psicoactivas, impactando en especial a los niños, niñas y adolescentes.

**Ilustración 6.** Cifras de auxiliar de policía y auxiliar bachiller, 1992 – 2000



Durante el periodo comprendido entre los años 1992 y 2000, prestaron el SMO **133.526** colombianos, el porcentaje promedio de participación anual para la época fue del **17 %** respecto al parte de personal uniformado de la Policía Nacional.

A continuación, se muestran la cantidad de personal por categoría, entre las que se distinguen los auxiliares de policía y auxiliares bachilleres.

**Tabla 3.** Parte de personal por categoría desde 1992 hasta el 2000

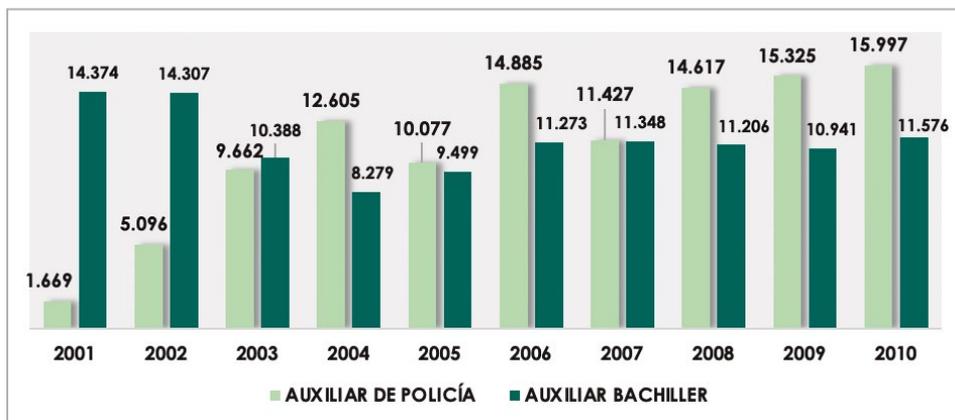
Año	Oficial	Suboficial	Nivel ejecutivo	Agente	Auxiliar de policía	Auxiliar bachiller	Total
1992	2.533	4.602	0	66.458	850	4.246	78.689
1993	3.205	5.067	0	59.812	1.243	6.942	76.269
1994	3.119	5.885	7.909	54.077	2.114	14.008	87.112
1995	2.978	4.591	13.153	47.740	2.025	15.054	85.541
1996	3.198	3.940	20.416	43.026	1.604	14.212	86.396
1997	3.333	3.581	24.973	39.886	1.526	19.959	93.258
1998	3.385	3.373	30.956	37.510	1.044	19.990	96.258
1999	3.701	3.119	33.550	35.542	1.085	18.584	95.581
2000	3.816	2.947	35.438	33.017	797	8.243	84.258

**Fuente:** Libro Dirección de Talento Humano en cifras, un análisis desde la estadística descriptiva 2025.

El servicio prestado por los auxiliares de policía en este lapso fue fundamental para el apoyo en la actividad de policía y la defensa a instalaciones policiales, las cuales para la época eran objeto de acciones terroristas por parte de organizaciones criminales y guerrillas, dedicadas al narcotráfico, el desplazamiento forzado y otras actividades delictivas. A medida que el tiempo transcurría, eran más los jóvenes que se decidían por prestar el servicio militar en la Policía Nacional, situación que permitió fortalecer la planta de personal y prestar un servicio militar en diferentes escenarios tanto rurales como urbanos.

A continuación, se presentan las cifras del personal que prestó el servicio militar en la Institución en la primera década del nuevo milenio, aportando con ello al desarrollo social, económico y político del país.

### Ilustración 7. Cifras de auxiliar de policía y auxiliar bachiller, 2001 – 2010



En la década comprendida entre 2001 y 2010, prestaron el SMO en la Policía Nacional **224.251** colombianos; el porcentaje promedio de participación anual para la época fue del **18 %** respecto al parte de personal uniformado. En la tabla 4 se muestra el parte de personal por categoría, donde se puede apreciar el número de auxiliares y su participación por año.

**Tabla 4.** Parte de personal por categoría desde 2001 hasta 2010

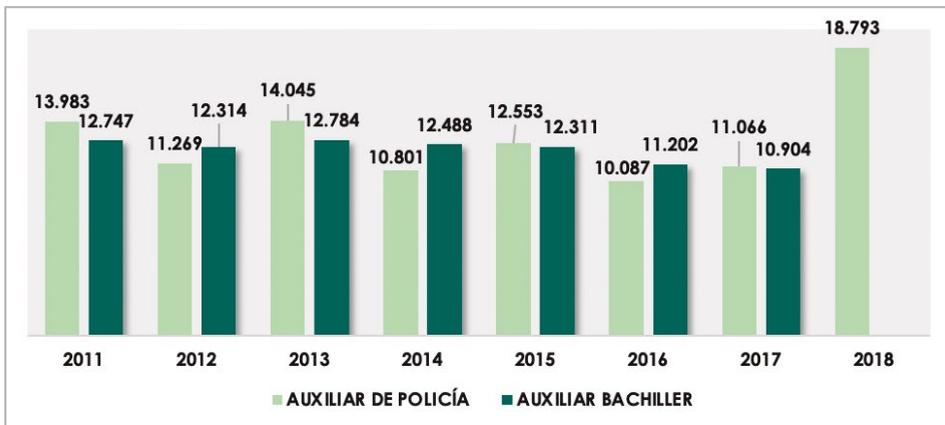
Año	Oficial	Suboficial	Nivel ejecutivo	Agente	Auxiliar de policía	Auxiliar bachiller	Total
2001	3.752	2.779	37.865	30.445	1.669	14.374	90.884
2002	3.923	2.589	44.660	28.169	5.096	14.307	98.744
2003	3.985	2.361	55.403	26.026	9.662	10.388	107.825
2004	3.996	2.070	57.190	23.540	12.305	8.279	107.380
2005	4.269	1.761	66.822	20.480	10.077	9.499	112.908
2006	4.590	1.519	79.236	17.629	14.885	11.273	129.132
2007	4.815	1.217	86.406	14.898	11.427	11.348	130.111
2008	5.095	981	96.113	12.654	14.617	11.206	140.666
2009	5.324	825	103.922	10.556	15.325	10.941	146.893
2010	5.703	696	111.615	8.417	15.997	11.576	154.004

**Fuente:** Libro Dirección de Talento Humano en cifras, un análisis desde la estadística descriptiva 2025.

Los conscriptos que prestaron su servicio en esta época contribuyeron al apoyo de la seguridad en diferentes partes del territorio nacional, especialmente en las grandes ciudades como Bogotá, Medellín, Cali y Barranquilla, donde los auxiliares de policía eran los encargados de brindar seguridad en estaciones del Metro, Transmilenio, entre otros. También coadyuvaban en la seguridad vial, puentes peatonales, ecología, deportes, prevención, recuperación del espacio público, entre otros.

A continuación, se presentan las cifras de los auxiliares de policía versus auxiliares de policía bachiller, toda vez que en el 2017, la Ley 1861 del mismo año unificó las dos categorías en una sola, quedando a partir del año 2018 la denominación Auxiliar de Policía.

**Ilustración 8.** Cifras de auxiliar de policía y auxiliar bachiller, 2011 – 2018



En los ocho (8) años de análisis, prestaron el SMO en la Policía Nacional **187.307** colombianos, el porcentaje promedio de participación anual para la época fue del **14%** respecto al parte de personal uniformado, tal como se muestra en la siguiente tabla.

**Tabla 5.** Parte de personal por categoría desde el 2011 hasta el 2018

Año	Oficial	Suboficial	Nivel ejecutivo	Agente	Auxiliar de policía	Auxiliar bachiller	Total
2011	6.055	600	118.560	6.483	13.983	12.747	158.428
2012	6.514	527	124.935	4.408	11.269	12.314	159.967
2013	6.925	408	130.695	2.846	14.045	12.784	167.703
2014	7.313	349	139.146	2.194	10.801	12.448	172.251

Año	Oficial	Suboficial	Nivel ejecutivo	Agente	Auxiliar de policía	Auxiliar bachiller	Total
2015	7.248	303	139.719	1.728	12.553	12.311	173.862
2016	7.369	251	140.377	910	10.087	11.202	170.855
2017	7.485	207	140.975	658	11.066	10.904	171.295
2018	7.368	160	138.908	479	18.793	0	165.708

**Fuente:** Libro Dirección de Talento Humano en cifras, un análisis desde la estadística descriptiva 2025.

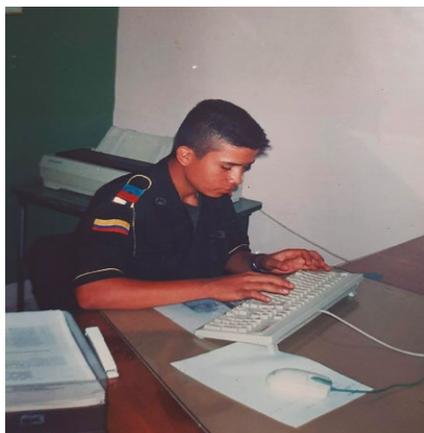
Los auxiliares de policía que prestaron el SMO en la Institución durante el tiempo comprendido entre 2011 y 2018, además de contribuir con la seguridad y la convivencia ciudadana en las diferentes ciudades y municipios del país, fueron parte esencial en las actividades de seguridad en la erradicación de cultivos ilícitos. Lo anterior permitió una reducción en este tipo de actividades ilícitas en zonas estratégicas del territorio nacional, impactando de esta manera en la conservación de las distintas especies de flora y fauna como recurso natural fundamental en el equilibrio ecosistémico.

## De Auxiliar de Policía Bachiller a Intendente Jefe

### Entrevista al IJ. Édgar Enrique Gutiérrez Alberto



El funcionario en mención actualmente labora en la Dirección de Talento Humano, donde se desempeña como Responsable del Servicio Militar y Reserva Policial, cuenta con un tiempo de servicio en la Institución de 19 años.



## Transición y ascenso

**¿Qué incidencia tuvo en su vida ser auxiliar de policía, luego estudiar para sacerdote y, finalmente, ser profesional de policía?**

Hay algo claro en la vida y es que cada cosa que ocurre en la existencia humana tiene una razón de ser y, aunque pareciesen sucesos aislados, tienen una conexión intrínseca que le llevan a un propósito. Así es como puede concebirse este camino, todo pasa tan de repente que un día estamos con expectativa

iniciando algo y al instante se ha culminado, experimentando sensaciones y emociones encontradas; por una parte, la satisfacción del deber cumplido y, por la otra, esa nostalgia de emprender un nuevo camino.

Esta es la forma como puedo describir la oportunidad de prestar el servicio militar en Colombia como auxiliar de policía: es la transición del ser humano para descubrirse a sí mismo, encontrarse con la complementariedad entre el querer y el deber, asumir la responsabilidad y disciplina como pilares fundamentales para la realización personal.

Luego de haber descubierto esta tangible realidad, viene a la mente la pregunta de dónde y cómo realizar ese llamado o vocación de servir y fue allí donde la Iglesia me permitió afianzar mi proyecto de vida, entre conceptos y conocimientos de filosofía y teología, que junto a la experiencia del seminario en el cual me formaba para ser sacerdote fue creciendo esa inquietud por unir la fe y la razón a la realidad de nuestro país. Un contexto social inquietante que me llevó a tomar la decisión de asumir como reto personal el ser policía, orientando la disposición del conocimiento adquirido y experiencia de fe, como una bendición que debía materializarse en el servicio a quienes indistintamente de sus creencias, requieren una acción, un gesto o una palabra que significase esperanza.

Es así como se visualiza la posibilidad de honrar mis convicciones y servir a Dios desde el servicio de Policía. Al incorporarme como patrullero logré consolidar la certeza de haber sido sensato con mis decisiones.

Finalmente y como si fuese un presagio de aquel entonces, cuando apenas vivía lo que era ser auxiliar de policía, a hoy como intendente jefe y ad portas de las bodas de plata institucionales, luego de asumir el cargo como responsable de servicio

militar en la Dirección de Talento Humano de la Policía Nacional, veo como el ser auxiliar de policía, es la base para situar los cimientos de tantas historias, transformar innumerables vidas y construir el tejido social que permita a la juventud obtener la respuesta a su tan anhelada “oportunidad”.

## Desafíos y aprendizajes

### ¿Cuáles eran las diferencias de prestar el servicio militar obligatorio como auxiliar de policía y auxiliar de policía bachiller?

Aunque la categoría de auxiliar bachiller (Ley 48 de 1993) derivó de la denominación del auxiliar de policía (Ley 2 de 1977) y estuvo vigente durante 24 años, hasta el 2017, cuando se unificaron en la categoría de auxiliar de policía (Ley 1861 del 2017), se pueden identificar aspectos de especial interés, así:

El auxiliar de policía prestaba servicio por un periodo de 18 meses, desarrollando actividades de seguridad y defensa instalaciones, seguridad rural y apoyo en la seguridad a la erradicación de cultivos ilícitos en el territorio nacional; este servicio era complementado por las actividades que desarrolló el auxiliar bachiller en las zonas urbanas de los municipios, quienes prestaban su servicio a 12 meses en actividades de prevención, educación ciudadana, protección al medio ambiente, recreación y deporte.

Con la expedición de la Ley 1861 en el año 2017, se unificaron estas categorías en el “Auxiliar de Policía”, conservando la distinción de tiempo de servicio que dependía de la formación académica (bachiller 12 meses y no bachiller de 18 meses). Sin embargo, en el año 2020 la Honorable Corte Constitucional se pronunció (Sentencia de 084), indicando que esta medida era discriminatoria; por tanto, es el conscripto quien debe tomar la decisión de prestar el servicio militar a 12 o 18 meses.

### ¿La experiencia de su SMO contribuyó a su formación y desarrollo profesional en la Policía Nacional?

El servicio militar como auxiliar de policía permite conocer la misionalidad de la Institución, las actividades del servicio, el ser humano que se hace policía por vocación y profesión, los derechos, beneficios, prerrogativas y estímulos, pero más allá de estos conceptos tangibles se encuentra el desarrollo de un propedéutico institucional o semillero de profesionales de policía, espacio en el que anualmente y de manera voluntaria nos permitimos optar por prestar el servicio militar en la Institución y al sentirnos identificados con su doctrina y cultura, continuar con una visión clara, la carrera profesional para el servicio con nuestras propias comunidades.



En este sentido, se puede afirmar con certeza que definitivamente el ser auxiliar de policía significa abrir la puerta a una serie de posibilidades, ya sea para ingresar a las diferentes categorías de profesionales o para abrirse paso en el mercado laboral con el sector público o privado, así como madurar en la elección de la formación técnica, tecnológica o profesional frente a la oferta y demanda nacional e internacional.

### **¿Considera que el haber prestado el SMO ayudó a definir su plan de vida?**

Sin lugar a dudas, cuando se es niño se tienen tantas ilusiones y una galería de posibilidades, pero cuando se llega a la juventud se adquieren tantas responsabilidades, entre ellas definir quién quiero ser como profesional.

Puedo decir que el ser auxiliar de policía significó la oportunidad de afrontar los temores y de hacerme cargo de la única decisión que marcaría mi vida; la Institución me enseñó que ser policía es ser el dueño de su propio destino, que se construye en el día a día y se planifica en el servicio a los demás, cual realización personal.

## **Contribuciones desde una perspectiva diferente**

### **¿Qué competencias, tanto de aptitud como de actitud, considera usted se deben tener para enriquecer el perfil de auxiliar de policía?**

Hay tres vertientes que tienen origen y culmen en la gestión del talento humano: el ser, el saber y el saber hacer, que deben materializarse desde que se es auxiliar de policía. Siendo la germinación de la semilla de nuestro servicio: es el policía quien se hace ejemplo al vestir su uniforme con autoridad, integridad e integralidad, en el lugar donde se encuentra; es el policía quien se convierte en mentor y el policía quien por experiencia enseña con sabiduría, porque sabe que su legado será escrito en la mente de quienes siempre le recordarán.

### **¿Qué consejo les daría a aquellos auxiliares de policía que están contemplando un cambio de carrera tan significativo como el suyo?**

Dar el primer paso es ya haber alcanzado el éxito, porque muchos seres humanos, en épocas memorables, pasaron su vida entera con la duda de haberlo hecho: “haber dado el primer paso”.

Hoy estamos llamados a hacer la diferencia, confrontando las modas, los estereotipos, las corrientes de pensamiento, las palabras sin sentido, las promesas incumplidas y las intenciones que jamás serán posibles; es el momento de la empatía, del respeto, las buenas acciones, las virtudes que enriquecen el alma y los valores que nos permiten construir una nueva realidad desde nuestro propio entorno. La juventud es hermosa, pero es efímera, vívela con intensidad y crea los mejores recuerdos, porque quien descuida los momentos algún día vivirá la narración de la vida de otros.

Si tienes la inquietud de ser policía no lo dudes, arriégate, lo único que puedes perder será el miedo y entonces habrás descubierto y encontrado sentido a la vida: serás feliz.

## **Auxiliares de Policía, Constructores de Tejido Social**

Colombia es un país que ha vivido el conflicto armado interno por más de sesenta (70) años, durante este los colombianos han sido testigos de los vejámenes propios de una guerra. La vulneración de los derechos humanos, especialmente la de los habitantes de las zonas rurales, han sido la de mayor impacto, al tener que afrontar el desplazamiento, el confinamiento, las pérdidas materiales y los duelos de aquellos familiares y amigos que han fallecido en medio de las confrontaciones entre organizaciones criminales.

Tomando en cuenta lo anterior, la reconstrucción del tejido social se convierte en una oportunidad, a través de la cual la comunidad analiza y comprende las circunstancias que le permiten superar las causas que la violencia genera, procurando que la narrativa social cree nuevos espacios de interlocución, participación e integración entre la sociedad y el Estado.

Precisamente, es allí donde la Policía Nacional, a través de su capacidad humana busca llegar a las zonas más recónditas de la Colombia profunda, con una política de seguridad humana, en la que se garanticen los derechos humanos sin distinción alguna. En este sentido, el SMO como auxiliar de la Policía Nacional no solo genera oportunidades que transforman vidas, sino que le brindan al conscripto

la posibilidad de ser parte fundamental en la creación de espacios, en el que la comunidad pueda atender a la construcción de escenarios donde se potencien las habilidades comunitarias para la solución de problemas que afectan a sus territorios y fomente la recuperación y la reactivación de la economía, como base esencial del desarrollo humano, el bienestar y la calidad de vida.

La reconstrucción del tejido social no consiste en la eliminación del conflicto armado sino también en la reconstrucción y el restablecimiento de los vínculos comunitarios, culturales, ambientales y estructurales. “La paz es fruto del bien convivir en justicia, así como de la seguridad, cuidado de los demás y del entorno, es decir, del medio ambiente” (Guzmán, 2016, p. 2).

Visibilizar a los auxiliares de policía como constructores de tejido social implica reconocer que su labor se basa en la participación y el compromiso con todos los habitantes del territorio nacional, en especial con las comunidades más alejadas, llevando consigo un mensaje de paz, que permita una convivencia pacífica y armónica, fundamentada en el respeto por la diversidad y las diferencias individuales y colectivas.

Es por esta razón que la educación de los auxiliares de policía va más allá de un constructo a favor de mitigar y finalizar con escenarios de guerra, sino que debe estructurarse como un espacio de integración social por medio de tres ejes formativos: el policial, el jurídico y el humanista (Baracaldo, 2018). Este último es la clave para participar en la reconstrucción de un tejido social más allá del conflicto.

Bajo ese entendido, la formación de los auxiliares de policía se brinda de manera integral, tanto para hombres como para mujeres, a través de espacios de innovación y creatividad, en los que se desarrollan las competencias necesarias para enfrentar escenarios complejos, ajustados a la realidad que vive el país.

En la práctica, el servicio que prestan los auxiliares de policía en el territorio nacional, se ha identificado como un aporte al fortalecimiento de las comunidades, promoviendo una sana convivencia, satisfaciendo las necesidades de seguridad y reconstruyendo el tejido social en comunidades víctimas del conflicto armado interno.

Es preciso mencionar que entre las actividades destacadas de los auxiliares de policía se reconoce su participación en labores de seguridad y convivencia ciudadana, tal es el caso de la ciudad de Bogotá, donde estos jóvenes han fortalecido el servicio de policía, principalmente en puntos críticos de la capital, como los sistemas integrados de transporte, puentes peatonales, planteles educativos, parques públicos y centros comerciales (Policía Nacional, 2017).

### Ilustración 9. Auxiliares de policía, prestando seguridad en estación de Transmilenio, ciudad de Bogotá



**Fuente:** Grupo Comunicaciones Estratégicas GUCOE-DITAH

De esta manera, es clave comprender que el servicio que prestan los auxiliares de policía se enfoca en la protección y el bienestar de la ciudadanía en general, incluso se ha afirmado que los conscriptos tienden a representar un rol híbrido, en el cual voluntarios o reclutas uniformados prestan apoyo a todas las actividades de policía (Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, 2010).

En la actualidad, los auxiliares de policía desarrollan actividades de apoyo al servicio de policía en el territorio nacional, según lo establecido en Resolución 034415 del 26 de octubre de 2022:

- » Apoyar los planes, los programas y las actividades del proceso de prevención ciudadana.
- » Apoyar las actividades de prevención encaminadas al mejoramiento de la movilidad, a la socialización de las normas de tránsito, la prevención de la accidentalidad en los actores viales y fortalecer la cultura de seguridad vial.

- » Apoyar el Sistema de Gestión Ambiental de la Policía Nacional en las actividades internas y externas tendientes a la protección del medio ambiente, el desarrollo de campañas, acciones cívicas, comunitarias, y de protección de los recursos naturales, la calidad del medio ambiente y la ecología.
- » Apoyar las actividades adelantadas por la Policía Nacional, relacionadas con la prevención de situaciones de vulnerabilidad en que se encuentren los niños, niñas, adolescentes, adulto mayor y habitantes de calle.
- » Apoyar las actividades adelantadas por los grupos de protección al turismo y patrimonio nacional, orientadas a la vigilancia y el cuidado de los diferentes sitios y atractivos turísticos.
- » Apoyar la seguridad en eventos extraordinarios y actividades que involucran aglomeraciones de público, siempre y cuando se encuentren supervisados y controlados por un profesional de policía y no implique la asignación de armas de fuego para el servicio.
- » Apoyar los servicios de seguridad y defensa a instalaciones policiales y afines, siempre y cuando sea supervisado y controlado directa y permanentemente por un profesional de policía.
- » Apoyar la seguridad en actividades de erradicación, sustitución de cultivos ilícitos y afines, siempre y cuando se asigne a un profesional uniformado para su control y supervisión.
- » Apoyar las actividades de seguridad rural desarrolladas por la Dirección de Carabineros y Protección.
- » Apoyar el servicio de policía en sus ámbitos rural y urbano, con el propósito de fortalecer la seguridad ciudadana.

### Ilustración 10. Auxiliares de policía, apoyando la seguridad urbana



**Fuente:** Grupo Comunicaciones Estratégicas GUCOE-DITAH

Teniendo en cuenta lo anterior, se puede establecer lo siguiente:

Prestar el servicio militar es una experiencia que alimenta la vida de un joven de manera integral, una vivencia enriquecedora a través de un conjunto de situaciones que fortalecen el carácter de una persona, y por supuesto, es un conocimiento que únicamente se adquiere en la Policía Nacional. (Policía Nacional, 2022, p. 1)

Finalmente, es significativo señalar que cada una de las acciones que hacen parte de la labor de los auxiliares de policía se encuentran direccionadas hacia la construcción amplia del tejido social, puesto que participan activamente en programas a favor del bienestar de la población, como son la seguridad y la convivencia ciudadana, incluso en actividades lúdicas y educativas que logran la reparación, la restauración y el fortalecimiento de un tejido, que ha sido afectado por causa de los conflictos, la inseguridad y la praxis de una violencia que han permeado en el tiempo.



Capítulo

# II

Actualidad del Servicio Militar  
Obligatorio en la Policía Nacional

*“La perseverancia es la clave para el éxito”*

Aldoux Huxley





## CAPÍTULO II

### **Actualidad del Servicio Militar Obligatorio en la Policía Nacional**

El presente capítulo describe la actualidad del servicio militar en la Institución, al igual que las etapas que los conscriptos deben superar para su vinculación al interior de la Policía Nacional, así como su participación en escenarios fundamentales de construcción identitaria durante su permanencia.

Del mismo modo, se hace una contextualización del ingreso de la mujer a la prestación del servicio militar voluntario, como un hito histórico que no solo transformó los paradigmas y estereotipos tradicionales al interior de la Institución, sino que permitió a la sociedad en general, una comprensión de cambio organizacional. En estas políticas públicas estructurales, orientadas a la construcción de la igualdad de género, han conllevado avances sustanciales en el reconocimiento efectivo del papel de la mujer policía en los desafíos del futuro.

### **Proceso de Incorporación de Auxiliares de Policía**

La selección de los aspirantes a auxiliares de policía es liderada por la Dirección de Incorporación, quienes bajo un protocolo estrictamente diseñado proceden en un conjunto de etapas, a la difusión de la convocatoria, la inscripción y la realización de exámenes físicos, psicológicos y de aptitud, lo que permitirá la vinculación a la Policía Nacional del personal calificado en atención al perfil evaluado.

#### **Etapas 1. Divulgación**

Comprende la invitación que la Policía Nacional realiza a los hombres y las mujeres que deseen prestar su servicio militar de manera voluntaria en la Institución.

Esta actividad se lleva a cabo mediante herramientas de comunicación, tales como plataformas tecnológicas, volantes, voz a voz y campañas de incorporación. En la actualidad, el medio de mayor difusión son las redes sociales, entre las que se destaca TikTok, YouTube y Facebook.

## Etapa 2. Inscripción

Una vez el ciudadano decide prestar su servicio militar en la Policía Nacional, acude a los Grupos de Incorporación más cercanos, los cuales están ubicados en las bases de los departamentos y metropolitanas que conforman las nueve (9) regiones de policía en todo el territorio nacional. Para realizar el registro de inscripción, el aspirante deberá atender a los requisitos que se describen a continuación, los cuales serán posteriormente cargados en el Sistema de Información de Incorporación (SINCO).

### Ilustración 11. Personal civil en proceso de incorporación para auxiliar de policía



Fuente: Policía Nacional de Colombia

## Requisitos

- » Ser colombiano(a).
- » Mayor de edad y hasta faltando 1 día para cumplir los 24 años.
- » Soltero(a), sin hijos.
- » No haber sido condenado(a) a penas privativas de la libertad.
- » No tener antecedentes disciplinarios o fiscales.
- » No estar incurso en indagaciones o investigaciones penales, disciplinarias o fiscales.
- » No tener multas pendientes derivadas de la imposición de una medida correctiva en el ámbito de los comportamientos contrarios a la convivencia, de conformidad con lo estipulado en la Ley 1801 de 2016.
- » Si es bachiller, deberá presentar dicho título.

## Etapa 3. Valoraciones

Corresponde a la valoración interdisciplinaria que realizan los profesionales de la Policía Nacional. En esta etapa se evalúa de manera integral a los aspirantes en coherencia con las exigencias institucionales. Este proceso comprende cinco (5) valoraciones eliminatorias, que procuran establecer, en conjunto, si el aspirante se ajusta o no al perfil requerido.

### Ilustración 12. Valoraciones para aspirantes auxiliares de policía



**Fuente:** Dirección de Incorporación [DINCO]

A continuación, se realiza una descripción de las valoraciones que componen el proceso de selección.

## **Valoración psicológica**

La valoración del aspirante inicia con la aplicación de la Prueba de Servicio Militar (PSM II). Esta prueba psicotécnica consta de tres módulos: el primero evalúa las habilidades cognitivas de razonamiento numérico; el segundo corresponde al razonamiento verbal; el tercero es la aplicación de una prueba de personalidad, que determina las competencias de adaptabilidad, control de impulsos, relaciones interpersonales, entre otras.

La entrevista psicológica tiene por objeto evaluar cuatro (4) áreas de desarrollo: familiar, académica, laboral y motivacional del aspirante en el marco del proceso de selección. Así, se identifican las habilidades y competencias obligatorias para el desempeño de funciones propias de una carrera de servicio público en la Policía.

## **Valoración médica**

Se evalúa las condiciones de salud de los aspirantes de acuerdo con el fundamento legal y los criterios establecidos para emitir el diagnóstico médico. Para los(as) aspirantes a prestar servicio militar en la Policía Nacional, las evaluaciones de aptitud psicofísica son realizadas por las autoridades médico-laborales de la Dirección de Sanidad. Con ello, se pretende determinar que el(la) aspirante a seleccionar cumpla con el conjunto de habilidades, destrezas y aptitudes de orden físico, que se requieren para el normal desempeño de las labores de policía, según el cargo la función.

## **Valoración odontológica**

Esta valoración comprende un estudio sobre el estado de la salud oral del aspirante, en el cual se verifica si existe mordida cruzada posterior y anterior agenesia de mentón o maxilar superior, prognatismo anterior, malas posiciones dentarias severas, focos de infección generalizada, entre otras.

## Valoración estudio de seguridad

Es un proceso riguroso en el que se verifica si el aspirante presenta o no antecedentes penales, disciplinarios o fiscales.

Algunas de las fuentes públicas de consulta son:

- » El Sistema Penal Oral Acusatorio (SPOA).
- » Procuraduría, al brindar información sobre sanciones disciplinarias, penales e inhabilidades derivadas de irregularidades en el desarrollo de funciones públicas.
- » Contraloría, para identificar investigaciones fiscales o parafiscales.
- » SIR: determina la situación militar de una persona y se accede a través de la página de Comando de Reclutamiento y Control de las Reservas del Ejército Nacional.
- » Sistema de Información de Multas de Tránsito (SIMIT), para verificar si el aspirante presenta comparendos.
- » Sistema de Matrícula Estudiantil Básica y Media (SIMAT), mediante la cual se corrobora la información académica del aspirante.

## Valoración capacidad psicofísica

Es la última valoración que se le realiza al aspirante. Para llegar a esta, debe haber aprobado las valoraciones médica, odontológica, psicológica y estudio de seguridad. Este último examen es practicado por las Autoridades Médico Laborales de la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional.

De esta manera, finaliza el proceso de valoraciones y se procede con la citación del aspirante seleccionado ante la escuela de formación policial, donde habrá de iniciar con el proceso como auxiliar.

## Formación

El personal seleccionado para prestar el SMO en la Policía Nacional ingresa a las escuelas de formación de la Dirección de Educación Policial [DIEPO], institución de educación superior encargada de formar a los auxiliares de policía, en competencias que los habilita para prestar sus funciones en el territorio nacional.

Para lograr los objetivos en términos de educación, la DIEPO cuenta en todo el territorio con trece (13) escuelas de formación policial y dos (2) centros de instrucción, ubicados de forma estratégica para suplir las necesidades de educación de dicho personal.

Para desarrollar las labores académicas, cada escuela de formación cuenta con alojamientos, aulas prácticas, laboratorios, sitios recreodeportivos, auditorios, bibliotecas, salas de cómputo y polígonos para la práctica de tiro. Los auxiliares se forman durante 60 días y deben cumplir con una intensidad horaria de 520 horas de clase teórico-prácticas, tal como se muestra en la siguiente figura:

**Ilustración 13.** Plan de estudios, curso para auxiliares de policía

Saberes transversales	Acondicionamiento Físico I	24	Saberes específicos	Acondicionamiento Físico II		16			
	Catedra Institucional	24		Fundamento y destrezas con armas de fuego		80			
	Fundamentación Jurídica	40		Seguridad en entornos policiales		40			
	Régimen y Doctrina Institucional	40		Primer respondiente en salud		40			
	Sistema de Intervención Policial orientado al servicio militar	40		Tácticas operacionales en el servicio de policía		48			
	Servicio de Policía	40		COMPONENTE DE PROFUNDIZACIÓN ALINEADO AL ÁMBITO DE GESTIÓN (prevención, tránsito, turismo, medio ambiente infancia y adolescencia)	Manual de erradicación	Sistema integrado de seguridad rural	48		
	Habilidades comunicativas orientadas a la atención y servicio al ciudadano	24						Seguridad y Servicio Antinarcofílico	Seguridad Rural y Protección Ambiental
	Ética y Transparencia	16							
<b>Total Horas</b>	<b>248</b>	<b>96</b>	<b>272</b>	<b>272</b>	<b>272</b>				
<b>Total días clase</b>	<b>28</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>				

**Fuente:** Dirección de Educación Policial [DIEPO]

Los auxiliares de policía, antes de realizar el “Juramento de Bandera”, reciben una formación integral en doctrina Policial y fundamentación jurídica, complementada con saberes específicos, de acuerdo con el nivel de gestión donde habrán de prestar su SMO.

El personal de auxiliares de policía que una vez cumplan con el tiempo estipulado de servicio (12 meses) tiene la opción de continuar de manera voluntaria con seis meses más de servicio; tiempo en el cual recibirán un reentrenamiento de seis (6) días, en el que se actualizarán en temas de seguridad a instalaciones, derechos humanos, servicio y atención al ciudadano y proyecto de vida.

## Auxiliares de Policía, Propedéutico Institucional y Semillero como Estrategia Transformacional

La Policía Nacional, desde hace más de treinta (30) años ha generado procesos de evolución organizacional, procurando una mayor cercanía con las personas y poder así afrontar los retos que trae consigo una transformación policial (TP), que conlleve un nuevo modelo de servicio de policía orientado a las personas, que prioriza la planeación desde lo local y se integra a la escucha activa de las ideas, las opiniones y los requerimientos de los ciudadanos. Con esta estrategia se busca salvaguardar los derechos humanos y promover el bienestar tanto de los miembros de la organización policial como de la ciudadanía en general.

### Transformación de la Policía Nacional

El proceso de transformación policial (TP) se basa en la protección de los derechos humanos y el bienestar policial (Amórtegui y Sandoval, 2023). Busca fortalecer y mejorar el servicio público de la Institución y la confianza de los ciudadanos, así como optimizar el conocimiento institucional de las costumbres y la cultura de las comunidades (Policía Nacional, 2023).

**Ilustración 14.** Mujeres auxiliares de policía en periodo de formación



**Fuente:** Comunicaciones Estratégicas GUCOE-DITAH.

Dentro de las estrategias empleadas para llevar a cabo este proceso de cambio, se encuentra la adaptación de la educación policial al nuevo contexto del país (Ospina, Gómez, Pulido y Ballestas, 2022). Así, por medio de la optimización de los procedimientos de formación, capacitación y entrenamiento se busca fortalecer el desarrollo profesional de los miembros de la Policía (Ospina, Gómez, Pulido y Ballestas, 2022). Para ello, en las políticas educativas se implementó la formación por ciclos propedéuticos (Ministerio de Defensa, 2008).

## Propedéutico

Con la Ley 749 de 2002 se reguló en el sistema educativo la formación técnica y tecnológica por ciclos propedéuticos. Este tipo de sistema se basa en la concepción de los ciclos como etapas intermedias en una secuencia de formación (Ocazonez, 2006). El objetivo de esta formación es ofrecer programas educativos flexibles y dar continuidad a los procesos de educación por competencias (Ministerio de Educación, 2014).

Para el caso de la Fuerza Pública, los ciclos propedéuticos se entienden como una “secuencia que complementa y articula el proceso de educación ininterrumpida y ascendente” (Ministerio de Defensa, 2008). En ese sentido, los cursos de instrucción y formación permiten acumular créditos para cumplir con los requisitos propios de cada nivel educativo (Ministerio de Defensa, 2008).

Teniendo en cuenta lo anterior, se espera que la formación por ciclos propedéuticos, para el caso de los auxiliares de policía, sirva como una estrategia de fidelización, al considerar que la formación por competencias prepara para el ejercicio de la labor policial, como un semillero de profesionalización, que garantizará una disponibilidad de personal que cuenta con una formación en las áreas propias de una ciencia y el derecho de policía. Este tipo de formaciones se constituyen en una estrategia que permitió que, en 2023, más de 3.500 auxiliares de policía continuaran voluntariamente con la prestación del servicio por 6 meses más (Policía Nacional, 2023).

## Formación de auxiliares de policía

En 2021, la Institución contaba con más de ocho mil (8.000) auxiliares, de los cuales, dos mil quinientas eran mujeres (Policía Nacional, 2021). Al ingreso, los jóvenes recibieron un curso de entrenamiento básico acorde a los parámetros de la Dirección de Educación Policial y capacitación sobre defensa y seguridad de instalaciones, derechos humanos, atención al ciudadano y proyecto de vida (Policía Nacional, 2023).

Cuando los auxiliares culminan el proceso formativo, se remite dicha experiencia a la Dirección de Talento Humano, con el propósito de llevar un historial educativo de las personas entrenadas (Policía Nacional, 2023).

Los auxiliares ejecutan actividades de apoyo basadas en el proyecto propedéutico institucional del servicio a la comunidad (Policía Nacional, 2023). Se espera que con la formación dada a los auxiliares se “tome conciencia del compromiso individual” que implica ser policía, especialmente en las comunidades en las que realizarán su misión constitucional (Policía Nacional, 2023). Dentro de las propuestas para la transformación institucional, se encuentran las metodologías para el diálogo social. En este asunto se promueve que la formación dada a los auxiliares se dirija a las necesidades del país en el contexto del postconflicto y al nuevo modelo del servicio policial (Ballestas y Pulido, 2022).

En cuanto a las incorporaciones, se planteó la creación de Semilleros para desarrollar y promover la vocación de servicio en los aspirantes. El Semillero de Talento Juvenil que se realizó en Sucre en 2023 fue escogido como piloto del proyecto. Durante la ceremonia, el Jefe Nacional del Servicio de Policía explicó que el semillero tiene como objetivo preparar a los jóvenes que ingresaron a la Institución como auxiliares, fortaleciendo su sentido de pertenencia, liderazgo y responsabilidad con la comunidad.

### Ilustración 15. Auxiliares de policía en relación general



Fuente: Grupo de Comunicaciones Estratégicas GUCOE-DITAH

Igualmente, se esperaba que los jóvenes auxiliares desarrollaran una “vocación de servicio” en su paso por la Institución y que esta les permitiera continuar en la Policía (Bustamante, 2023). Se destaca el énfasis que la Institución realiza en el desarrollo vocacional del servicio y su alineación con las propuestas de transformación institucional.

La formación de auxiliares de Policía se ha enfocado en inculcar el compromiso individual y la vocación de servicio en las comunidades donde desempeñan su labor constitucional. La implementación de estrategias de incorporación, basadas en el talento, las habilidades y la vocación de servicio, contribuirá en el largo plazo al ingreso de un personal con una formación integral y un alto sentido de compromiso, fortaleciendo así la capacidad de la Institución para cumplir con sus labores constitucionales en beneficio de la sociedad.

## Destinación

Una vez finalizado el periodo de formación, los auxiliares de policía, a través de la Dirección de Talento Humano, son destinados a las diferentes unidades policiales, teniendo en cuenta los siguientes factores:

- » Determinación de la Dirección General de la Policía Nacional.
- » Necesidades del Servicio.
- » Histórico promedio y ubicación geográfica de la unidad policial.

### **Ilustración 16.** Auxiliares de policía, destinados a diferentes especialidades del servicio



**Fuente:** Grupo de Comunicaciones Estratégicas GUCOE-DITAH

El personal de auxiliares de policía, una vez asignados a las diferentes unidades (Metropolitanas, Departamentos y Direcciones), desempeñarán sus funciones en las diferentes especialidades del servicio, contribuyendo así a la prevención de delitos y contravenciones, además del mantenimiento de la convivencia y la seguridad humana.

## El deber cumplido: Licenciamiento, Tarjeta de Reservista y Certificado de Conducta

El licenciamiento de los auxiliares de policía corresponde a la etapa final de la prestación del SMO, durante la cual se certifica que el conscripto ha cumplido con el tiempo establecido en la norma. Los directores y comandantes de las unidades policiales son los responsables de expedir la resolución de licenciamiento. Dicho acto administrativo, igualmente, será gravado en el Sistema de Información para la Administración del Talento Humano [SIATH].

### Ilustración 17. Reconocimiento Auxiliar de Policía



**Fuente:** Grupo de Comunicaciones Estratégicas GUCOE-DITAH

Al momento del licenciamiento del auxiliar por parte de la Institución, se realiza la entrega de los siguientes elementos:

- » Tarjeta de reservista de primera clase.
- » Certificado de conducta a quienes causen derecho.
- » Dotación de un traje de sastre tanto para hombres como para mujeres.
- » Bonificación de licenciamiento, correspondiente a un salario mínimo mensual legal vigente.
- » Pasaje para el regreso a su domicilio, el cual queda registrado en el SIATH.
- » Diploma de licenciamiento.
- » Constancia de servicio médico por cuatro semanas, cuando lo solicite.

## **Tarjeta Reservista Primera Clase**

La libreta militar de primera clase es el documento que reciben los conscriptos una vez se dé su licenciamiento, previo cumplimiento a los requisitos. Desde antes de que se promulgara la Ley 1 de 1945 hasta hoy, este documento ha servido para poder distinguir a los(as) colombianos(as) que han definido su situación militar, mediante la prestación del SMO en las Fuerzas Militares o la Policía Nacional.

El trámite para expedir la libreta será realizado por la Oficina de Coordinación de Incorporación y Control Reservas de la Policía Nacional ante la Dirección de Reclutamiento del Ejército Nacional. El personal desacuartelado debe realizar el trámite de manera personal, ante la Dirección de Reclutamiento del Ejército Nacional.

Cabe señalar que son reservistas de primera clase de la Policía Nacional las mujeres y hombres que presten el servicio militar en la Institución, en los términos establecidos en la ley. Asimismo, lo son estudiantes de los colegios de la Dirección de Bienestar y Familia de la Policía Nacional que hayan aprobado las fases de instrucción policial y que cumplan los requisitos establecidos en la norma para la definición de la situación militar.

**Ilustración 18.** Libreta Militar Reservista Primera Clase del señor Diego Jordán Rentería, año 1982



## Certificado de Conducta

Es un documento expedido por la Policía Nacional, donde constan el comportamiento y el desempeño policial obtenido por los auxiliares de policía durante la prestación del servicio militar. La calificación de la conducta del personal de auxiliares de policía se fundamenta en los registros positivos y negativos que reposen en el formulario de seguimiento del evaluado. La calificación de la conducta se clasifica en excelente, buena o deficiente (Policía Nacional, 2023).

**Ilustración 19.** Certificado de Conducta con calificación Excelente del señor Alberto Edgar Gutiérrez, año 2001.



## Incorporación de la Mujer al Servicio Militar Voluntario en la Policía Nacional

**Ilustración 20.** Juramento de Bandera, primeras mujeres auxiliares de policía



**Fuente:** Policía Nacional de Colombia (2019)

La incorporación de la mujer como auxiliar representa un hecho de trascendencia institucional, pues se constituye en la base de transformación a través de la cual se fortalecen los espacios de participación de las mujeres en cargos que tradicionalmente estaban destinados a hombres; además, responde a los procesos de profesionalización policial, equidad, paridad, visibilización e igualdad de derechos laborales.

La incorporación de mujeres al servicio militar en la Institución se realiza desde el año 2019 por medio de la modalidad de auxiliar de policía. Su participación se generó principalmente por dos razones: primero, se procuraba aumentar su presencia en la Institución, teniendo en cuenta que para la época solo el 11 % de la población policial era femenina; en segundo lugar, para responder a las necesidades institucionales del servicio en las regiones colombianas.

El programa de mujeres auxiliares marcó un avance en la búsqueda de la igualdad de género dentro de las fuerzas de seguridad del país. Con base en ello, se procede a analizar los antecedentes legislativos, el proceso de incorporación y los imaginarios

que han impulsado la participación de las mujeres en el servicio militar de la Policía, con el propósito de identificar los desafíos y avances en la consolidación de esta modalidad.

## Antecedentes

Por medio de la Ley 2 y el Decreto 750 de 1977 se estableció por primera vez la prestación del SMO en la modalidad de auxiliar de policía, pero solo estaba reglamentado para hombres. En los años 90, la Policía Nacional ejecutó planes de transformación institucional con los cuales se buscaba aumentar el reconocimiento y la credibilidad de los ciudadanos (Molina, 2017). Por ello, se buscó fortalecer el servicio de Auxiliares Bachilleres para patrullar los centros urbanos y ampliar el pie de fuerza de la Institución (Casas, 2005). Para 1993 se incluyó en la legislación que la mujer colombiana podía prestar servicio militar voluntario u obligatorio si las circunstancias lo exigían.

“En tareas de apoyo logístico, administrativo, social, cultural o de defensa de la ecología, el medio ambiente y en general actividades que contribuyan a la modernización y al desarrollo del país” (Ley 48 de 1993, parágrafo, artículo 10).

Sin embargo, en 2016, la Corte Constitucional consideró la expresión anterior como contraria a la Constitución Nacional, debido a la existencia de mujeres transgénero para las cuales no se aplicarían las normas de SMO (Corte Constitucional, 2016). Aunque la Ley de 1993 reguló el SMO hasta la segunda década del siglo XXI, solo se iniciaron las incorporaciones de mujeres en la Policía Nacional hasta 2019.

## Primeras incorporaciones

A diferencia de la Ley 48 de 1993, donde se especificaban las actividades a realizar por las mujeres prestadoras de servicio militar, la Ley 1861 de 2017 solamente definió la prestación del servicio militar voluntario u obligatorio cuando las circunstancias lo exigieran. La Policía Nacional realizó la primera incorporación de mujeres en la modalidad de auxiliar de policía en el año 2019 (Hernández et al., 2021). Para ello, se ejecutó un plan piloto en Bogotá que contó con la participación de 900 mujeres aspirantes, de las cuales 243 fueron incorporadas (Cortés, 2021). Las auxiliares tuvieron una formación de tres meses en doctrina policial, jurídica y humanística, debían cumplir labores asociadas con la divulgación del Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana, así como apoyar la seguridad en eventos masivos, Transmilenio y ciclorrutas (Cedeño, 2019).

Con el plan piloto en marcha, el Ministerio de Defensa en 2020 anunció convocatorias en ciudades como Bucaramanga, Manizales, Ibagué, Medellín, Cúcuta, Leticia, Barrancabermeja y Moca; al igual que en los departamentos de Cundinamarca, Quindío y Vichada (Minuto 30, 2020). Ese año, en Cali, se realizó una convocatoria para mujeres auxiliares de policía con el fin de ejercer funciones de orientación a ciudadanos para disminuir los hurtos en el transporte masivo MIO (El País, 2020). En Antioquia, cien (100) jóvenes integraron la primera cohorte para ese departamento que tenía como objetivo “ejercer acciones de seguridad y convivencia en los diferentes municipios” (Ramírez, 2020).

Entre tanto, en departamentos como el Huila, 176 mujeres se inscribieron, de las cuales solo 65 continuaron con el proceso (DH Web, 2021). En el departamento de Caldas, 32 mujeres pasaron a conformar “la primera promoción de mujeres auxiliares de policía” para esa jurisdicción territorial; algunas de ellas tenían formación académica en atención a la primera infancia, administración de empresas, enfermería y tecnología en sistemas (Ríos, 2021). En Pamplona, 33 aspirantes se graduaron como auxiliares de policía, las cuales fueron formadas en Derechos Humanos y relaciones personales por profesionales de la Policía y docentes de la Universidad de Pamplona (La Opinión, 2021).

## Proceso de incorporación y formación de mujeres

Tanto en los medios oficiales de la Policía Nacional como en prensa regional se hizo difusión sobre los requisitos y beneficios de prestar el servicio como auxiliar de policía. Dentro de los requisitos se encontraba la nacionalidad colombiana, tener entre 18 y 23 años, no haber contraído matrimonio ni tener hijos, no haber sido privada de la libertad, no tener investigaciones, indagaciones o antecedentes penales, disciplinarios o fiscales vigentes y no tener multas por comportamientos contrarios al Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana (Minuto 30, 2020). Dentro de los beneficios se enumeraban una bonificación mensual, servicio de salud, préstamos con ICETEX, descuentos en tiquetes aéreos, uso gratuito de sistemas de transporte masivo, acceso sin costos a museos, entre otros (Seguimiento, 2023).

El servicio de auxiliar era considerado como “una forma de transición” para que, culminado el proceso, las auxiliares pudieran profesionalizarse dentro de la Policía (El País, 2020). Las auxiliares contaban con un 30 % de descuento en la matrícula de la Escuela de Policía y con esto se buscaba “contrarrestar el déficit de policías” en algunas ciudades del país (El País, 2020).

## Imaginarios y motivaciones

Para 2021, el programa piloto de la ciudad de Bogotá se veía como “un éxito total” (DH Web, 2021). Se esperaba que para finales de ese año se pasara de 5.000 mujeres auxiliares de policía a más de 10.000 (González, 2021). Este rápido aumento de la población de mujeres auxiliares de policía pudo deberse a los beneficios que presentaba pertenecer a la Institución, pero también a los imaginarios y las motivaciones individuales e institucionales sobre las labores de servicio.

### Ilustración 21. Formación primeras mujeres auxiliares de policía en la Plaza de Bolívar, Bogotá



**Fuente:** Policía Nacional de Colombia (2019)

El carácter voluntario del servicio militar en el caso de las mujeres hizo que tuvieran motivaciones más altruistas. En algunos casos, el programa era una posibilidad profesional para aquellas mujeres que habían querido ser policías desde pequeñas (El País, 2020); además, les permitía “servir a la Patria y estar en contacto con las comunidades” (La Opinión, 2021). Para algunas de las auxiliares su labor educativa en cuanto a las actividades de prevención frente al uso de estupefacientes era “un granito de arena” para el país (González, 2021). Sin embargo, eran conscientes

de los estereotipos de género que se imponían para ese entonces; no obstante, asumieron el reto, se incorporaron como auxiliares de policía y se convirtieron en ejemplo de equidad al interior de la Fuerza Pública.

Desde la visión institucional, el servicio militar para mujeres en la Policía se veía como una forma de acercar la Institución a la comunidad, debido al “carisma” de las mujeres en sus labores (El País, 2020). En cuanto a las instituciones privadas, algunas de ellas ofrecieron espacios de formación y becas a mujeres que quisieran profesionalizarse posteriormente en la Institución (Ramírez, 2020).

Desde 2019, la inclusión de mujeres en el servicio militar como auxiliares de policía ha buscado abordar tanto el fortalecimiento del servicio de policía como el incremento de la representación femenina en la Institución. Históricamente, la participación de las mujeres en el servicio militar en Colombia ha sido limitada y sujeta a restricciones legales y culturales; no obstante, iniciativas como la puesta en marcha por la Policía Nacional de Colombia para aplicar la Ley 1861 de 2017 sentaron las bases para una mayor inclusión.

El proceso de incorporación se ha promovido como una vía de profesionalización y se han ofrecido incentivos para fomentar la participación. Tanto a nivel individual como institucional, se han destacado los imaginarios y motivaciones detrás de la participación de las mujeres en el servicio militar. Desde una perspectiva altruista hasta el deseo de servir a la comunidad en la construcción de tejidos sociales participativos, dinámicos e inclusivos en el desarrollo de sus comunidades; motivaciones que han impulsado a cientos de mujeres a unirse a la Policía como auxiliares y luego continuar con la carrera policial.

El servicio militar como auxiliares de policía representa un paso significativo hacia la igualdad de género en las fuerzas militares y de policía y una oportunidad para ampliar la participación femenina en roles tradicionalmente masculinizados.

## Entrevista Mujer Reservista de Primera Clase que continuó con la carrera como Oficial de la Policía Nacional

### Biografía



Soy María Camila Ángel Ortiz, oriunda del municipio de Puerto Asís, Putumayo, tengo 23 años. Mi hogar está conformado por mi madre, la señora Amanda Ortiz, y mi hermano, Pablo Felipe Ángel Ortiz; soy profesional en administración policial y subteniente de la Policía Nacional.

Entre los acontecimientos importantes de mi vida están mi graduación como bachiller académico, la prestación de mi servicio militar como auxiliar de la policía en el año 2019, el ingreso a la Escuela de Cadetes de Policía General Francisco de Paula Santander y mi graduación como subteniente de la Policía Nacional.

### Contexto histórico

**¿En qué año prestó el SMO en la Policía Nacional de Colombia y qué la motivó a hacerlo?**

La prestación de mi servicio militar tuvo lugar en el año 2019, motivada por el anhelo desde temprana edad de pertenecer a la Institución y la vocación de servicio a la comunidad.

### Motivación, experiencias y desafíos:

**¿Qué la motivó a continuar con la carrera policial en la categoría de oficial?**

El ejemplo de los señores oficiales, quienes fueron mis comandantes, y el anhelo de ser quien lidera y orienta el servicio de policía.

### **¿La experiencia como auxiliar de policía facilitó su adaptación a la formación como Oficial? ¿Podría compartir algunas de estas?**

Sí, ya que la experiencia y la disciplina adquirida durante la prestación de servicio militar la puse en práctica durante el proceso de formación como oficial de la policía, facilitando así mi adaptación a las reglas de la escuela; de igual manera, en este nuevo escenario educativo coloqué en práctica los principios y valores institucionales ya adquiridos en la etapa de formación como auxiliar.

## **Contribuciones y consejos**

### **En su opinión, ¿cuál ha sido su contribución más significativa al avance de las mujeres en la Policía Nacional a través del servicio militar como auxiliar de policía y como oficial?**

Mi mayor contribución en las dos categorías policiales (auxiliar de policía y oficial) ha sido el mantenimiento de la disciplina y la disposición para el servicio, en el cual he podido demostrar mis capacidades para asumir cargos en igualdad de condiciones con mis homólogos masculinos, eliminando de esta manera los estereotipos sexistas.

### **Basándose en su experiencia, ¿qué consejo les daría a las mujeres que aspiran a prestar el servicio militar como auxiliares de policía?**

Les diría que no tengan miedo de pertenecer a esta bella Institución, que se prepararen de manera cognitiva, física y emocionalmente, toda vez que estas tres habilidades las llevarán a ser excelentes policías y a prestar un servicio fundamentado en el respeto por los derechos humanos.

## Entrevista Mujer Reservista de Primera Clase que continuó con la carrera como Patrullero del Nivel Ejecutivo



**Nota:** graduación de la señorita patrullero Yurani Consuelo Lancheros Ruiz, como Técnico Profesional en Servicio de Policía.

### Biografía

Soy la patrullero de policía Yurani Consuelo Lancheros Ruiz, nací en la ciudad de Bogotá el 9 de diciembre del 2003; mi familia está conformada por mi padre Alfonso Lancheros, mi madre Consuelo Ruiz y cuatro hermanos. Egresada como Bachiller del colegio Fernando González Ochoa y tecnóloga en Contabilidad y Sistemas en el Servicio Nacional de Aprendizaje [SENA].

### Contexto histórico:

¿En qué año prestó el servicio militar obligatorio en la Policía Nacional de Colombia?

Realicé mi proceso de incorporación al servicio militar en la ciudad de Bogotá, recuerdo que mi hermana mayor fue quien me dijo que estaban realizando

incorporaciones de auxiliar de policía para mujeres. El día que tomé la decisión de presentar carpeta, aproximadamente el 22 de enero del 2022, fui en compañía de mi hermanita Karen Lancheros, quien quería realizar el proceso conmigo, lastimosamente ella no pasó por problemas en la visión.

### **¿Qué la motivó a prestar el servicio militar voluntario como auxiliar de policía?**

Mi mayor motivo fue obtener y lucir el uniforme con orgullo, para representar la Institución y servir a la comunidad con transparencia, fundamentando mi actuar en los valores que mi familia me inculco. El haber ingresado a la Policía Nacional fue uno de mis sueños más anhelados, parte principal de mi proyecto de vida.

## **Trayectoria, experiencias y desafíos**

### **¿Cómo ha sido su experiencia desde que inició su formación como auxiliar de policía hasta alcanzar el grado de patrullero?**

Cuando superé cada una de las fases del proceso de selección, inicié a comprar mis cosas, como cuadernos, camisas y demás útiles necesarios para recibir la instrucción; al principio, nos uniformaron con camisetas blanca y verde y un jean, mientras nos ganábamos el uso del uniforme. Cada experiencia vivida fue muy agradable, pero dentro de mí aumentaba la ansiedad por portar el verde oliva, el “uniforme policial”, hasta que llegó el día tan anhelado, donde me revestí de autoridad y logré cumplir el sueño de mi vida “ser policía”.

Durante mi servicio policial, logré poner en práctica todos los conocimientos aprendidos en la instrucción, en especial el respeto por el prójimo y la ayuda a los más vulnerables. Situaciones que me impulsaron a continuar con la carrera como profesional de policía, pues estaba convencida de que esto era lo que quería para poder desarrollarme en las diferentes esferas de mi vida.

### **¿Puede compartir un desafío específico que enfrentó en el servicio militar debido a su género y cómo lo superó?**

Fueron muchas las experiencias vividas, pero la que más recuerdo fue el día en que me destinaron a prestar mi servicio militar como auxiliar de policía en la Escuela de Policía Provincia de Sumapaz, lugar donde comenzó mi travesía institucional. En ese momento fueron muchas las emociones y los sentimientos que experimente, en especial miedo de perder la vida en el ejercicio de mi profesión, ansiedad por sumerme a un régimen disciplinario estricto, soledad al estar lejos de mi familia, etc.

El primer turno de centinela que preste en la escuela fue una de las experiencias más difíciles, pues tenía la responsabilidad de proteger a las personas que allí se encontraban en periodo de formación. Estos momentos me sirvieron para reafirmar mi vocación y estar dispuesta siempre a dar la vida por los demás, pidiendo a Dios que gué mis pasos y me ayude siempre a actuar con determinación y carácter.

## Impacto e influencias

**¿De qué manera cree que su presencia y rol en la Policía Nacional desde el servicio militar ha influenciado o cambiado la percepción sobre las mujeres en la fuerza?**

Mi percepción positiva hacía la mujer inició cuando veía a las estudiantes pasar corriendo y susurrando sus anécdotas en las clases y en las formaciones, me alegraba verlas pasar en sus grupitos de amigas riendo. Algo que me encantaba también ver era cuando corrían, escuchaba a lo lejos que les decían tienen cinco minutos para formar de nuevo; eso me estimulaba para querer ser como ellas, recuerdo que cuando llegaba al alojamiento estaba rodeada de personas que me contaban sus anécdotas de vida, las cosas por las que pasaban y los anhelos que tenían para sus vidas.

A los 10 meses de estar prestando el servicio militar en la Escuela de Policía Provincia de Sumapaz, decido realizar el proceso de incorporación a patrullero de policía; fue algo complicado, porque no contaba con los recursos suficientes para continuar, además debía viajar constantemente a Bogotá para presentar los exámenes de admisión, no obstante, encontré en mi familia el apoyo económico incondicional. Hoy en día, soy patrullero de la Policía Nacional de Colombia, no fue fácil lograrlo, pero tampoco imposible, lo que se desea y anhela con el corazón, Dios nos ayuda a conseguirlo.

## Consejos para otras mujeres

**¿Qué mensaje enviaría a las mujeres que están empezando su carrera en la Policía Nacional desde el servicio militar como auxiliares de policía?**

El servicio militar como auxiliar de policía significó en mi vida, disciplina, fortaleza e inicio, ya que fueron mis primeros pasos para ser lo que soy hoy en día. Así mismo, aportó grandes cambios que me hicieron creer en mí misma.

Les diría a las mujeres que han prestado el servicio militar como auxiliares de policía y que están pensando en continuar con la carrera policial, que todo lo que hagan, lo hagan con amor, que todo sacrificio tiene su resultado. ¿Por qué digo sacrificio?, porque en algunas ocasiones tenemos que alejarnos por un tiempo de las personas que amamos y de las cosas que nos rodean, pero eso nos hace más fuertes.

Mi último consejo es que recuerden que nosotras somos las protagonistas de nuestra historia y que por encima de todo pongan a Dios en sus manos, “Esfuézate y se valiente, que todo lo demás vendrá por añadidura”.

## Estadísticas Auxiliares de Policía desde el 2019 al 2023

**Ilustración 22.** Auxiliar de policía de la especialidad de Infancia y Adolescencia en actividades de prevención en tiempos de pandemia COVID -19



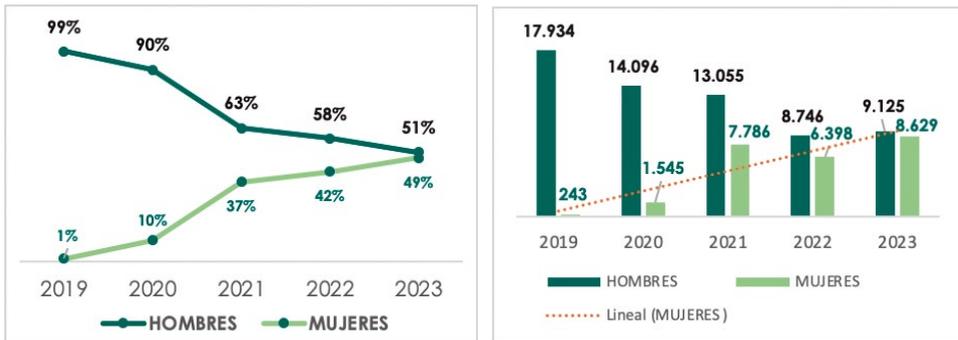
**Fuente:** Policía Nacional de Colombia (2020).

En este periodo, el servicio militar en la Policía Nacional tuvo un impacto positivo dentro de la Institución y a nivel social, pues se abrió la posibilidad a la mujer de prestar el servicio militar, situación que se materializó con la incorporación de las primeras 243 mujeres como conscriptas. Este hecho influyó en que otras instituciones de las Fuerzas Militares de Colombia también permitieran la participación de la mujer en la prestación del servicio militar, brindando la posibilidad de continuar en las fuerzas como profesional en las categorías de suboficial u oficial.

Este gran paso allanó el camino para que, en el 2020, se eliminara la incorporación por cuotas de género en la Policía Nacional, brindando igualdad de oportunidades a mujeres y hombres en el proceso de selección.

En la figura que se presenta a continuación se muestra la participación que han tenido los hombres y mujeres en los últimos años en la Institución en cuanto al servicio militar; igualmente, se evidencia el crecimiento exponencial que ha tenido la mujer en esta categoría.

**Ilustración 23.** Cifras de auxiliares de policía por sexo, 2019 – 2023



En los cinco (5) años de análisis, prestaron el SMO en la Policía Nacional aproximadamente 87.557 colombianos(as), el porcentaje promedio de participación anual para la época, en esta categoría fue del 11 % respecto al parte de personal uniformado.

En la Tabla 6 se muestra el parte de personal por categoría, en el que se aprecia el número de auxiliares y su participación desde 2019 hasta 2023.

**Tabla 6.** Parte de personal por categoría desde el 2019 hasta el 2023

Año	Oficial	Suboficial	Nivel ejecutivo	Patrullero de policía	Agente	Auxiliar de policía	Total
2019	7.409	118	130.291	0	382	18.177	156.377
2020	7.596	96	131.937	0	324	15.641	155.594
2021	7.517	66	129.709	0	259	20.841	158.392
2022	7.501	39	132.636	0	210	15.144	155.530
2023	7.433	29	126.832	6.054	156	17.754	158.258

**Fuente:** Libro Dirección de Talento Humano en cifras, un análisis desde la estadística descriptiva 2025.

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

## Sociodemográfica del Personal de Auxiliares de Policía 2024

El servicio que prestan los auxiliares de policía es transitorio, por lo que no genera vínculo laboral con la Institución (Ponal, 2023). La planta de auxiliares de policía es fijada por el Gobierno Nacional y administrada por la Dirección de Talento Humano de la Policía Nacional, teniendo como punto de referencia las necesidades de dicho personal (Ponal, 2023).

A fecha 31 de mayo de 2024, se encontraban en servicio activo un total de **24.149 auxiliares de policía**, distribuidos en todo el territorio nacional. En esta categoría, las mujeres ocupan un 47 % (11.298) del total de la planta de auxiliares de policía, situación que evidencia la participación igualitaria entre hombres y mujeres e impulsa una perspectiva de género que permea a todo el sector público.

En la Tabla 7 se muestra las variables sociodemográficas de los 24.149 conscriptos en servicio activos en la Policía Nacional.

**Tabla 7.** Sociodemografía del personal de auxiliares de policía 2024

Característica	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
<b>Sexo</b>		
Hombre	11.298	47%
Mujer	12.851	53%
<b>Edad</b>		
18 a 20 años	17.037	71%
21 a 25 años	7.112	29%
<b>Etnia</b>		
Mestizo	21.871	90,57%
Afrodescendiente	1.494	6,19%
Indígena	718	2,97%
Mulato	42	0,17%
Raizal	22	0,09%
Palenquero	2	0,01%
<b>Estado civil</b>		
Soltero	24.110	99,84%
Casado	2	0,01%
Unión libre	7	0,03%
Separado	30	0,12%
<b>Hijos</b>		
Con hijos	1	0,004%
Sin hijos	24.148	99,996%
<b>Nivel académico</b>		
Básica primaria	1.295	5,36%
Bachiller	22.774	94,31%
Técnico	76	0,31%
Tecnólogo	4	0,02%
<b>Distribución del personal</b>		
Operativo	16.174	67%
Administrativo	7.975	33%
<b>Tiempo de servicio</b>		
0 a 6 meses	16.821	70%
7 a 12 meses	5.436	23%
Más de 13 meses	1.892	8%

**Fuente:** Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano

**Fecha:** 31/05/2024



El mayor porcentaje de auxiliares de policía se ubica en el rango de edad de 18 a 20 años (71 %); edad en la cual la mayoría de ellos han culminado el bachillerato y buscan definir su situación militar. En cuanto a la etnia, se observa que el mayor porcentaje lo ocupan los mestizos (90,57 %) y afrodescendientes (6,19 %). Contar con una planta de auxiliares de policía pluriétnico y multicultural facilita el acercamiento a las comunidades, quienes a través de campañas de prevención buscan mejorar la convivencia y la seguridad ciudadana en sus territorios.

Con relación al estado civil, se observa que el mayor porcentaje se encuentra soltero (99,84 %). En cuanto al nivel académico, se observa que el 94,31 % son bachilleres y un 5,36 % tiene estudios primarios, aquí es importante resaltar que la Policía Nacional, a través de convenios con instituciones educativas, busca que la mayoría de los jóvenes que aún no han culminado la educación secundaria, lo hagan a través de la validación, ofreciendo así la oportunidad de adquisición de conocimiento, mediante la prestación del servicio militar.

Con respecto a la distribución de los auxiliares de policía para la prestación del servicio militar, se observa que la mayoría de estos lo hacen en actividades operativas (67 %), encaminadas a la prevención y la convivencia ciudadana; frente a un 33 % que apoya labores administrativas.

En lo que tiene que ver con el tiempo de servicio del personal en análisis, se evidencia que el 70 % se encuentra iniciando la prestación del servicio militar y un 23 % ya se encuentra finalizando el mismo; existe un 8 % que por solicitud propia decidió aumentar por 6 meses más su servicio militar. Respecto al lugar de procedencia, se observa que el 58 % (13.907) de los auxiliares de policía provienen de las cabeceras municipales, mientras que un 42 % de las ciudades capitales.

A continuación, se muestra la cantidad de auxiliares de policía por ciudad capital de nacimiento.

**Tabla 8.** Auxiliares de policía nacidos en ciudades capitales

Ciudad de nacimiento	Cantidad de auxiliares de policía
Bogotá, D. C.	2.412
Barranquilla	1.036
Cartagena de Indias	853
Santa marta	596
Medellín	511
Villavicencio	472
Cali	467
Montería	450
Cúcuta	449
Valledupar	440
Ibagué	349
Manizales	257
Riohacha	252
Bucaramanga	239
Sincelejo	206
Pasto	167
San José del Guaviare	185
Neiva	152
Pereira	146
Quibdó	145
Leticia	140
Armenia	128
Popayán	100
Yopal	90
<b>Total</b>	<b>10.242</b>

**Fuente:** Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano

**Fecha:** 31/05/2024



Desde la Dirección de Talento Humano de la Policía Nacional, se procura que el personal de auxiliares de policía que decide prestar el servicio militar en la Institución lo realice cerca al lugar donde se encuentre radicado su núcleo familiar.

**Tabla 9.** Distribución de auxiliares de policía por departamento

Departamentos de policía	Cantidad
Cundinamarca	1.052
Valle del Cauca	701
Antioquia	558
Magdalena	544
Cesar	541
Nariño	481
Tolima	432
Córdoba	411
Santander	385
Guajira	351
Boyacá	346
Caldas	342
Casanare	336
Bolívar	295
Guaviare	294
Meta	291
Sucre	282
Magdalena Medio	266
Norte de Santander	254
Quindío	252
Atlántico	246
Urabá	219
Chocó	202
Huila	200
Amazonas	191
Caquetá	185
Risaralda	183
Guainía	161
Putumayo	154
Arauca	140
Vaupés	106
San Andrés y Providencia	47
Vichada	32
Cauca	27
<b>Total</b>	<b>10.507</b>

**Fuente:** Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano

**Fecha:** 31/05/2024

El 43 % (10.305) de los auxiliares de policía prestan el servicio militar en los 34 departamentos de policía; este personal contribuye a la seguridad rural, apoyando los planes, los programas y las actividades de prevención. De igual manera, apoya los servicios de seguridad y defensa a las instalaciones policiales, bajo la supervisión de un profesional de policía (Ponal, 2023).

**Tabla 10.** Distribución de auxiliares de policía por metropolitanas

Metropolitanas de policía	Cantidad
Bogotá	2.204
Barranquilla	1.020
Valle de Aburrá	970
Cali	871
Santa marta	596
Cartagena	592
Villavicencio	461
Montería	394
Ibagué	387
Bucaramanga	348
Cúcuta	306
Soacha	305
Manizales	290
Popayán	239
Pasto	228
Tunja	215
Pereira	211
Neiva	189
Valledupar	5
<b>Total</b>	<b>9.831</b>

**Fuente:** Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano

**Fecha:** 31/05/2024



El 41% (9.831) de los auxiliares de policía prestan su servicio militar en las principales ciudades del país, como apoyo en los planes preventivos desarrollados en el marco del servicio de policía; de igual forma, en actividades de prevención encaminadas al mejoramiento de la movilidad y la percepción de seguridad en el transporte público masivo.

Asimismo, coadyuvan en actividades encaminadas a la protección del medio ambiente, haciendo presencia en las reservas naturales de la ciudad y parques de recreación. Apoyan actividades de prevención orientadas a la protección de niños, niñas, adolescentes y adulto mayor.

**Tabla 11.** Distribución de auxiliares de policía en escuelas de formación policial

Escuelas de formación policial	Cantidad
Escuela Internacional del Uso de la Fuerza Policial para la Paz [CENOP]	1.666
Escuela de Policía Antonio Nariño [ESANA]	97
Escuela de Postgrados de Policía [ESPOL]	60
Escuela de Cadetes de Policía [ECSAN]	55
Escuela de Suboficiales y Nivel Ejecutivo [ESJIM]	39
Escuela Nacional de Carabineros [ESCAR]	36
Escuela de Carabineros Rafael Núñez [ESRAN]	33
Escuela de Policía de Provincia de Sumapaz [ESSUM]	32
Escuela de Policía Carlos Eugenio Restrepo [ESCER]	30
Escuela de Aviación Policial [ESAVI]	29
Escuela de Policía Simón Bolívar [ESBOL]	28
Escuela de Policía Gabriel González [ESGON]	28
Escuela de Carabineros Eduardo Cuevas García [ESECU]	27
Escuela de Policía Rafael Reyes [ESREY]	24
Escuela de Carabineros Alejandro Gutiérrez [ESAGU]	22
Escuela de Carabineros Provincia de Vélez [ESVEL]	19
Escuela de Investigación Criminal [ESINC]	17
Escuela de Policía de Yuto [ESMAC]	14
Escuela de Seguridad Vial [ESEVI]	10
Escuela de Equitación Policial [ESCEQ]	2
Escuela de Tecnologías de la Información y Comunicaciones [ESTIC]	1
<b>Total</b>	<b>2.269</b>

**Fuente:** Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano

**Fecha:** 31/05/2024

El 9 % (2.269) de los auxiliares de policía se encuentran en las escuelas de formación policial, la mayoría de ellos en periodo de formación, y otra parte de apoyando los servicios de seguridad y defensa de estas unidades policiales.

**Tabla 12.** Distribución de auxiliares de policía en oficinas asesoras y direcciones

Dirección General y Oficinas Asesoras	Cantidad
Dirección General de la Policía Nacional [DIPON]	53
Oficina de Comunicaciones Estratégicas [COEST]	6
Inspección General y Responsabilidad Profesional [INGER]	3
Jefatura y Direcciones	
Jefatura Nacional de Servicio de Policía [JESEP]	9
Dirección Antinarcoóticos [DIRAN]	867
Dirección de Carabineros y Protección Ambiental [DICAR]	444
Dirección de Bienestar Social y Familia [DIBIE]	32
Dirección de Talento Humano [DITAH]	28
Dirección de Sanidad [DISAN]	24
Dirección de Investigación Criminal e Interpol [DIJIN]	23
Dirección de Educación Policial [DIEPO]	16
Dirección Logística y Financiera [DILOF]	15
Dirección Antisecuestro y Antiextorsión [DIASE]	11
Dirección de Tránsito y Transporte [DITRA]	5
Dirección de Gestión de Policía Fiscal y Aduanera [POLFA]	3
Dirección de Incorporación [DINCO]	3
<b>Total</b>	<b>1.542</b>

**Fuente:** Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano

**Fecha:** 31/05/2024

El 6 % (1.542) del total de auxiliares de policías prestan su servicio militar en las diferentes oficinas asesoras y direcciones de la Policía Nacional, la mayoría de este personal se ubica en la Dirección de Antinarcóticos, apoyando la seguridad en actividades de erradicación, sustitución de cultivos ilícitos. De igual manera, en la Dirección de Carabineros y Protección Ambiental, los conscriptos apoyan las actividades de seguridad rural.

## **Personal que prestó el Servicio Militar y continuó con la Carrera Policial**

Más allá de una obligación, la juventud colombiana ha concebido el servicio militar como una oportunidad, que brinda el Estado para aportar en la construcción del tejido social, brindándole la posibilidad de fortalecer los valores y principios adquiridos en la familia y en su entorno social.

Bajo este contexto, la Policía Nacional asume un rol preponderante como catalizador del proyecto de vida de los jóvenes auxiliares, orientando sus planes y proyectos hacia un servicio solidario con sus propias comunidades, ese servicio que identifica al hombre y mujer policía en el territorio nacional y que, en una perspectiva de mentoría, los lleva a descubrir sus potencialidades para ponerlas en función de un fin eudaimónico que les permitirá realizarse personal y profesionalmente.

Es así como la formación académica en saberes transversales relacionados con la fundamentación jurídica, ética, doctrina institucional, habilidades comunicativas e inmersión en saberes específicos, alineados al ámbito de gestión, le permiten al auxiliar construir la base para la ejecución de actividades en el servicio relacionados con la atención de los requerimientos en prevención, convivencia y seguridad ciudadana, espacio que proporciona el conocimiento de primera mano, sobre las problemáticas de las comunidades y la realidad económica y social de las personas, como ejes conductores de las sociedades.

Como resultado de esta inmersión práctica, un gran porcentaje de auxiliares de policía continúa en la Institución conforme a la experiencia del servicio, adoptando una decisión consecuente con su proyecto de vida, quienes son incorporados a la carrera profesional como oficiales, nivel ejecutivo, patrulleros o patrullero de policía, representando su incidencia en las siguientes cifras:

**Tabla 13.** Personal que prestó el servicio militar y continuó la carrera como profesional en la Policía Nacional

Grado actual Policía Nacional	Servicio Militar Policía Nacional			Servicio Militar Fuerzas Militares			Total		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Brigadier General	1		1	3		3	4		4
Coronel	17		17	44		44	61		61
Teniente Coronel	26		26	133		133	159		159
Mayor	137		137	236	1	237	373	1	374
Capitán	132		132	67	1	68	199	1	200
Teniente	145		145	26		26	171		171
Subteniente	151	3	154	18		18	169	3	172
Alférez	13		13	0			13		13
Cadete	45	35	80	0			45	35	80
Sargento Mayor				1		1	1		1
Comisario	6		6	47		47	53		53
Subcomisario	58		58	113		113	171		171
Intendente Jefe	397		397	1.032		1.032	1.429		1.429
Intendente	4.058		4.058	1.729	2	1.731	5.787	2	5.789
Subintendente	15.180		15.180	4.566	5	4.571	19.746	5	19.751
Patrullero	29.450	249	29.699	4.432		4.432	33.882	249	34.131
Patrullero de Policía	2.208	1.256	3.464	27	70	97	2.235	1.326	3.561
Agente	8		8	25		25	33		33
Alumno	1.005	1.307	2.312	578		578	1.583	1.307	2.890
No uniformados	36	5	41	260	34	294	296	39	335
<b>Total</b>	53.073	2.855	55.928	13.337	113	13.450	66.410	2.968	69.378

**Fuente:** Oficina de Coordinación de Incorporaciones y Control Reservas de la Policía Nacional.

**Fecha:** 28/08/2024

Con la información de la tabla anterior, se puede deducir que de los 176.074 funcionarios de la Policía Nacional que a fecha 28 de agosto de 2024 cuenta la Institución, un 39 % ha prestado el servicio militar (el 32 % en la Policía Nacional y un 7 % en las Fuerzas Militares) y decidió continuar con la carrera policial como un plan de vida. Del mismo modo, 23.018 (13 %) se encuentra prestando su servicio militar.

Los datos demuestran cómo la Institución adopta en su proceso de transformación e innovación organizacional, la estrategia de fidelización, para que los jóvenes puedan desarrollar talentos en el servicio a la comunidad, enfatizando la necesidad de reconocer el servicio militar como un semillero de profesionales de policía y propedéutico institucional.

### **Incidencia del servicio militar como factor motivador para la continuidad como Oficiales de la Policía Nacional**

Al realizar un análisis del personal activo en la Institución, se puede evidenciar que mil ciento cuarenta y uno (1.141) oficiales registran en su hoja de vida haber prestado el servicio militar, ejerciendo cargos en el nivel directivo; así mismo, noventa y tres (93) jóvenes se encuentran realizando estudios como cadetes y alféreces en la Escuela de Cadetes de Policía General Francisco de Paula Santander para graduarse en un futuro cercano como oficiales.

### **Incidencia del servicio militar para la continuidad de los conscriptos en el nivel ejecutivo de la Policía Nacional**

La Institución cuenta con sesenta y un mil trescientos veinticuatro (61.325) funcionarios en servicio activo, desde patrulleros a comisarios, quienes luego de prestar el servicio militar (49.398 como auxiliares de policía y 11.927 soldados en las Fuerzas Militares), continuaron con la carrera profesional, destacándose dentro de ellos:

**Tabla 14.** Personal que prestó el servicio militar y en la actualidad desarrollan actividades como asesores

Grado	Nombres y apellidos	Cargo
CM	Germán Castañeda Cuevas	Mando Nivel Ejecutivo de Comando DEAMA
CM	Henry Samir García Huertas	Responsable Seguridad de Protección DIPRO
CM	Carlos Ausberto López Ortega	Administrador Seguridad de la Información OFTIC
CM	Arley Martínez Martínez	Articulador en la Construcción de Paz SUDIR
CM	Alexander Montaña Piñeros	Mando Nivel Ejecutivo de comando DIEPO
CM	Juan Carlos Ortiz de la Hoz	Jefe Grupo Desarrollo Académico DIEPO

El servicio militar y su transformación de la obligatoriedad a la oportunidad para incorporación de patrulleros de policía y no uniformados

Son tres mil quinientos sesenta y uno (3.561) conscriptos quienes, al finalizar su servicio militar, se han incorporado como patrulleros de policía durante los dos últimos años. Además, dos mil ochocientos noventa (2.890) se encuentran desarrollando el programa académico de “Técnico Profesional en Servicio de Policía” en las escuelas de formación profesional.

Por otra parte, se destaca la acogida que se brinda a los reservistas de primera clase para que, al culminar satisfactoriamente el servicio militar, puedan desarrollar el proceso de selección para su nombramiento como No Uniformados, quienes desarrollan actividades administrativas y de gestión documental en las unidades policiales, representando un total de trescientos treinta y cinco (335) reservistas que actualmente hacen parte de la Institución.

Se puede inferir la importancia que tiene el servicio militar en la construcción del tejido social, el fortalecimiento del talento humano de la Institución y la integración de la juventud en torno a la atención de las necesidades del país en relación con la seguridad y convivencia ciudadana. Esto representa un total de sesenta y nueve mil trescientos setenta y ocho (69.378) funcionarios activos (uniformados y no uniformados) que han prestado el servicio militar y ahora conforman el 39 % del talento humano de la Policía Nacional y un 13 % se encuentra prestándolo.

## Capacitación y Certificación para Comandantes de Auxiliares de Policía

La transformación institucional de la Policía Nacional de Colombia ha requerido de líderes capacitados y certificados que incidan positivamente en los cambios sustanciales de cada uno de sus eslabones, quienes ejercen autoridad y determinación basados en el ejemplo, las cuales representan la orientación que debe desarrollarse sobre cada uno de los comportamientos, actitudes y aptitudes de sus subordinados, asumiendo el compromiso de una metanoia (del griego *μετάνοια*, cambio de la mente) que se adapta a las necesidades de la sociedad, conforme a las normas y su evolución histórica.

Esta realidad cognoscitiva y connatural del servicio prestado por la juventud colombiana en la Institución, bajo la categoría de auxiliar de policía que ha acompañado el trasegar institucional durante más de 40 años, requiere la canalización del conocimiento, la experiencia y la idoneidad de profesionales que se destaquen por su integridad, integralidad y vocación de servicio, asumiendo la responsabilidad de prepararse adecuadamente para ser el líder -comandante y ejemplo de quienes prestan y prestarán el servicio militar en la Institución.

Consecuentes con este compromiso, a través de la Resolución 03415 del 26 de octubre del año 2022 “Manual para la administración del personal de auxiliares de policía”, se reglamentó la formación para instructores del servicio militar, bajo la responsabilidad de la Dirección de Educación Policial, implementando un programa académico que incluye, entre otros temas, la capacitación en temas de derechos humanos, mando y liderazgo, competencias genéricas, construcción de proyecto de vida, marco doctrinal, cultura institucional, comportamiento ético y moral.

Para su operacionalización, se organizó y dispuso un equipo técnico conformado por profesionales de policía altamente calificados, quienes, a partir de la experiencia y el conocimiento, realizaron el análisis contextual de la evolución del servicio militar en la Institución, documentaron las fortalezas y oportunidades de mejora que orientarían la construcción del plan de estudios del que se denominaría “Diplomado para la adecuada administración del servicio militar en la Policía Nacional”, conforme al consejo académico desarrollado en el Acta No. 001019- VIACA-SECAD del 22/09/2023 y que fue desarrollado a partir del año 2024 con los comandantes de auxiliares de policía y responsables de servicio militar de las unidades policiales del país, basado en cuatro ejes de acción:

- » Capacitar a los profesionales de policía que ejercen responsabilidades relacionadas con el servicio militar en la Institución, en conocimientos gerenciales, liderazgo efectivo y los preceptos de la adecuada administración del personal.
- » Actualización jurídica y orientación sobre los procedimientos, acciones y actuaciones de los profesionales de policía para garantizar una adecuada administración de dicho personal y su alcance penal, militar y disciplinario.
- » Instruir a los comandantes de auxiliares de policía sobre la prospectiva gerencial que sobreviene de la transformación e innovación, la normativa y las prácticas institucionales para el fortalecimiento del servicio militar en la Institución.
- » Orientar a los responsables de servicio militar de la Institución sobre las actividades administrativas relacionadas con el personal de auxiliares de policía, para garantizar un adecuado, eficiente y efectivo servicio.

### Ilustración 24. Diplomado en capacitación y certificación para comandantes de auxiliares de policía



Este programa de capacitación está orientado a mejorar y potencializar las competencias de los funcionarios de policía que ejercen de manera parcial o permanente las funciones de administración del personal de auxiliares de policía en las fases de selección, incorporación, formación y administración del personal que prestará su SMO en la Policía Nacional.

Como se ha indicado, los objetivos del aprendizaje permiten al profesional de policía conocer los fundamentos teóricos de las ciencias de la administración en relación con el talento humano, para contribuir a una adecuada administración del servicio militar en la Policía Nacional de Colombia, comprender los elementos normativos y aplicar acciones de mejora en la administración del servicio militar mediante el conocimiento de las buenas prácticas, políticas de prevención y lecciones aprendidas en la Institución.

La estrategia integral de fortalecimiento y adaptación de las dinámicas institucionales permite avanzar en la integración de pilares gerenciales que impactan positivamente en la motivación de los jóvenes que aspiran a prestar su SMO en la Policía Nacional, brindando las herramientas básicas que les permita identificarse con el quehacer policial y opten por continuar con la carrera profesional en la Policía Nacional de Colombia.

### **Ilustración 25.** Integrantes de la Oficina de Coordinación de Incorporaciones y Control Reservas de la Policía Nacional



**Fuente:** Grupo de Comunicaciones Estratégicas GUCOE-DITAH

## Auxiliar de Policía como ente Dinamizador de la Seguridad en sus Propios Territorios

Conforme a lo establecido en la Ley 1861 de 2017, corresponde al servicio de reclutamiento y movilización del Ejército Nacional definir la situación militar de los colombianos y la Oficina de Coordinación de Incorporaciones y Control Reservas de la Policía Nacional, la administración del personal de auxiliares de policía, frente a los procesos de selección, formación y ubicación; asimismo, informar de manera oportuna sobre el desacuartelamiento del servicio y de quien no adquiere el derecho para ser reservista de primera clase y de coordinar la expedición de la certificación de conducta del personal de auxiliares.

Si bien, el Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante Concepto 157131 de 2022, concluyó, previo análisis de los pronunciamientos del Consejo de Estado, que los colombianos que prestan el SMO, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 1861 de 2017, no tienen la calidad de servidores públicos y no adquieren ningún vínculo laboral con el Estado. Es fundamental, como organización policial, garantizar que, durante el tiempo de permanencia, los auxiliares de policía reciban una serie prerrogativas y estímulos, entre los que se destacan una bonificación mensual sin carácter salarial, por valor equivalente al 50 % del salario mínimo mensual legal vigente.

Garantizar la presencia de los auxiliares de policía en el territorio nacional determina que la organización, en atención al mejoramiento continuo de los niveles de eficacia y efectividad en los planes, programas y proyectos de seguridad y convivencia ciudadana, fije a través del decreto de planta para personal activo los movimientos administrativos en función del personal que se encuentra en la prestación del SMO.

La anterior habrá de fundamentarse en las necesidades de personal que requiera la Policía Nacional para el servicio de forma anual; así como al número de miembros requeridos en la categoría de “auxiliar de policía”, y a la modernización de la administración pública en sus tablas de organización policial (TOP). Este conjunto de elementos, permite la ubicación de los auxiliares en todo el territorio nacional, así como la asignación de cargos y funciones, además de la destinación de los recursos necesarios que garanticen a los auxiliares de policía, durante el SMO, una calidad de vida óptima y el inicio de un plan de carrera al interior de la institución policial.

A continuación, se presenta el histórico de cada acto administrativo, donde se establece, mediante decreto del gobierno nacional, la planta de auxiliares de policía a incorporar por cada vigencia.

**Tabla 15.** Históricos decretos de gobierno que determinan la planta de auxiliares de policía

<b>Decretos de Planta expedidos por el Gobierno Nacional desde 1978 hasta 2024</b>			
<b>Año</b>	<b>Acto administrativo</b>	<b>Fecha</b>	<b>Planta autorizada</b>
1978	Decreto No. 2014	20/11/1978	7.122 AR
1979	Decreto No. 2994	29/11/1979	10.000 AR
1980	Decreto No. 2994	29/11/1979	10.000 AR
1981	Decreto No. 2476	01/09/1981	10.000 AR
1982	Decreto No. 3353	23/11/1982	3.000 AR
1983	Decreto No. 3634	30/12/1983	3.000 AR
1984	Decreto No. 2728	06/11/1984	1.000 AR
1985	Decreto No. 2728	06/11/1984	1.000 AR
1986	Decreto No. 3226	23/10/1986	1.000 AR
1987	Decreto sin Número	20/10/1987	1.250 AR
1988	Decreto sin Número	20/10/1987	1.250 AR
1989	Decreto sin Número	20/10/1987	1.250 AR
1990	Decreto No. 1062	21/05/1990	1.250 AR
1991	Decreto No. 332	01/04/1992	1.250 AR
1992	Decreto No. 620	09/09/1992	3.300 AB y 1.250 AR
1993	Decreto No. 1747	03/09/1993	6.830 AB y 1.227 AR
1994	Decreto No. 983	13/05/1994	15.113 AB y 2.427 AR
1995	Decreto No. 983	13/05/1994	15.113 AB y 2.427 AR
1996	Decreto No. 1671	13/09/1996	20.000 AB y 2.000 AR
1997	Decreto No. 1671	13/09/1996	20.000 AB y 2.000 AR
1998	Decreto No. 2537	15/12/1998	20.000 AB y 1.533 AR
1999	Decreto No. 1310	13/07/1999	15.000 AB y 2.000 AR
2000	Decreto No. 849	11/05/2000	15.000 AB y 2.000 AR
2001	Decreto No. 1060	30/05/2021	15.000 AB y 2.000 AR
2002	Decreto No. 538	26/03/2002	15.000 AB y 2.000 AR
2003	Decreto No. 781	28/03/2003	10.764 AB y 10.000 AR
2004	Decreto No. 585	01/03/2004	10.764 AB y 14.000 AR
2005	Decreto No. 618	07/03/2005	10.764 AB y 14.000 AR

Decretos de Planta expedidos por el Gobierno Nacional desde 1978 hasta 2024			
Año	Acto administrativo	Fecha	Planta autorizada
2006	Decreto No. 868	24/03/2006	11.764 AB y 15.000 AR
2007	Decreto No. 676	07/03/2007	11.764 AB y 15.000 AR
2008	Decreto No. 957	31/03/2008	11.764 AB y 15.500 AR
2009	Decreto No. 1050	30/03/2009	11.764 AB y 17.500 AR
2010	Decreto No. 685	04/03/2010	11.764 AB y 17.500 AR
2011	Decreto No. 966	31/03/2011	13.020 AB y 14.800 AR
2012	Decreto No. 0681	30/03/2012	13.020 AB y 14.800 AR
2013	Decreto No. 1048	22/05/2013	13.020 AB y 14.800 AR
2014	Decreto No. 294	13/02/2014	13.020 AB y 14.800 AR
2015	Decreto No. 090	16/01/2015	13.520 AB y 14.300 AR
2016	Decreto No. 520	31/03/2016	12.520 AB y 12.300 AR
2017	Decreto No. 388	08/03/2017	12.520 AB y 12.300 AR
2018	Decreto No. 500	15/03/2018	24.820 AXP
2019	Decreto No. 311	28/02/2019	24.820 AXP
2020	Decreto No. 428	18/03/2020	24.820 AXP
2021	Decreto No. 316	30/03/2021	24.820 AXP
2022	Decreto No. 1008	14/06/2022	24.820 AXP
2023	Decreto No. 0762	19/05/2023	24.820 AXP
2024	Decreto No. 0254	04/03/2024	24.820 AXP

**Fuente:** Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano

**Fecha:** 19/06/2024

Como se ha descrito en páginas anteriores, la Institución cuenta con un personal de auxiliares de policía capacitado y preparado en el desarrollo de las actividades de prevención, seguridad a instalaciones, seguridad rural y en funciones propias de entornos administrativos; esto enfocando su esfuerzo en el despliegue y ejecución del nuevo “Modelo de servicio de policía orientado a las personas y los territorios”, demostrando una alta capacidad de adaptación a las transformaciones que la Policía Nacional ha realizado a lo largo del tiempo.

A continuación, se muestran las cifras de auxiliares de policía que, en atención a la modificación del parágrafo 4 del artículo 13 de la Ley 1861 de 2017, solicitaron el cambio a los contingentes incorporados por un término de servicio militar de 18 meses:

**Tabla 16.** Auxiliares de policía que cambiaron a los contingentes con un tiempo de servicio a 18 meses

Sexo	Auxiliares a 12 meses	Auxiliares a 18 meses	Total
Hombres	10.391	2.426	12.817
Mujeres	8.974	2.358	11.332
Total	19.365	4.784	24.149

**Fuente:** Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano

**Fecha:** 31/05/2024

Cabe resaltar que esta población corresponde a la estratificación socioeconómica de jóvenes provenientes de las comunidades ubicadas en el territorio nacional, así:

- » Jóvenes ubicados en estrato 1: 51 % 12.319 AXP
- » Jóvenes ubicados en estrato 2: 44 % 10.710 AXP
- » Jóvenes ubicados en estrato 3: 4 % 1.083 AXP
- » Jóvenes ubicados en estrato 4: 1 % 37 AXP

Las cifras de incorporación de auxiliares de policía en los últimos nueve (9) años mantiene un promedio anual cercano a los 19.306 conscriptos.

**Tabla 17.** Históricos auxiliares de policía incorporados

Año	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
AXP	21.289	21.970	18.793	18.177	15.641	20.841	15.144	17.754	24.149

**Fuente:** Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano

**Fecha:** 31/05/2024

La variabilidad en las cifras por año en los procesos de incorporación está sujeta a los contextos históricos del país y cambios normativos que ha traído consigo la prestación del SMO:

Periodo	Contexto
2018 - 2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entra en vigencia la Ley 1861 de 2017, se suprime la categoría de “auxiliar bachiller” y se unifica por la denominación de “auxiliar de policía”.</li> </ul>
2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La pandemia por coronavirus COVID-19 y las medidas sanitarias implementadas de aislamiento social generaron una disminución en la incorporación de auxiliares de policía, debido a la cancelación de los procesos de incorporación entre los meses de marzo y agosto de dicha vigencia.</li> </ul>
2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se fortaleció el protocolo para la incorporación de auxiliares de policía, exigiendo el esquema de vacunas e historia clínica; razón que dificultó el ingreso de aspirantes al no poder cumplir con el requisito.</li> </ul>
2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se incrementan los estímulos e incentivos para la prestación del servicio militar en la Policía Nacional.</li> <li>• Se adoptaron estrategias institucionales como la “fidelización del personal de auxiliares de policía” para extender el tiempo de servicio militar.</li> <li>• “Estrategia plan mentor” para la orientación y el acompañamiento de los conscriptos en la construcción de su proyecto de vida.</li> <li>• Estrategia “Mi servicio – Mi legado” que consiste en el reconocimiento a los profesionales de policía que se destacan en la inscripción de aspirantes a auxiliar de policía, las cuales han llevado a que la Institución cuente con un 99 % de ocupación de planta en esta categoría del servicio.</li> </ul>

## Auxiliar de policía: como ente dinamizador en el servicio de policía

La seguridad ciudadana y el mantenimiento del orden público son pilares fundamentales para el bienestar y la estabilidad de cualquier sociedad. En este contexto, las instituciones policiales desempeñan un papel crucial en la protección de los



ciudadanos y la prevención del delito; no obstante, para alcanzar estos objetivos de manera efectiva, es necesario contar con una estrategia integral que involucre no solo a los cuerpos policiales profesionales sino también a otros actores clave dentro de la comunidad.

El filósofo griego Platón, en su obra “La República”, establecía una organización ideal del Estado, compuesta por tres tipos de componente: la estructura económica, el liderazgo político y la seguridad. Parte de sus ideas filosóficas procuran una reflexión sobre las características que debe tener el hombre en la sociedad. Es así que surge el concepto de “Guardianes”, el cual puede entenderse como una versión primitiva de las fuerzas de seguridad actuales (Nieto, 1976). Platón sostiene que los guardianes son esenciales para mantener la vida, el reglamento y la ley, por ende, asegurar el buen funcionamiento de la ciudad; funciones similares a las que hoy realiza la Policía Nacional.

### **Ilustración 26.** Auxiliares de policía en actividades de prevención



**Fuente:** Grupo de Comunicaciones Estratégicas GUCOE-DITAH

En ese orden de ideas, el papel del auxiliar emerge como un elemento dinamizador de la seguridad en sus propios territorios. Este texto explorará el rol y la contribución de los auxiliares de policía en la promoción de la seguridad ciudadana, sus funciones en distintos contextos territoriales y su impacto en la relación entre la comunidad, las autoridades y las instituciones policiales.

## Auxiliar de policía: rol fundamental en el contexto de la seguridad

Dentro de las funciones de la Policía Nacional de Colombia se encuentra la prestación del servicio relacionado con el mantenimiento del orden público interno. Para tal fin, la Institución tiene el deber de garantizar y mantener escenarios en los habitantes del territorio nacional puedan ejercer libremente sus derechos constitucionales.

En este sentido, para la Policía Nacional, la figura del auxiliar es un talento fundamental que conlleva el cumplimiento de las metas institucionales. Esto debido a que con su participación se busca aumentar la aceptación y el reconocimiento de la comunidad hacia la Institución (Policía Nacional, 2017).

Según Gutiérrez (2015), durante la política de seguridad democrática se generó un aumento de la presencia de la Policía en municipios y corregimientos donde el servicio había sido levantado a causa del conflicto armado. En dichos lugares se buscó consolidar el control estatal del territorio con personal profesional y auxiliares de Policía (Gutiérrez, 2015). Por lo tanto, fue un periodo en el cual aumentó la incorporación de auxiliares de policía, representando el 13,76 % de la planta de personal (Policía Nacional, 2024).

El auxiliar de policía se convierte en un embajador de la labor policial, al representar a la Institución en las zonas más apartadas del territorio nacional, mediante programas de prevención y de acercamiento a la comunidad (Policía Nacional, 2017); en algunos casos, al terminar la fase de formación, son ubicados en las ciudades de origen para que puedan prestar un servicio social de calidad (Gutiérrez, 2015). Sin embargo, como resultado de la transformación e innovación institucional, conforme a los requerimientos del servicio para garantizar la convivencia y la seguridad ciudadana, actualmente se ha orientado el servicio del personal de auxiliares de policía al desarrollo complementario de actividades de prevención, en áreas como el turismo, medio ambiente, infancia y adolescencia, tránsito, apoyo a entornos de

áreas administrativas y seguridad de instalaciones; en su mayoría, en áreas urbanas o centros poblados, donde se concentran comunidades que requieren del servicio básico de policía (Ministerio de Defensa, 2022).

Lo anterior contribuye a mejorar y fortalecer la conexión entre la comunidad y la Institución. Por ejemplo, en el municipio de Inírida, algunos auxiliares que pertenecían a las comunidades indígenas Sikuaní y Puinave aportaron a través de la estación de radio de la Policía, conocimientos sobre las lenguas indígenas, etnia, alimentación, medicina y creencias (Ponal, 2020).

En cuanto a las zonas urbanas, se ha incluido a los auxiliares en actividades de prevención que tienen como fin reducir los delitos y comportamiento contrarios a la convivencia, procurando con su presencia aumentar la participación de la Policía en la solución de problemáticas que afecten a los ciudadanos (Morales, Pinto, Olivos, Rojas, Llerena, Daza y González, 2014). Los auxiliares ejercen labores de vigilancia en puentes, estaciones de servicio de transporte masivo y todas aquellas actividades relacionadas con el medio ambiente y el acompañamiento de rutas seguras (Ferro, 2019; Sánchez, 2023).

### **Ilustración 27.** Auxiliares de policía apoyando la seguridad en estaciones de Transmilenio



**Fuente:** Grupo de Comunicaciones Estratégicas GUCOE-DITAH.

El Modelo del Servicio de Policía Nacional Orientado a las Personas y los Territorios tiene como objetivo “hacer el servicio de policía más cercano, participativo y articulado, en el cual se propicie el diálogo y la participación ciudadana” (Presidencia de la República, 2024). Una de las metodologías del nuevo modelo se basa en fortalecer la legitimidad institucional a través de la confianza, la credibilidad y la visibilidad (Policía Nacional, 2024). Teniendo en cuenta que la figura del auxiliar contribuye a aumentar la confianza de la comunidad hacia la Institución, seguramente este será pieza fundamental en la participación y la implementación de este nuevo modelo.

## Auxiliares de policía: constructores de tejido social

Los auxiliares de policía desempeñan un papel crucial en el mantenimiento del orden público y la seguridad en sus respectivos territorios. Su presencia contribuye a aumentar la aceptación y el reconocimiento de la comunidad hacia la Institución. El proceso de formación, que abarca aspectos como la investigación criminal, el uso adecuado de la fuerza, derechos humanos, ética, entre otros, les permite desempeñar sus funciones de manera efectiva y representar a la Institución en las comunidades más apartadas del territorio nacional.

El trabajo que desempeñan de naturaleza comunitaria para el desarrollo del ser humano en sociedad, ha conllevado a la vinculación de sectores clave en los territorios, mediante la ejecución de planes y programas que no solo promuevan una relación de trabajo mancomunado, sino que orienten los procesos a las relaciones entre ciudadanos, comunidad y autoridades.

El trabajo en sociedad que realiza el personal de auxiliares de policía determina factores clave en la generación de cambios culturales, que conllevan la transformación de los conflictos en los territorios, fortalecen los niveles de comunicación entre ciudadanos y propenden por una cultura de paz que facilita la reconstrucción del tejido social afectado por factores propio de la violencia.

Por otro lado, su presencia, acompañamiento y cercanía con la comunidad, dada por la juventud y el deseo de ser actores dinámicos en la integración de las políticas sectoriales de seguridad, los convierten en ese elemento fundamental que construye caminos sociales cada vez más participativos.

A continuación, se muestra la participación histórica que ha tenido los auxiliares de policía en todo el territorio nacional, desde un concepto estadístico, como parte de un proyecto social orientado a consolidar territorios de paz.

Tabla 18. Históricos auxiliares de policía en los territorios 2002 – 2012

Departamento	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Bogotá, D. C.	5.564	4.474	3.014	4.525	6.836	6.940	6.671	6.678	6.214	7.190	5.702
Boyacá	749	1.439	1.583	1.482	1.736	1.282	1.171	1.409	1.250	1.294	877
Cundinamarca	1.671	1.592	1.130	1.157	1.220	912	1.627	1.740	1.860	1.794	1.615
Amazonas	20	20	17	15	9	19	20	20	20	20	30
San Andrés y P	96	49	42	50	70	53	67	69	72	56	57
Tolima	912	886	941	406	989	607	2.381	2.102	1.692	1.282	2.423
Huila	188	123	130	100	105	105	99	112	125	166	140
Caquetá	102	261	318	263	214	232	216	208	233	227	220
Putumayo	54	202	309	312	326	331	325	305	293	294	265
Caldas	408	210	534	102	757	323	449	415	623	488	349
Quindío	338	250	247	1	241	243	247	231	248	297	267
Risaralda	329	142	154	164	256	257	239	241	241	304	287
Valle del C.	2.517	1.403	1.712	1.327	1.835	1.218	1.439	1.967	3.481	2.529	2.250
Nariño	189	960	1.156	978	914	947	875	819	658	674	487
Cauca	378	681	812	834	843	864	826	774	747	776	755
N de Santander	420	529	490	766	519	511	760	797	823	754	633
Santander	983	886	970	860	1.120	817	871	977	1.089	1.080	884
Arauca	20	124	124	129	116	119	124	130	148	130	119

Departamento	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Antioquia	1.313	1.397	1.224	1.441	1.443	1.548	1.800	1.412	2.177	1.589	1.465
Chocó	100	608	716	898	948	944	887	903	171	149	146
Córdoba	154	154	155	41	472	462	154	154	813	831	513
Meta	486	561	714	675	923	600	662	772	760	746	654
Casanare	275	378	517	803	895	736	715	693	642	684	528
Guainía	0	-	11	26	25	25	24	24	25	23	25
Guaviare	43	389	860	477	621	655	725	451	425	428	408
Vaupés	0	-	0	0	0	0	20	184	158	152	152
Vichada	19	40	39	40	74	84	80	80	71	81	75
Atlántico	665	337	471	179	486	164	782	688	561	793	764
Bolívar	453	851	791	557	684	645	564	580	515	527	326
Guajira	160	118	118	114	142	134	134	119	118	118	95
Magdalena	275	489	500	297	493	460	416	419	396	418	309
Cesar	167	248	255	318	599	309	284	287	269	277	230
Sucre	355	249	530	239	247	226	169	506	655	559	533
<b>Total</b>	<b>19.403</b>	<b>20.050</b>	<b>20.584</b>	<b>19.576</b>	<b>26.158</b>	<b>22.772</b>	<b>25.823</b>	<b>26.266</b>	<b>27.573</b>	<b>26.730</b>	<b>23.583</b>

Fuente: Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano

Fecha: 31/05/2024

**Tabla 19.** Históricos auxiliares de policía en los territorios 2013 – 2024

Departamento	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bogotá, D. C.	7.290	6.099	6.361	4.047	4.564	4.416	4.489	3.441	5.387	3.811	3.300	3.891
Boyacá	1.117	1.011	986	785	909	681	404	341	646	429	329	584
Cundinamarca	1.624	1.074	1.605	1.370	1.463	1.173	1.173	913	942	664	750	1.465
Amazonas	27	25	33	98	141	115	122	150	180	126	159	191
San Andrés y P.	49	48	31	17	12	34	60	61	87	65	47	47
Tolima	2.260	1.793	2.513	1.838	1.688	1.516	1.011	566	929	860	979	2.542
Huila	162	147	182	195	214	173	273	208	378	302	232	389
Caquetá	212	194	70	177	205	148	136	155	214	129	80	185
Putumayo	265	183	138	159	313	184	129	201	152	231	85	154
Caldas	456	465	536	647	579	553	516	451	543	309	446	654
Quindío	296	280	293	304	298	212	229	150	251	124	115	252
Risaralda	341	347	344	317	305	251	287	240	378	155	221	394
Valle del Cauca	2.237	2.288	2.639	2.289	2.093	1.824	1.407	1.534	1.763	1.051	895	1.600
Nariño	684	676	347	510	647	499	479	360	579	468	320	709
Cauca	756	639	759	673	594	622	404	407	392	255	236	266
N. de Santander	768	811	680	688	683	500	610	592	1.008	638	464	560
Santander	1.068	934	450	890	1.009	805	656	512	693	445	559	1.018

Departamento	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Arauca	122	168	142	129	153	113	134	147	170	112	124	140
Antioquia	1.618	1.574	1546	1.345	1.401	1.172	1.326	1.033	1.418	1.111	1.221	1.777
Chocó	798	160	108	175	137	127	244	193	212	240	214	216
Córdoba	152	527	765	687	737	564	584	397	538	389	623	805
Meta	750	748	965	756	596	351	363	460	514	447	495	779
Casanare	470	184	291	337	355	207	333	346	385	229	235	336
Guainía	36	39	33	42	39	20	43	59	110	98	81	161
Guaviare	383	260	145	263	264	211	207	107	116	131	144	294
Vaupés	147	21	106	94	120	122	105	108	80	119	102	106
Vichada	72	39	38	47	49	19	34	39	93	76	81	32
Atlántico	832	746	903	748	680	696	603	509	525	432	995	1.363
Bolívar	564	563	467	413	422	343	586	470	667	538	793	887
Guajira	121	103	128	159	197	137	261	290	239	179	307	351
Magdalena	442	362	399	370	383	278	388	521	630	545	842	1.140
Cesar	254	281	218	228	285	194	357	449	403	257	310	546
Sucre	456	460	643	492	435	533	224	231	219	179	424	315
<b>Total</b>	26.829	23.249	24.864	21.289	21.970	18.793	18.177	15.641	20.841	15.144	16.208	24.149

**Fuente:** Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano  
**Fecha:** 31/05/2024

## **Auxiliares de Policía desde una Óptica Integral, Dinámica y Participativa en la Consolidación del Servicio de Policía**

El apoyo ejercido al servicio de policía por parte de los conscriptos, en sus ámbitos rural y urbano, coadyuban en el fortalecimiento de la seguridad ciudadana, alineados con el artículo 64 de la Ley 1861 de 2017, la cual determina que, de acuerdo con las necesidades de la Fuerza Pública y las condiciones de orden público, el Gobierno Nacional de manera progresiva incorporará al SMO un componente social que estará orientado a la protección de los Derechos Humanos y la construcción de condiciones para erradicar la violencia, a través del desarrollo de actividades que promuevan la salud, la educación, la protección ambiental, la atención de desastres naturales y antrópicos.

La Institución reconoce el carácter civil y social del servicio que cumple el personal de auxiliares de policía, razón por la cual expide la Resolución 03415 del 26 de octubre de 2022 “Manual para la administración del personal de auxiliares de policía”, determinando las actividades que pueden desarrollar durante la prestación del servicio militar, a saber:

### **Actividades de prevención**

Apoyar los planes, los programas y las actividades del proceso de prevención, desarrollados en el marco del servicio de policía, propiciando conciencia colectiva de autorregulación, solidaridad y corresponsabilidad ciudadana.

### **Socialización y aplicación de las normas de tránsito**

Apoyar las actividades de prevención encaminadas al mejoramiento de la movilidad, a la socialización de las normas de tránsito, la prevención de la accidentalidad en los actores viales y fortalecer la cultura de seguridad vial, propiciando conciencia colectiva de autocuidado.

### Ilustración 28. Auxiliares de policía de diferentes especialidades del servicio



**Fuente:** Grupo de Comunicaciones Estratégicas GUCOE-DITAH.

## Protección al medio ambiente

Apoyar el Sistema de Gestión Ambiental de la Policía Nacional en las actividades internas y externas tendientes a la protección del medio ambiente, el desarrollo de campañas, acciones cívicas, comunitarias, entre otras, orientadas a la vigilancia y la protección de los recursos naturales, la calidad del medio ambiente y la ecología. El personal de auxiliares de policía hace parte de las actividades de protección ambiental y de los recursos naturales, mediante el apoyo a las autoridades ambientales, a los entes territoriales y a la comunidad, conforme al artículo 101 de la Ley 99 de 1993.

## Protección de niños, niñas, adolescentes, adulto mayor y habitante de calle

Apoyar las actividades adelantadas por la Policía Nacional, relacionadas con la prevención de situaciones de vulnerabilidad en que se encuentren los niños, niñas, adolescentes, adultos mayores y habitantes de calle.

## **Protección al turismo y el patrimonio**

Apoyar las actividades adelantadas por los grupos de protección al turismo y patrimonio nacional, orientadas a la vigilancia y el cuidado de los diferentes sitios y atractivos turísticos, fomentado con ello valores, promoviendo tradiciones y sentido de pertenencia por el patrimonio cultural.

## **Seguridad en eventos con aglomeraciones de personas**

Apoyar la seguridad en eventos extraordinarios y actividades que involucran aglomeraciones de público, siempre y cuando se encuentren supervisados y controlados por un profesional de policía y no implique la asignación de armas de fuego para el servicio.

## **Atención de líneas de emergencia**

Apoyar las actividades desarrolladas por las dependencias que tienen a su cargo las líneas de atención a los usuarios.

## **Seguridad a instalaciones policiales**

Apoyar los servicios de seguridad y defensa a instalaciones policiales y afines, siempre y cuando sea supervisado y controlado directa y permanentemente por un profesional de policía, quien tendrá la responsabilidad de analizar, previo a la asignación de armamento, la necesidad, el estado emocional y la instrucción en armas de fuego por parte del personal de auxiliares de policía.

## **Actividades de seguridad rural**

Con una capacitación diferencial desarrollada por docentes altamente calificados de la Dirección de Antinarcóticos y la Dirección de Carabineros y Protección Ambiental, el personal de auxiliares de policía desarrolla actividades de prevención en zonas rurales, con acompañamiento y supervisión de profesionales de policía.

## **Actividades de gestión documental**

Excepcionalmente, el personal de auxiliares de policía podrá desarrollar actividades de gestión documental en los entornos administrativos para el cumplimiento de la misionalidad institucional.

De ese modo, se encuentra un escenario particular para el personal de auxiliares de policía, quienes inciden directamente en el desarrollo de sus propias comunidades y que permite a la Institución desplegar acciones efectivas en el cumplimiento de su deber misional; según los siguientes resultados porcentuales: 66 % en seguridad a instalaciones, 3 % en áreas administrativas, 2 % en atención líneas emergencia y CCTV, 3 % en áreas de seguridad rural, 13 % en prevención y educación ciudadana y un 13 % en periodo de instrucción.

## Desarrollos Tecnológicos que Inciden en la Transformación del Servicio Militar

La Policía Nacional de Colombia ha considerado prioritario orientar la operacionalización de la Guía 1GD-GU-0009 “*Digitalización de Documentos*” de la Policía Nacional y la “*Guía Técnica de Expedientes Electrónicos*” del Archivo General de la Nación en coordinación con el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, estableciendo a través de la Resolución 03415 del 26 de octubre de 2022, la digitalización de los documentos que se requieran para la incorporación de los conscriptos para la prestación del servicio del servicio militar en la Policía Nacional y la virtualización de los procesos de selección, incorporación, formación, prestación del servicio y licenciamiento de los auxiliares de policía.

Para cumplir con este propósito, ha considerado la historia del SMO en Colombia que con la Ley 1 de del 19 de febrero 1945 establece, entre otras disposiciones, la obligación para los varones entre los 20 y los 50 años de edad de prestar el servicio militar en el Ejército Nacional. En la Policía Nacional de Colombia, el SMO tiene su inicio en el año de 1997, ingresando 3.893 conscriptos para definir su situación militar en cumplimiento a la Ley 2 del 21 de enero de 1977 y el Decreto 750 del 31 de marzo de 1977. En su evolución, para 1992 se integró la prestación del servicio militar en la Institución en la modalidad de “auxiliar de policía bachiller”, en cumplimiento al Decreto 2853 del 20 de diciembre de 1991, que desarrolla la Ley 4 del 16 de enero de 1991; considerando la necesidad de generar avances significativos a nivel tecnológico para la actualización de las actividades administrativas del servicio militar en la Institución, así:

## Digitalización y virtualización de las historias prestación de servicio militar

El proceso de gestión documental que desarrolla la Policía Nacional integra lineamientos y procedimientos que permiten a las dependencias productoras cumplir con los objetivos de este, ejecutando actividades administrativas y técnicas tendientes a la planificación, producción, gestión, trámite, organización, transferencias, disposición final, preservación a largo plazo y valoración documental, a fin de facilitar la disponibilidad de la información y garantizar su conservación permanente.

Para el proceso de servicio militar, el listado maestro de series y subseries, distingue el nombre de “Historia Prestación de Servicio Militar” para compendio de documentos relacionados con la selección, incorporación, formación y administración del personal de auxiliares de policía; estos requieren la integración de los sistemas de información existentes, creando aplicativos que coadyuven al fin perseguido y documentando el procedimiento.

En este sentido, la Policía Nacional cuenta con un desarrollo tecnológico avanzado que le ha permitido desarrollar sus procesos y procedimientos de manera ágil y segura, a través de la creación y la implementación de aplicativos y sistemas de información que coadyuven en la administración de personal, en lo que respecta a los principios de efectividad, eficiencia, confidencialidad, integridad, disponibilidad y confiabilidad de la información.

Algunas Direcciones, Metropolitanas y Departamentos tienen un vínculo directo o indirecto con la administración de los auxiliares de policía desde su incorporación hasta el licenciamiento; por tanto, sus sistemas de información son alimentados con documentos o datos que se vinculan por medio de las plataformas tecnológicas. Estos son los sistemas de información existentes que facilitan la administración de auxiliares de policía:

- » **SINCO:** Sistema Información de Incorporación.
- » **SIATH:** Sistema de Información para la Administración del Talento Humano.
- » **SIGAC:** Sistema de Información para la Gestión Académica.
- » **SISAP:** Sistema de Información Sanidad Policial.
- » **SIJUME:** Sistema de Información de Juntas Medico Laborales
- » **SICAP:** Sistema Información Capacidad Psicofísica.

- » **SIJUR:** Sistema de información jurídico de la Policía Nacional.
- » **PSI.** Portal de Servicios Internos.
- » **EVA:** Sistema de Evaluación del Desempeño Policial.
- » **Correo Electrónico Institucional.**

Al entrelazar estos sistemas, se logra la interoperabilidad de la información y garantizar la calidad de los datos, suprimiendo la duplicidad de documentos, toda vez que será el mismo aspirante quien digitalice sus documentos y los suba al sistema de información de la Dirección de Incorporación. Posterior a este procedimiento, todas las acciones administrativas se desarrollarán mediante documentos electrónicos disponibles en cada uno de los sistemas de información autorizados.

Para la virtualización de las “historias prestación del servicio militar”, a la luz de la “Guía Técnica de Expedientes Electrónicos”, se definen así:

**Documentos electrónicos:** información generada, enviada, recibida, almacenada y comunicada por medios electrónicos, ópticos o similares, cumpliendo con las características de un documento electrónico, que son la autenticidad, la fiabilidad, la integridad y la disponibilidad.

- » **Autenticidad.** Entendida como el efecto de acreditar que un documento es lo que pretende ser, sin alteraciones o corrupciones con el paso del tiempo.
- » **Fiabilidad.** Entendida como la capacidad de un documento para asegurar que su contenido es una representación completa, fidedigna y precisa de las operaciones, las actividades, los hechos que testimonia o se puede establecer, declarar o sostener el acto o hecho del que es relativo, determinando la competencia del autor y examinando tanto la completitud en la forma del documento como el nivel de control ejercido durante su proceso de producción.
- » **Integridad.** Entendida como la cualidad de un documento para estar completo y sin alteraciones, con la cual se asegura que el contenido y atributos están protegidos a lo largo del tiempo. Es uno de los componentes que conforman la confianza del documento.
- » **Disponibilidad.** Entendida en un documento electrónico como la capacidad actual y futura de que tanto el documento como sus metadatos asociados puedan ser consultados, localizados, recuperados, presentados, interpretados, legibles y, por ende, estar en condiciones de uso.



Documentos digitalizados: consiste en una representación digital, obtenida a partir de un documento registrado en un medio o soporte físico, mediante un proceso de digitalización. Se puede considerar como una forma de producción de documentos electrónicos, con los siguientes objetivos principales.

- » Consulta: cuando sirve para permitir el acceso a la información.
- » Trámite: cuando sirve de apoyo a la gestión administrativa. Incorpora técnicas estándares y procedimientos que permiten garantizar las características de autenticidad, integridad y disponibilidad.

Como medida de seguridad, ya sea con fines de *backup* o contingencia, para lo cual se deberán analizar y determinar los aspectos jurídicos y técnicos para cuando se refiera a una copia exacta de los documentos originales, como el establecimiento de un procedimiento de digitalización

Definiendo en todo momento el procedimiento en las etapas de gestión de los documentos y que corresponden a la producción (la creación, la recepción y la captura), mantenimiento, difusión y administración; igualmente, los procesos de planeación, producción, gestión y trámite, organización, transferencia, disposición de documentos, preservación a largo plazo y valoración.

Certificado electrónico de conducta

La Policía Nacional de Colombia expidió la Resolución 03415 del 26 de octubre de 2022 “Manual para la administración del personal de auxiliares de policía”, incluyendo en el artículo 80 de este acto administrativo el “Certificado digital de conducta”, así:

“...Artículo 80. Certificado digital de conducta. Es el documento expedido por la Policía Nacional, de acuerdo con la calificación que realicen los Directores y Comandantes de unidad, teniendo en cuenta para ello el comportamiento y desempeño policial obtenido durante la prestación del servicio militar del personal de auxiliares de policía.

Este documento será entregado el día de licenciamiento o desacuartelamiento de cada auxiliar, junto con su tarjeta de reservista de primera clase y, ante la entrega de esta, el personal de auxiliares de policía recíprocamente hará devolución de la tarjeta o carné de identidad policial. Se expedirá una sola vez y, en caso de pérdida o deterioro, los reservistas podrán descargarlo en línea desde la página oficial de la Policía Nacional de Colombia.

Artículo 81. Requisitos para la expedición del certificado de conducta. El certificado de conducta se expedirá al personal de auxiliares de policía que prestó el servicio militar en la Policía Nacional y cumplan con los siguientes requisitos:

- a. Haber prestado el servicio militar en la Policía Nacional de acuerdo con el marco constitucional y legal.
- b. No tener investigaciones disciplinarias o penales en curso al momento de licenciamiento o desacuartelamiento, en caso de encontrarse en curso una investigación, una vez sea proferida la decisión definitiva de la investigación se calificará y expedirá el Certificado de Conducta.

Cuando no se cuente con el registro de la calificación de la conducta en el SIATH, la unidad procederá a revisar los documentos que soporten el comportamiento y desempeño del reservista y reunirá al comité de evaluación del servicio y calificación de la conducta del personal de auxiliares de policía, para realizar la respectiva calificación y actualización en el sistema a través del área o grupo de talento humano...”.

Para cumplir con este propósito, se realizó el desarrollo para la expedición del “Certificado electrónico de conducta”, desde la herramienta tecnológica denominada **DITAH PLUS + HUMANO + SERVICIOS**, con los siguientes logros, aciertos y fortalezas:

1. **Acercamiento con la comunidad.** Se genera cercanía de la comunidad con los funcionarios uniformados de la Policía Nacional, especialmente con el personal de la vigilancia, toda vez que el “certificado electrónico de conducta” podrá ser expedido por todos los funcionarios de la Institución, ingresando con el usuario y contraseña institucional a la herramienta tecnológica “DITAH + HUMANO + SERVICIOS”.
2. **Documento gratuito.** La expedición del “certificado electrónico de conducta” será gratuita, teniendo en cuenta su descarga en formato PDF desde la mencionada herramienta tecnológica, el cual será compartido al ciudadano que prestó el servicio militar como auxiliar de policía y presentó su cédula de ciudadanía para desarrollar la consulta o la descarga del documento.
3. **Controles de seguridad.** Este servicio al ciudadano cuenta con los controles de seguridad, requiriendo datos como la fecha de expedición de la cédula, la validación “no soy un robot” y presenta un código “QR” que puede ser verificado desde los equipos móviles de los funcionarios de la Policía Nacional, ingresando a la herramienta tecnológica “DITAH + HUMANO + SERVICIOS”.

4. **Suprime costos.** Este desarrollo tecnológico para la expedición del “Certificado Digital de Conducta del Servicio Militar” reemplazará la actual “Tarjeta de Conducta”, cuyo valor unitario actual es de \$30.284 y que multiplicado por los 24.820 auxiliares de policía que se incorporan cada año, corresponde al costo de \$751.648.880. El desarrollo tecnológico fue realizado con medios propios de la Institución, por cuanto no fue necesario generar costos adicionales para su implementación.
5. **Ahorro de tiempo.** El procedimiento será realizado en línea y suprime las solicitudes de las unidades para la impresión del plástico que debía realizarse un mes antes del licenciamiento, suprime la verificación y la impresión, cuya responsabilidad recaía en el grupo de identificación policial de la Dirección de Talento Humano y el desplazamiento de estafetas de las unidades para recibir y llevar a sus unidades la “tarjeta de conducta” física.

## Constancia digital de tiempo de servicio militar

El documento reemplaza la impresión de constancias por parte de las unidades para certificar el tiempo de servicio militar en la Policía Nacional, incorporando un procedimiento totalmente digital que garantiza la seguridad, la veracidad y la disponibilidad de la información, tal como se relaciona a continuación:

- » El funcionario realiza la solicitud de certificación desde el Portal de Servicios Interno - PSI, seleccionando la unidad y las fechas en las cuales prestó el servicio militar en la Policía Nacional. El requerimiento es enviado automáticamente al Portal de Servicios Interno - PSI del jefe del grupo de talento humano de la unidad seleccionada.
- » El jefe del grupo de talento humano verificará el acervo documental, subirá las resoluciones en formato PDF y registrará las fechas correspondientes al alta y licenciamiento en el sistema. Esta información será tramitada por el sistema ante el Área de Servicio Militar de la Dirección de Talento Humano, para verificación y validación.
- » El jefe del área de servicio militar revisará los registros conforme a los soportes allegados en el sistema y procederá a validar la información. Al realizar su validación, se actualizarán los datos al SIATH, enviando un mensaje al correo electrónico del peticionario, indicando que se ha registrado el tiempo de servicio militar conforme a la solicitud.

Este desarrollo tecnológico permite prevenir riesgos asociados a la posible vulneración de la información y reemplaza el trámite actual con documentos físicos que debía desarrollar el personal en servicio activo para la sistematización del tiempo de servicio militar.

## Certificado cédula de identidad policial

La Ley 1861 del 4 de agosto de 2017, “por la cual se reglamenta el servicio de reclutamiento, control de reservas y la movilización”, en el artículo 41, determina la expedición de la “cédula de identidad policial” sustituirá la tarjeta de reservista, así:

Artículo 41. Cédula Militar. “...Parágrafo 1o. Para los oficiales, suboficiales, nivel ejecutivo, agente y patrullero de la Policía Nacional en servicio activo, situación de retiro o de reserva la cédula de identidad policial reemplaza la tarjeta de reservista”.

Para los alumnos de las escuelas de formación de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, durante su permanencia en la Institución, el respectivo documento de identidad militar o policial reemplaza la Tarjeta de Reservista.

Para cumplir con este propósito, la Institución ha realizado el desarrollo tecnológico para la disposición de sus sistemas, con el objetivo de expedir la “Constancia cédula de identidad policial”, a través de la aplicación “**WEB RESPOL**”, disponible para el personal que hace parte de la reserva, quienes pueden ingresar y registrarse por medio de un ordenador, obteniendo entre otros beneficios, el mencionado documento que lo certifica como reservista de primera clase, al haber sido funcionario de la Policía Nacional.

## Aplicación WEB RESPOL

A través de la Resolución 03415 del 26 de octubre de 2022 “Manual para la administración del personal de auxiliares de policía”, se estableció la creación de un aplicativo para la actualización de la base de datos de la reserva, así:

“Artículo 114. Aplicativo para actualización de base de datos. La Dirección de Talento Humano, en coordinación con la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, creará y pondrá en funcionamiento un aplicativo (APP) de gestión de la información, con acceso desde cualquier

medio tecnológico, que permita a los reservistas de primera clase actualizar directamente los datos en tiempo real, con el fin de mantener las bases de datos actualizadas ante un eventual llamado o convocatoria de reservas y movilización por parte del Gobierno Nacional.

Parágrafo. La información registrada en el aplicativo dispuesto por la Policía Nacional, debe corresponder a los datos suministrados por los reservistas, dando cumplimiento a los principios de veracidad, confiabilidad y confidencialidad”.

### **Ilustración 29.** Imagen página web de la Reserva Policial



Para cumplir con este propósito, se realizó el desarrollo tecnológico para la disposición actual de la “WEB RESPOL”, en la cual puede inscribirse todo el personal que hace parte de la reserva de la Policía Nacional y acceder a beneficios de vinculación laboral, ofertas de educación superior, actualizar hoja de vida, así como presentar sus inquietudes y obtener pronta respuesta a sus solicitudes.

## **Asignación de correo electrónico y Portal de Servicios Interno**

El personal de auxiliares de policía, desde su ingreso, es integrado a las plataformas digitales institucionales, mediante la activación de la plataforma de correos electrónicos institucionales y usuarios empresariales como medios de notificación durante su servicio, haciendo uso de los buzones de forma transitoria, los cuales se desactivarán en un lapso prudencial posterior al licenciamiento o desacuartelamiento de este personal.

Capítulo

# III

Futuro del Servicio Militar  
un Plan de Vida

*“Elige un trabajo que te guste y no tendrás que  
trabajar ni un solo día de tu vida”.*

Confucius





## CAPÍTULO III

### Futuro del Servicio Militar – Un Plan de Vida

En el presente capítulo se plasman algunas de las estrategias implementadas para la fidelización del personal de auxiliares de policía, con las cuales se busca que los conscriptos perciban el servicio militar como una experiencia que les permite desarrollar su plan de vida como policías profesionales.

También se incluye los resultados de una investigación que se llevó a cabo con las mujeres auxiliares de policía, con el propósito de conocer las principales motivaciones por las cuales ellas optan por prestar el servicio militar voluntario en la Policía Nacional. Se trabajó bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño metodológico de tipo “no experimental”, transversal y de alcance descriptivo, utilizando una muestra a conveniencia de 4.571 auxiliares de policía. Para la recolección de información, se aplicó el cuestionario denominado *“Motivaciones por las cuales las mujeres optan por prestar el servicio militar voluntario en la Policía Nacional”*.

Por otra parte, se describen los beneficios que actualmente reciben los auxiliares de policía al prestar el servicio militar en la Institución, los cuales se materializan en servicios de salud, alojamiento, alimentación, vestuario, bienestar y una bonificación mensual. Para finalizar este capítulo, se exalta al personal de auxiliares de policía que en los últimos años ha sido galardonado con el premio “Excelencia Policial”, al destacarse en actividades sobresalientes en sus comunidades en desarrollo del servicio militar.

## Estrategia “Mi Servicio, Mi Legado y Fidelización Institucional”

**Ilustración 30.** Auxiliares de policía en diferentes especialidades del servicio



**Fuente:** Grupo de Comunicaciones Estratégicas GUCOE-DITAH

El relevo generacional en las instituciones, corresponde a un proceso endógeno que implica la transformación, evolución o cambios en sus concepciones epistemológicas sobre la permanencia en el tiempo, siendo imperiosa la necesidad de garantizar que el conocimiento, la experiencia y la cultura, puedan transmitirse de una generación a otra, arraigándose en las personas que paulatinamente ingresan para desarrollar un oficio, actividad o profesión, y que a su vez, coadyuve en el cumplimiento de la misión, objetivos o fines trazados, proporcionando las herramientas para el desarrollo del proyecto de vida.

Bajo este contexto, la Policía Nacional de Colombia construyó la estrategia institucional denominada “mi servicio – mi legado”, integrando a sus funcionarios (uniformados o no uniformados) para que, mediante la praxis de su liderazgo, capacidades y compromiso personal, identificaran en el contexto de las actividades del servicio a aquellos jóvenes (hombres y mujeres) con vocación de servicio y en un espacio de interacción, comunicación y de relación, se pueda dar a conocer la experiencia de ser policía.

La estrategia permite avanzar en la consolidación del trabajo con las comunidades, las cuales ofrecen la oportunidad de seleccionar los mejores perfiles humanos que seguramente harán parte de la transformación y la evolución del servicio en la Policía Nacional, siendo consecuentes con los desafíos y las necesidades de seguridad y convivencia ciudadana.

De esta forma, el servicio desarrollado por los miembros de la Institución adopta un enfoque prospectivo que, por una parte, cumple con la responsabilidad actual de un modelo metodológico de Servicio de Policía, con la planeación y gestión estratégica, a través de un proceso sistémico, lógico y objetivo para la toma de decisiones. Por otro lado, orienta la conciencia colectiva sobre la necesidad de garantizar la continuidad de las buenas acciones que requieren el compromiso de todos, encaminando a las nuevas generaciones para que se sientan atraídos por el legado que significa nuestra historia de servicio social.

Como resultado de su implementación, se describe en el histórico y las bases de datos el impacto estadístico que significa la adopción de esta estrategia, implicando el cumplimiento de las proyecciones institucionales frente a la incorporación de los conscriptos para cubrir la planta autorizada por el Gobierno Nacional en esta categoría del servicio, llegando a ocupar el 99 % de las vacantes con más de veinticuatro mil quinientos (24.500) auxiliares de policía en servicio, configurándose la posibilidad de transformar el servicio militar en propedéutico institucional y semillero vocacional de futuros profesionales de policía.

## Estrategia de fidelización institucional

El concepto de fidelización al interior de la Policía Nacional, procura que el personal de auxiliares de policía, durante su permanencia, en cumplimiento del SMO, opte por extender su tiempo de servicio, en atención a las estrategias desplegadas, que procuran motivar y consolidar un desarrollo integral en los conscriptos de formalizar un plan carrera al interior de la policía.

Para alcanzar este propósito, es necesario comprender la naturaleza de la organización, las experiencias que brinda en materia de desarrollo humano durante su permanencia y las relaciones comunicacionales propias de las actuales generaciones. Lograr niveles de satisfacción laboral en cada individuo, requiere de dos tipos de motivación; la primera, de orden “Personal”, en el que se genera un sentimiento de identidad y pertenencia hacia la Policía Nacional; la segunda, dada por una motiva-

ción “organizacional”, a través del cual el conscripto percibe niveles de crecimiento profesional, al acceder a reconocimientos por el trabajo realizado con calidad y eficiencia, y la posibilidad de ocupar cargos de liderazgo.

Los procesos de fidelización procuran atender a la necesidad institucional de contar con personal experimentado en ciertas actividades de relacionamiento con la comunidad; en la primera de las mencionadas motivaciones, el auxiliar de policía distingue la posibilidad de concebir el servicio militar como una “oportunidad” que supera el estereotipo de la “obligatoriedad”; en la segunda, permite identificar aquellos factores que causan inquietud en los jóvenes para continuar con su servicio y que deben adoptarse en el ámbito institucional para generar doctrina y cultura organizacional que permanezca en el tiempo.

El acoger estas dos motivaciones, le permite a la Policía Nacional implementar de manera acertada la metodología de progresividad; por lo que en una primera etapa, se realiza el análisis de bienestar que puede ser suplido por las normas actuales, la realidad institucional y las oportunidades de mejora, para posteriormente, aplicar una segunda etapa, que corresponde a la divulgación de la propuesta de extender el tiempo de servicio militar de manera voluntaria y ofrecer unos beneficios que correspondieran a las necesidades y expectativas de la población objeto: auxiliares de policía.

Es así que trimestralmente se identifican a los conscriptos que prestan su servicio militar como auxiliares de policía por un periodo de doce (12) meses, y están próximos a licenciarse (terminar su servicio militar) en cada unidad policial, con el fin de socializar la “**estrategia de fidelización para el fortalecimiento del servicio**”. Esto motivándolos en el marco del artículo 13 de la Ley 1861 del 4 de agosto de 2017 y modificado por la Ley 2384 del 19 de julio de 2024, el cual establece que “...El conscripto obligado a prestar servicio militar por doce (12) meses podrá solicitar el cambio a los contingentes incorporados por un término de servicio militar de dieciocho (18) meses”, obteniendo los siguientes beneficios:

1. Se les otorgarán quince (15) días de permiso para que compartan con sus familias a partir del día en que cumplan doce (12) meses de servicio.
2. Pago de una subvención de transporte correspondiente a un (1) salario mínimo mensual legal vigente (1SMMLV), adicional a la bonificación mensual, al cumplir los 12 meses de servicio.

3. Previo requerimiento escrito ante el señor director o comandante de la unidad, se otorgará permiso para pernoctar en su lugar de residencia, con el ánimo de fortalecer el apoyo del núcleo familiar.
4. Permiso para realizar estudios académicos superiores, que será tramitado y autorizado a través del comité de gestión humana de la unidad, a partir del momento en que cumpla los 12 meses de servicio.
5. Autorización para inscribirse y desarrollar proceso de selección e incorporación en las categorías de patrullero u oficial.
6. La bonificación final, al cumplir los 18 meses de servicio, corresponderá al uno punto cinco del salario mínimo mensual legal vigente (1,5 SMMLV).
7. El tiempo de servicio militar le será computado para efectos de cesantía, pensión de jubilación de vejez, pensión de invalidez, asignación de retiro y prima de antigüedad en los términos de la ley.

El procedimiento para operacionalizar la estrategia parte de una reunión entre el comandante de la unidad y el personal de auxiliares de policía. El personal que acceda a 18 meses de servicio entregará los formatos de **“consentimiento informado”**, los cuales son remitidos con la copia de la resolución de alta ante la Dirección de Talento Humano, para verificación y actualización de los registros en el SIATH. De tal forma, se ha alcanzado un histórico en el número de auxiliares de policía que han tomado la decisión de extender el tiempo de servicio militar, alcanzado una cifra que supera los quince mil (15.000).

## Plan mentor “Constructores de Proyecto de Vida”

El plan mentor para el personal de auxiliares de policía es un modelo de acompañamiento, dirigido a quienes ingresan a prestar el servicio militar en la Institución, con el fin de fortalecer el servicio de policía y orientar su proyecto de vida. Sus siendo su principales objetivos, la promoción de buenas prácticas, la socialización de la información pertinente y oportuna para facilitar al personal de auxiliares de policía su desempeño durante el servicio, la integración al entorno institucional y la prevención de comportamientos y conductas que puedan afectar el servicio.

Para cumplir con este propósito, las unidades policiales elaboran una orden de servicios, en la cual se establecen las acciones que desarrollarán los *“profesionales de policía – mentores”*, quienes acompañarán y guiarán las actividades del personal de

auxiliares de policía, garantizando en todo momento la generación de sentido de pertenencia, fortalecimiento de la cultura del servicio y garantizando una correcta adaptación al entorno institucional.

El mentor designado deberá desarrollar actividades de acompañamiento, asesoría, instrucción, orientación y seguimiento al personal de auxiliares de policía, labor que es objeto de evaluación, bajo los siguientes indicadores de gestión:

- » Propender por la supervisión, el control y el acompañamiento.
- » Capacitar al auxiliar de policía en teorías del comportamiento como el autocuidado, autocontrol, autoestima, autoimagen, proyecto de vida, entre otros.
- » Promover y facilitar el acceso a programas educativos virtuales gratuitos ofertados por el SENA que permitan el fortalecer sus conocimientos.
- » Propender e incentivar en los auxiliares de policía la cultura del ahorro y de educación financiera.
- » Desarrollar programas de prevención del riesgo psicosocial y promoción de la salud (adicción a sustancias psicoactivas, alcoholismo, ludopatía, accidentalidad, salud mental, inteligencia emocional, entre otras).
- » Garantizar el otorgamiento de los turnos de descanso de acuerdo con la normatividad vigente.
- » Instruir sobre las Políticas de Transparencia Institucional.
- » Verificar el conocimiento y la práctica de temas relacionados con el servicio, los procedimientos, las disposiciones institucionales, los reglamentos, los manuales, las cartillas o las guías.
- » Verificar que las investigaciones disciplinarias y los correctivos impuestos al personal de auxiliares de policía se hagan efectivos conforme a la normatividad legal vigente.
- » Impartir amplia instrucción en medidas de seguridad para los desplazamientos, tanto en sus descansos como en las actividades del servicio.

Aunado a lo anterior, dentro del “Plan mentor para auxiliares de policía”, la Institución ha Integrado el desarrollo de actividades diferenciales que garanticen la salud física y mental, así como la orientación espiritual y emocional del personal

de auxiliares durante el tiempo que prestan su servicio militar, como se expone a continuación.

**Salud física:** desarrollo de tardes deportivas, actividades de acondicionamiento físico mediante su participación en las diferentes disciplinas del deporte, talleres sobre hábitos de alimentación y prácticas de autocuidado.

**Salud mental:** integración a retiros espirituales, acompañamiento psicosocial, jornadas de exaltación de talentos, jornadas lúdicas, desarrollo de academias sobre temas de cultura y doctrina institucional, inscripción en actividades virtuales con el SENA o instituciones educativas que consoliden su perfil académico.

**Orientación espiritual:** participación a las ceremonias religiosas, acompañamiento permanente por parte del capellán o guía espiritual de la unidad, implementación de talleres, seminarios o actividades que fortalezcan su desarrollo armónico con sus semejantes, el medio ambiente, su propio ser y la superación personal.

**Orientación emocional:** integrar la participación del personal de auxiliares de policía en ceremonias institucionales, la celebración de fechas especiales, reconocimiento como personaje del mes, exaltación pública de los logros alcanzados durante su servicio, otorgamiento de permisos o felicitaciones, acompañamiento en las eventualidades que afecten su vida o núcleo familiar.

## Motivaciones por las cuales las Mujeres optan por prestar el Servicio Militar Voluntario en la Policía Nacional

Una vez finalizado el bachillerato, las jóvenes colombianas optan por continuar con sus estudios de educación superior y otra parte de estas procuran desempeñarse en actividades laborales que les permita desarrollar competencias para el futuro.

En este contexto, es preciso indicar que el servicio militar que prestan las mujeres en la Policía Nacional, se convierte en un espacio que incentiva la profesionalización del servicio de policía, al brindar una oferta que beneficia a las nuevas juventudes, al adquirir conocimientos y habilidades en los entornos laborales, como un primer empleo. Esto facilita la incorporación de ciento de jóvenes que deciden ser parte de la Policía Nacional, en las categorías de Patrullero de Policía o como oficiales, puesto que las bases esenciales del servicio a los demás se consolidan durante la prestación del SMO.

En consideración a lo anterior, se optó por conocer: ¿Cuáles son las principales motivaciones que han llevado a las mujeres colombianas, en los últimos años, a tomar la decisión de prestar el SMV en la Policía Nacional de Colombia?

Para brindar respuesta a este interrogante, desde el Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano, se creó la encuesta denominada “Motivaciones por las cuales las mujeres optan por prestar el servicio militar voluntario en la Policía Nacional”.

Dicho instrumento fue validado mediante estudio lógico y racional de los ítems de acuerdo con el dominio; asimismo, a través de juicio de expertos, quienes evaluaron el grado en que los reactivos concuerdan con los planteamientos evaluativos del constructo. Este cuestionario consta de cinco ejes: 1) Intereses personales; 2) Beneficios a la sociedad; 3) Condiciones económicas; 4) Influencia familiar 5) Influencia social. Cada uno de los ejes lo componen entre 4 y 5 ítems, por cada ítem las mujeres encuestadas tienen la posibilidad de responder según el grado de identificación con estos, por medio de tres posibilidades de respuesta: 1. De acuerdo es mi caso, 2. En desacuerdo, no es mi caso, 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

A continuación, se describen cada uno de los ejes a evaluar:

**Tabla 20.** Descripción de los ejes

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

**Nota:** conceptos establecidos por Hernández, Echeverri y Cortés (2022).

Los datos recolectados fueron analizados mediante tablas de frecuencias. Adicionalmente, se valoró el aporte de cada ítem al eje que integra y se confirmó el grado de contribución de este a la identificación del factor motivacional correspondiente. Las puntuaciones obtenidas se sumaron por eje en escala aditiva, de acuerdo con los puntajes obtenidos en cada ítem, lo que determina la incidencia de cada factor en el nivel motivacional de los participantes.

La población corresponde a las auxiliares de policía que se encuentran prestando el servicio militar voluntario en la Policía Nacional en diferentes partes del territorio nacional. El cuestionario se envió a las 12.851 mujeres que se encontraban activas como auxiliares de policía, obteniendo la respuesta a conveniencia de 4.571 formularios diligenciados.

Para el presente estudio, se excluyen el personal de auxiliares de policía masculino, puesto que, para ellos, el servicio militar, en consonancia con la Ley 1861 de 2017, es obligatorio.

## Procedimiento

Para alcanzar los objetivos planteados en esta investigación, se desarrollaron las siguientes fases.

**Fase uno:** identificación del personal de auxiliares de policía femenino.

**Fase dos:** elaboración de instrumento cuantitativo (cuestionario).

**Fase tres:** se realizó una prueba piloto, donde se aplicó el cuestionario a 20 auxiliares de policía, quienes respondieron a través de la aplicación Forms Outlook – Office. Una vez verificado que no requería ajustes, se brindó las instrucciones a las auxiliares para su diligenciamiento a través de videoconferencia por la aplicación Microsoft Teams y, posteriormente, se envió para el diligenciamiento.

## Resultados

En la siguiente tabla se presentan las características sociodemográficas, correspondientes a los 4.571 auxiliares de policía femeninas que participaron en la investigación.

**Tabla 21.** Sociodemografía de las auxiliares de policía que participaron en la investigación

Característica	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
<b>Sexo</b>		
Mujer	4.571	100 %
<b>Edad</b>		
18 a 20 años	3.237	71 %
21 a 22 años	992	22 %
23 a 24 años	342	7 %
<b>Estado civil</b>		
Solteras	4.524	99 %
Unión libre	47	1 %
<b>Nivel académico</b>		
Básica primaria	19	0,4 %
Bachiller	3.064	67,0 %
Técnico	1.298	28,4 %
Tecnólogo	175	3,8 %
Profesional	15	0,3 %
<b>Estrato socioeconómico</b>		
Estrato 1	3.141	69 %
Estrato 2	1.188	26 %
Estrato 3	242	5%
<b>Procedencia</b>		
Rural	1.704	37%
Urbano	2.867	63%
<b>Tiempo de servicio</b>		
0 a 3 meses	902	20%
4 a 6 meses	906	20%
7 a 9 meses	575	12%
Más de 10 meses	2.188	48%
<b>Conformación familiar</b>		
Biparental (tradicional)	2.296	50%
Monoparental femenina	1.373	30%
Monoparental masculina	122	3%
Extensa	515	11%
Homoparental	4	0,1%
Unipersonal	261	6%

Fuente: elaboración propia



Como se puede evidenciar, el 71 % de las participantes oscila entre los 18 y 20 años de edad. En cuanto al estrato socioeconómico, un 95 % de las mujeres encuestadas respondieron pertenecer a los estratos 1 y 2; el 37 % proviene de zonas rurales.

Ahora bien, respecto al tiempo de servicio la mayor cantidad de mujeres, reportan un tiempo superior a los 10 meses. Este porcentaje se presenta debido a que muchas de ellas alargan el tiempo de servicio hasta por seis meses más, completando un tiempo de servicio total de 18 meses, tiempo que suma para la asignación de retiro a quienes deseen continuar con la carrera policial.

Para finalizar la descripción sociodemográfica de las mujeres auxiliares de policía, se tuvo a bien preguntar por la conformación de la estructura familiar, obteniendo como resultado que un 50 % de ellas proceden de una familia biparental (papá, mamá y hermanos) y un 30 % vienen de un hogar monoparental femenino (madre y hermanos).

## **Resultados por factores motivacionales**

De acuerdo con los objetivos planteados, se exponen los resultados obtenidos por cada uno de los ejes en estudio, evidenciando las principales motivaciones que llevan a las mujeres colombianas a prestar el servicio militar de una manera voluntaria.

El eje “beneficios a la sociedad” obtuvo un 94 % de favorabilidad en la población evaluada, las respuestas obtenidas en esta categoría evidencian comportamientos prosociales y altruistas por parte de los participantes, siendo los principales determinantes para la prestación del servicio militar, servir al prójimo, aportar a la misionalidad institucional y sentido de pertenencia.

**Tabla 22.** Respuestas por ítem al eje Beneficios a la Sociedad

Beneficios a la Sociedad	T/A	N/N	T/D
Estoy convencida que prestando el servicio militar voluntario puedo ayudar a otros.	4.427 (97 %)	110 (2 %)	34 (1 %)
Estoy preparada para asumir sacrificios en beneficio de la sociedad.	4.356 (95 %)	187 (4 %)	28 (1 %)
Siento que apporto a esta Institución y me enorgullece.	4.429 (97 %)	115 (3 %)	27 (1 %)
Se que debo seguir aquí, pues es el lugar en el que me siento útil a la comunidad.	4.034 (88 %)	384 (8 %)	153 (3 %)

**Nota:** descripción de abreviaturas T/A (totalmente de acuerdo), N/N (ni de acuerdo/ni en desacuerdo), T/D (totalmente en desacuerdo).

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

El segundo eje mayor puntuado es “intereses personales”, el cual obtuvo un 93 % de favorabilidad, las respuestas muestran aspectos relevantes de la personalidad de las participantes y los comportamientos motivados para el cumplimiento de una meta dentro del plan de vida, “ser policía”. Prestar el servicio militar voluntario en la Institución es para las auxiliares de policía en estudio una experiencia exitosa y satisfactoria que las enorgullece.



**Tabla 23.** Respuestas por ítem al eje Intereses Personales

Intereses Personales	T/A	N/N	T/D
Prestar el servicio militar voluntario en la Policía Nacional de Colombia es una experiencia enriquecedora para mi vida.	4.319 (94 %)	192 (4 %)	60 (1 %)
Me permite sentir que adquiero independencia de mi familia.	4.188 (92 %)	262 (6 %)	121 (3 %)
Me hace sentir exitosa y satisfecha conmigo misma.	4.388 (96 %)	138 (3 %)	45 (1 %)
Es la materialización de mi vocación de servicio.	4.221 (92 %)	273 (6 %)	77 (2 %)
Considero que estoy en el lugar que quiero estar.	4.124 (90 %)	318 (7 %)	129 (3 %)

Los resultados obtenidos en este eje identifican a la mayoría de participantes con la competencia genérica “personal”, en la cual el policía debe reconocer sus capacidades y habilidades, con el propósito de alcanzar una mejora continua en la labor policial bajo los parámetros de la ética y la transparencia institucional.

El tercer eje, respecto a la valoración porcentual, es “influencia social” y obtuvo un promedio de 79 % en los ítems valorados, siendo la intención de continuar en la Policía Nacional, la más valorada por los participantes (94 %) (n = 4.295). Lo anterior permite deducir que la mayoría de las mujeres que se presentan al servicio militar de manera voluntaria en la Institución, lo hacen con la finalidad de continuar con la carrera policial como profesional. De igual forma, consideran que, al estar como conscriptos, influyen a más mujeres a pertenecer a la policía, mediante la prestación de un servicio social.

**Tabla 24.** Respuestas por ítem al eje Influencia Social

Influencia social	T/A	N/N	T/D
Ingrese a prestar el servicio militar voluntario con el fin de dar ejemplo a otros.	4.125 (90 %)	321 (7 %)	125 (3 %)
Desde que estaba en el colegio me proyecté a prestar servicio y para ello me preparé.	3.393 (74 %)	611 (13 %)	567 (12 %)
Me presenté a la Institución por consejo de un amigo y ha sido la mejor decisión.	2.590 (57 %)	664 (15 %)	1.317 (29 %)
Decidí ser policía con el fin de mejorar la calidad de vida de mi comunidad.	3.857 (84 %)	487 (11 %)	227 (5 %)
Donde crecí siempre se ha visto a los policías como un modelo a seguir.	3.411 (75 %)	746 (16 %)	414 (9 %)
Tome la decisión de prestar el servicio militar voluntario, porque lo visualicé como una opción para continuar como profesional de policía.	4.295 (94 %)	204 (4 %)	72 (2 %)

Frente a las anteriores respuestas, se comprueba la hipótesis “los auxiliares de policía, prestan el servicio militar en la Institución, porque ven en está, una oportunidad para iniciar su plan de vida”, para así mejorar la calidad de vida y aportar desde el servicio de policía a la comunidad.

Frente a este eje, la mujer auxiliar se visualiza como un agente de transformación social y cultural, buscando romper estereotipos e influenciando a otras mujeres a pertenecer a una Institución que brinda las mismas oportunidades y beneficios laborales tanto a hombres como mujeres, cerrando de ese modo las brechas existentes en la sociedad en temas de género.

El cuarto eje en valoración fue la “influencia familiar”, cuyo promedio de favorabilidad fue del 79 %. Las respuestas de las participantes exaltan el orgullo tanto individual como familiar del “ser policía”, situación que es visible en el grado de incidencia que tienen el primer círculo relacional del individuo (padre, madre, hermanos

y demás familiares cercanos), quienes ejercen diferentes niveles de aprobación y refuerzan o no, la idea de incorporación a la institucional. Además, se observa que un 53 % de las participantes se vieron motivadas para prestar el servicio militar, mediante conductas de imitación de sus familiares que pertenecen o fueron policías.

**Tabla 25.** Respuestas por ítem al eje Influencia Familiar

Influencia familiar	T/A	N/N	T/D
Alguien en mi entorno familiar me inspiro para ser policía.	3.315 (73 %)	392 (9 %)	864 (19 %)
Prestar servicio en la policía es motivo de orgullo para mis padres.	4.381 (96 %)	146 (3 %)	44 (1 %)
Decidí ser policía al ver el éxito de mis tíos, primos u otros familiares que también lo son.	2.432 (53 %)	577 (13 %)	1.562 (34 %)
En casa todos se sienten orgullosos de saber que decidí prestar servicio militar en la Policía Nacional.	4.308 (94 %)	205 (4 %)	58 (1 %)

Los resultados obtenidos en este eje dan cuenta de que el individuo no solo se ve motivado intrínsecamente sino de manera extrínseca, donde la familia cumple un papel fundamental para ser policía.

Por último, se ubica el eje “condiciones económicas”, el cual obtuvo un promedio de 78 % en los ítems valorados. Frente a las respuestas brindadas por los participantes se evidencia que estos ven a la Institución como una organización que les ofrece estabilidad económica con la cual pueden satisfacer las necesidades y la de sus familias, mejorando su calidad de vida.

**Tabla 26.** Respuestas por ítem al eje Condiciones Económicas

Condiciones económicas	T/A	N/N	T/D
Siempre deseé pertenecer a la Policía Nacional, puesto que representa para mí estabilidad	4.094 (90 %)	357 (8 %)	120 (3 %)
Ser auxiliar de policía mejora mis condiciones socioeconómicas	3.273 (72 %)	846 (19 %)	452 (10 %)
Prestar servicio militar voluntario en la Policía me ayuda a mejorar mis condiciones de vida	3.825 (84 %)	549 (12 %)	197 (4 %)
Al ser auxiliar de policía cuento con los recursos necesarios para asegurar mi subsistencia	3.103 (68 %)	914 (20 %)	554 (12 %)
De mi estabilidad económica depende mi desarrollo como mujer en los diferentes ámbitos sociales	3.583 (78 %)	616 (13 %)	372 (8 %)

Como conclusión, se logra determinar que las auxiliares de policía ingresan a prestar el servicio militar de manera voluntaria a la Policía Nacional, motivadas por conductas prosociales y altruistas, mediante las cuales pueden beneficiar a otros. En las respuestas de las participantes se percibe la disposición para ayudar al prójimo desde una profesión que las hace sentir orgullosas y útiles a la comunidad.

Por otra parte, en cuanto a los intereses personales, las auxiliares de policía reportaron sentirse exitosas y satisfechas consigo mismas, dado que prestar el servicio militar en la policía se convierte en una experiencia enriquecedora para sus vidas, permitiéndoles adquirir independencia de la familia y materializar su vocación de servicio a la comunidad, considerando que se encuentran en el lugar indicado para desarrollar su plan de vida, satisfaciendo de esa forma las necesidades de logro, afiliación y poder.

En cuanto a la influencia social ejercida para ingresar a prestar el servicio militar, se logra deducir que la decisión de las participantes fue autónoma, visualizada como opción para continuar con la carrera policial e influenciar a otras mujeres para que desarrollen su plan de vida en la Institución.

Respecto a la influencia familiar, se encontró que un poco más de la mitad de las participantes reportaron haber sido influenciadas por su círculo familiar primario (padre, madre, hermanos y demás familiares cercanos). Toda vez que la familia percibe la Institución como un lugar donde sus hijas se pueden desarrollar socialmente y esto les enorgullece.

Para finalizar, las condiciones económicas que brinda la Institución hacen que las auxiliares de policía perciban la profesión policial como una carrera que les brinda solvencia y estabilidad económica, con la cual pueden tener una mejor calidad de vida y así poder ayudar a sus familiares.

## Bienestar y Calidad de Vida

La Policía Nacional de Colombia, históricamente, se ha distinguido por ser la Institución catalizadora de la realidad social en el país, adaptándose integralmente a los cambios que implica la transformación y la innovación como respuesta acertada a los desafíos en seguridad y convivencia ciudadana; capacidad que le permite desarrollar un servicio diferencial, flexible, focalizado, cercano, confiable y efectivo.

En reconocimiento a la invaluable labor que desarrollan los auxiliares de policía, se ha creado en la reglamentación interna de la Institución, un capítulo único denominado “Bienestar y Calidad de Vida” (Resolución 03415 de 2022), estableciendo beneficios, prerrogativas y estímulos diferenciales y efectivos durante su servicio. Desde el día de su incorporación, hasta la fecha de su licenciamiento o desacuartelamiento, el personal de auxiliares de policía tiene derecho a una atención prioritaria por cuenta de la Institución en necesidades básicas atinentes como son la salud, alojamiento, alimentación, vestuario, bienestar; igualmente, a disfrutar una bonificación mensual establecida por la ley.

- » **Sanidad.** El personal de auxiliares de policía será afiliado al Subsistema de Salud de la Policía Nacional, desde la incorporación hasta el licenciamiento o desacuartelamiento y tendrán derecho a recibir los servicios de salud, de acuerdo con los lineamientos, las directrices y disposiciones emitidas por parte de la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional.

Los reservistas que hayan prestado el servicio militar en la Institución como auxiliares de policía podrán solicitar, cuando así lo requieran, luego del licenciamiento o desacuartelamiento, los Servicios de Sanidad Policial hasta por cuatro (4) semanas más, contadas a partir de la fecha de la desafiliación.

- » **Transporte.** La Institución proporcionará el transporte al personal de auxiliares de policía que se encuentre pernoctando en las instalaciones policiales para su traslado de ida y regreso a las actividades del servicio; además, se proporcionará el transporte a este personal cuando sea destinado o trasladado a las áreas geográficas del país para prestar el servicio militar.
- » **Pasajes.** En cumplimiento a la Ley 1861 de 2017, la Policía Nacional asumirá el traslado del conscripto hasta el lugar de incorporación, su sostenimiento durante el viaje y el regreso a su domicilio una vez licenciado o desacuartelado. Las áreas o los grupos de talento humano procederán a la expedición de pasajes para los casos en los cuales opere la destinación, el traslado o los requerimientos judiciales en calidad de testigo, independientemente de la causa que lo origine.
- » **Auxiliares destacados.** Los directores, comandantes de metropolitanas, departamentos de policía y directores de escuelas de formación realizarán el reconocimiento al personal de auxiliares de policía destacado durante la etapa de formación por su excelente comportamiento y desempeño, efectuando la entrega de los distintivos.
- » **Personaje del mes.** El jefe inmediato del personal de auxiliares de policía debe proponer ante el grupo o área de talento humano de la unidad, como personajes del mes, al personal destacado en el desarrollo de las actividades del servicio, al demostrar dedicación, compromiso, responsabilidad y que no hayan sido objetos de llamados de atención. El Comité de Gestión Humana y Cultura Institucional de cada unidad será el encargado de realizar la selección del personaje del mes en la categoría de auxiliar de policía.

El personal de auxiliares de policía seleccionado como personaje de mes será felicitado en relación general o se hará uso de algún tipo de estrategia de comunicación que permita resaltar a este personal, al igual que a cada uno se le otorgará felicitación especial y un día de permiso.

- » **Premio excelencia policial.** El personal de auxiliares de policía que se destaque por desempeños sobresalientes podrá ser postulado al premio excelencia policial conforme a la categoría que corresponda. Estas postulaciones serán evaluadas por parte del Comité de Gestión Humana y Cultura Institucional y las demás instancias establecidas conforme a la normatividad vigente para tal fin.

- » **Condecoraciones.** El personal de auxiliares de policía podrá ser destinatario de las condecoraciones que considere el mando institucional, de acuerdo con los requisitos establecidos para cada uno de estos reconocimientos.
- » **Permiso de cumpleaños.** Se concederá un (1) día de descanso, el cual deberá corresponder a su fecha de cumpleaños, previa solicitud escrita ante el director o comandante de la unidad.
- » **Permisos especiales.** El director o comandante de la unidad podrá autorizar permiso hasta por tres (03) días al personal de auxiliares de policía por situaciones especiales debidamente justificadas.
- » **Permiso anual.** El personal de auxiliares de policía que solicite prestar el servicio militar por un tiempo de 18 meses tendrá derecho al otorgamiento de un permiso anual de hasta por 15 días, con derecho al pago de las prerrogativas establecidas en la ley.
- » **Permiso por calamidad.** En caso de calamidad doméstica comprobada o catástrofe que haya podido afectar gravemente a su familia (padres o hermanos), el director o comandante de unidad, previa solicitud escrita por parte del auxiliar de policía debidamente justificada, le otorgará un permiso de hasta por 15 días, con derecho al pago de las prerrogativas establecidas en la ley.
- » **Permiso para salir de la jurisdicción.** El personal de auxiliares de policía que requiera salir de la jurisdicción durante los permisos otorgados por la Institución, deberá diligenciar y tramitar oportunamente la solicitud escrita ante el director o comandante la unidad, quien podrán autorizar o no esa actividad, dependiendo de las necesidades del servicio policial.
- » **Permisos para estudio.** Los directores y comandantes de unidad podrán otorgar permiso de estudio a aquellos auxiliares de policía que lo soliciten, sin perjuicio al servicio y que al momento del inicio de estudio hayan prestado el servicio militar por un periodo mínimo equivalente a 12 meses. Para su aprobación, el auxiliar de policía debe realizar la solicitud escrita, con los respectivos soportes, ante el comandante o director de la unidad, la cual se analizará en el Comité de Gestión Humana y Cultura Institucional, en caso de aprobarse se publicará mediante orden del día.

- » **Permiso para adelantar procesos de incorporación.** El personal de auxiliares de policía podrá inscribirse e iniciar proceso de incorporación para oficial, nivel ejecutivo o patrullero en la Policía Nacional, siempre y cuando cuenten con el apoyo del director o comandante de la unidad y al momento de ingreso a la escuela de formación hayan cumplido el 50 % del tiempo de servicio militar.

Teniendo en cuenta el carácter de voluntariedad del servicio militar que presta la mujer en la Policía Nacional, las auxiliares de policía podrán en cualquier tiempo inscribirse e iniciar el proceso de incorporación en las convocatorias ofrecidas por la Institución, para lo cual no se tendrá en cuenta un tiempo límite de ingreso a la escuela de formación.

- » **Descansos ordinarios para el personal de auxiliares de policía.** Las unidades deberán proyectar un cronograma para los descansos, en el que se contemple un (1) día de descanso por semana o dos (2) días de descanso por dos (2) semanas de servicio. Las unidades de difícil acceso otorgarán como mínimo siete (7) días de descanso por cada sesenta (60) días de servicio. Los días de descanso ordinarios podrán ser acumulables hasta cuando estén dadas las condiciones necesarias para el otorgamiento de este, teniendo en cuenta para ello variables como especialidad, accesibilidad y medidas de seguridad en los desplazamientos.
- » **Suministro de traje de civil por licenciamiento.** Equivalente a un salario mínimo mensual legal vigente en cumplimiento al artículo 44, literal b.), de la Ley 1861 de 2017, por medio de la plataforma de Colombia Compra Eficiente para cada auxiliar de policía licenciado, con la salvedad que deberá entregarse en forma individual.
- » **Retorno a sus ciudades de origen.** Una vez licenciado el personal de auxiliares de policía, se debe suministrar los respectivos pasajes para garantizar el retorno al lugar de domicilio registrado en el SIATH.
- » **Reconocimiento como reservista de primera clase para ingreso a las escuelas de formación profesional.** La Dirección de Incorporación, en coordinación con la Dirección de Educación Policial, de conformidad con el literal d.) del artículo 45 de la Ley 1861 de 2017, establecerán los protocolos para que mínimo el 30 % del personal a incorporar corresponda a quienes hayan prestado el servicio militar como auxiliares de policía, siempre y cuando reúnan el perfil requerido para su ingreso.



## Proyecciones a Futuro en Estímulos e Incentivos

El 19 de julio de 2024, la Presidencia de la República sancionó la Ley 2384, “por medio del cual se modifican algunas disposiciones de la ley 1861 de 2017, se incentivan los derechos y deberes de quienes presten el servicio militar obligatorio y se dictan otras disposiciones”, marcando un hito histórico en la dignificación, la integración y el fortalecimiento del servicio militar con el personal de auxiliares de policía, así:

- » Se incluyeron nuevas causales para la exoneración del servicio militar como ser hijo único de padre o madre, indígenas, población de Negros, Afrodescendientes, Raizales y Palenqueros (NARP) y los padres de familia.
- » En cuanto a la duración del servicio militar, se incluye la formación policial básica y posibilidad de suscribir convenios para obtener el bachiller, técnico, tecnólogo o título profesional. Los conscriptos bachilleres prestaran el servicio militar por 12 meses y los no bachilleres por 18 meses, se autoriza el cambio voluntario de extender el tiempo del servicio militar de 12 a 18 meses. También se brinda la posibilidad de extenderlo hasta 30 meses, con mayores beneficios económicos.
- » Los colegios deberán informar a estudiantes grado 11 sobre el deber de definir la situación militar, exoneraciones y aplazamientos.
- » Exoneración pago cuota de compensación militar para la población indígena y NARP, así como para los hijos de veteranos y miembros de la Fuerza Pública con asignación de retiro o pensión, los hijos de empleados públicos del Ministerio de Defensa Nacional pensionados o jubilados.
- » Se actualizan los derechos durante el servicio militar, con incremento en la bonificación mensual pasando a ser del 50 % de 01 SMMLV inicial (\$650.000), del 70 % de 01 SMMLV en seis meses (\$910.000) y del 100 % de 1 SMMLV en dos años (\$1.300.000).
- » Al momento de su licenciamiento se proveerá un salario mínimo mensual legal vigente por concepto de dotación civil (\$1.300.000).
- » La última bonificación será de 1,5 SMMLV (\$1.950.000).
- » Quienes sean debidamente nombrados como brigadieres tendrán bonificación del 5 % de 1 SMMLV (\$70.000).

- » Los auxiliares de policía podrán pernoctar en su residencia.
- » Los hijos de las auxiliares de policía serán afiliados al Régimen Subsidiado.
- » La bonificación mensual se mantendrá posterior al parto durante 4 meses.
- » Se brindará capacitación para readaptación a la vida civil.

Al terminar el servicio militar, el personal de auxiliares de policía podrá acceder a la gratuidad en el proceso de incorporación a patrullero de policía y podrá acceder al descuento del 100 % en matrícula para ingreso a escuelas de formación de la Policía Nacional; igualmente, se generará la certificación del servicio militar como experiencia laboral válida (equivalente a certificado laboral).

Por otra parte, se indica que la Registraduría Nacional del Estado Civil suministrará a la Dirección de Reclutamiento del Ejército, un registro semestral de los ciudadanos que alcancen la mayoría de edad, para la definición de la situación militar y el control de las reservas. La información suministrada deberá contener nombres, apellidos, fecha de nacimiento, dirección de su domicilio, correo electrónico, teléfono fijo o móvil, huella validada y relación mensual de registro de fallecidos entre los 18 y 50 años de edad.

Finalmente, se adicionan tres causales para desacuartelamiento del personal de auxiliares de policía: por ingreso a escuela de formación, voluntariamente por embarazo (bonificación, alimentación y sanidad hasta 4 meses después del parto) y por solicitud propia siendo exento (15 días de antelación).

Comparativo con entre la Ley 1861 de 2017 y la Ley 2384 de 2024, se incluyen las siguientes modificaciones:



**Tabla 27.** Paralelo de la Ley 1861 del 4 de agosto de 2017 versus la Ley 2384 del 19 de julio de 2024

Modificación	Ley 1861 del 04 de agosto de 2017	Ley 2384 del 19 de julio de 2024
Exenciones del servicio militar	Hijo único hombre o mujer	El hijo único de padre o madre
	...	Indígenas y población NARP.
	El padre de familia	Los padres de familia.
Etapas y duración del servicio militar	Formación militar básica	Formación policial básica
	Formación laboral productiva	Convenios para formación académica: bachiller, técnica, tecnológica o profesional
	No bachilleres pueden decidir 12 o 18 meses	No bachilleres 18 meses.
	Máximo 18 meses.	Podrán solicitar 12 meses más de servicio militar.
Exoneración pago cuota compensación militar (libreta militar)	...	Los hijos de veteranos y miembros de la Fuerza Pública con asignación de retiro o pensión e hijos de empleados públicos del Ministerio de Defensa Nacional pensionados o jubilados
Derechos durante la prestación del servicio militar	Bonificación mensual del 30 % de 1 SM-MLV (\$385.000)	Bonificación mensual será del 50% de 1 SM-MLV inicial (\$650.000), en seis meses será del 70 % de 1 SMMLV (\$910.000) y en dos años será del 100 % de 1 SMMLV (\$1.300.000).
	Entrega traje de civil por licenciamiento de 1 SMMLV	Pago de 1 SMMLV por concepto de traje de civil al licenciamiento.
	Ultima bonificación será de 1 SMMLV (\$1.300.00)	Última bonificación será de 1.5 SMMLV (\$1.950.000).
	...	Los auxiliares de policía brigadieres recibirán bonificación adicional del 5 % de 1 SMMLV.
	...	Los auxiliares de policía podrán pernoctar en su residencia.
	...	Los hijos de las mujeres auxiliares de policía serán afiliados al régimen subsidiado.
Derechos al término del servicio militar	Posibilidad descuento del 30 % de la matrícula en escuelas de formación.	Posibilidad descuento del 100% de la matrícula en escuelas de formación.
	...	Posibilidad gratuidad proceso de incorporación a patrullero.
	...	Expedición certificado experiencia laboral - equivale a certificado laboral.

Adiciones causales de desacuartelamiento y beneficios para mujeres en embarazo durante el servicio militar	...	Por ingreso a escuela de formación policial.
	...	Por embarazo (solicitud voluntaria o por condiciones del servicio)
	...	Por solicitud del exento que presta el servicio militar voluntariamente.
	...	Mujeres en embarazo: bonificación, alimentación y sanidad hasta los 4 meses posteriores al parto.

## Eventos Sobresalientes “Noche de la Excelencia”

### Premio Excelencia Policial



La Dirección General de la Policía Nacional de Colombia, alineada a los mandatos de Gobierno, establece en el Plan Estratégico Institucional la potencialización del desarrollo humano y calidad de vida para el policía y su familia como uno de sus objetivos estratégicos. Es así como en el “Reglamento de Bienestar Laboral para el personal de la Policía Nacional” y en el marco de la cultura del reconoci-

miento ha integrado el desarrollo del evento “Premio Excelencia Policial”, promoviendo exaltar a los hombres y mujeres de la Institución que se destacan en el despliegue de acciones con resultados contundentes para el mantenimiento y la preservación de la convivencia y seguridad ciudadana.

Dicho reconocimiento incluye al **personal de auxiliares de policía**, que se destaquen en la apropiación del conocimiento, habilidades, actitudes, valores, principios institucionales, del trabajo en equipo y de los rasgos personales vinculados al esfuerzo, convicción, iniciativa, constancia, vocación, superación de retos, desafíos e innovación, sobrepasando las expectativas de la naturaleza de sus responsabilidades, cuyo comportamiento merece ser ejemplarizante para la cultura institucional.



La Dirección de Talento Humano define como desempeño sobresaliente toda acción desplegada por los integrantes de la Institución, en la cual se evidencien tres grandes premisas:

1. Iniciativa
2. Logro excepcional
3. Impacto

Es así como el personal de auxiliares de policía (de forma individual o grupal) participa de la convocatoria abierta, con la condición de mantenerse en la condición de servicio activo durante todo el proceso de selección y evaluación, inclusive el día de la premiación, evidenciándose un impacto positivo en la comunidad y la Institución, dentro de la categoría “Jóvenes con compromiso social”, como reconocimiento a su compromiso con la construcción y evolución social de sus propias comunidades - auxiliares de policía que en su comportamiento diario reflejan los principios y valores de la carrera policial. Esta *estrategia se implementó con el personal de auxiliares de policía desde el año 2022.*

### Ilustración 31. Auxiliares de policía finalistas “Premio Excelencia Policial 2022”



**Ilustración 32.** “Premio Excelencia Policial, año 2023” al auxiliar de policía Yamir Alvarado Imbachi, ganador de la categoría Jóvenes con Compromiso Social.



### “Gallardía durante Atentado Terrorista”

El día 24 de julio del 2023, el auxiliar **Yamir Alvarado Imbachi** se encontraba prestando servicio como centinela en la garita de la Estación de Policía Timbío, adscrita a la Policía Metropolitana de Popayán, cuando dos sujetos en motocicleta arrojan un artefacto explosivo en dirección a la ubicación del policial; al percatarse de esto, el joven se aleja rápidamente del sitio donde fue lanzado el artefacto explosivo e informa al auxiliar de información, en un intento por salvaguardar su vida y la de sus compañeros activa las alertas tempranas. El artefacto detonó, pero su rápida reacción le permitió salir ileso, evitando a su vez afectaciones a la vida de sus compañeros policiales.

### Ganadores “Premio Excelencia Policial 2024”

En el año 2024, un equipo de hombres y mujeres policías adscritos a la Coordinación de Incorporación y Control Reservas de la Policía Nacional - Dirección de Talento Humano (TC. Yeimi Dayán Blanco Martínez, MY. Yazmín Jattin Vargas Capacho, TE. July Katherine Useche Pérez, IJ. Edgar Enrique Gutiérrez Alberto, IJ. Ferney Leonardo Pérez Rojas e IT. Yilber Andrés Chávez Torres), son los ganadores del “Premio Excelencia Policial”, recibiendo el reconocimiento por haber presentado la propuesta institucional ante el Ministerio de Defensa Nacional para

la modificación de la ley 1861 de 2017, con el fin de mejorar los beneficios, prerrogativas y estímulos del servicio militar, transformándolo en “más que una obligación, una oportunidad”.



<https://www.youtube.com/watch?v=Nbj6VXP1pqQ>

La propuesta fue acogida por el Ministerio de Defensa Nacional y presentada ante el Congreso de la República mediante el proyecto de Ley 109 de la Cámara de Representantes, siendo en plenaria del Senado de la República de Colombia, pasando a sanción presidencial y expidiéndose de esta forma el 19/07/2024 la Ley 2384 “*Por medio del cual se modifican algunas disposiciones de la ley 1861 de 2017, se incentivan los derechos y deberes de quienes presten el servicio militar obligatorio y se dictan otras disposiciones*”, marcando un hito histórico en la dignificación, integración y fortalecimiento del servicio militar con el personal de auxiliares de policía, así:

**Nuevas causales de exoneración del servicio militar.** Se incluye como causal para exoneración del servicio militar en Colombia el ser hijo único de padre o madre, ser indígena o de población negra, afrocolombiana, raizal y palanquera- NARP y los padres de familia.

**Duración del servicio militar.** Se incluye la formación policial básica y posibilidad de suscribir convenios para obtener el título de bachiller, técnico, tecnólogo o título profesional. El servicio militar para bachilleres será de 12 meses, no bachilleres, será de 18 meses, se autoriza el cambio de 12 a 18 meses, de 18 a 12 meses al obtener título de bachiller y se incluye la posibilidad para el conscripto de solicitar voluntariamente 12 meses adicionales de servicio militar.

**Inscripción.** Los colegios tendrán la responsabilidad de informar a estudiantes grado 11 sobre el deber de definir la situación militar, exoneraciones y aplazamientos.

**Exoneración pago cuota de compensación militar.** Se exoneran del pago de la cuota de compensación militar a los Indígenas y población NARP, los hijos de veteranos y miembros de la Fuerza Pública con asignación de retiro o pensión y los hijos de empleados públicos del Ministerio de Defensa Nacional pensionados o jubilados.

**Derechos durante el servicio militar.** Se establece el incremento bonificación mensual: 50% de 1smmlv 2024 (\$650.000), 70% de 1smmlv 2025 (\$910.000), 100% de 1smmlv 2026 (\$1.300.000), el pago de 1smmlv por concepto traje civil licenciamiento (\$1.300.000), se incrementa la última bonificación a 1.5 smmlv (\$1.950.000), los auxiliares de policía brigadieres tendrán bonificación del 5% de 1smmlv (\$70.000), los auxiliares de policía podrán pernoctar en su residencia, los hijos de las auxiliares de policía serán afiliados al Régimen Subsidiado, la bonificación mensual se mantendrá posterior al parto durante 4 meses y se brindará capacitación para readaptación a la vida civil.

**Derechos al término del servicio militar.** Podrá acceder a la gratuidad en el proceso de incorporación a Patrullero de Policía, podrá acceder al descuento del 100% en matrícula para ingreso a escuelas de policía y se otorgará la certificación del servicio militar como experiencia laboral válida (equivalente a certificado laboral).

**Información para fines de reclutamiento.** La Registraduría Nacional del Estado Civil enviará la base de datos ante la Dirección de Reclutamiento de los hombres entre los 18 y 23 años de edad que deben definir la situación militar.

**Se adicionan causales de desacuartelamiento.** Se adicionan como causal para desacuartelamiento el Ingreso a escuela de formación, la solicitud voluntaria por embarazo (manteniendo la bonificación mensual, partida de alimentación y los servicios de sanidad hasta 4 meses después del parto) y la causal por solicitud propia cuando certifique estar exonerado de la prestación del servicio militar y haber ingresado voluntariamente (15 días antelación).



## EPÍLOGO

Al concluir esta obra, es imperativo reflexionar sobre el papel fundamental que los auxiliares de policía han desempeñado en la historia reciente de la seguridad y la convivencia en Colombia. A lo largo de estas páginas, hemos explorado su evolución, desafíos y contribuciones dentro de la Policía Nacional, subrayando cómo estos jóvenes se han convertido en pilares esenciales para la Institución y la sociedad.

El recorrido histórico del servicio militar obligatorio y su adaptación a las necesidades contemporáneas de seguridad ha demostrado ser una vía eficaz para integrar a la juventud en el servicio público. Los auxiliares de policía, en particular, han confirmado que, con la formación adecuada y un fuerte sentido de compromiso, es posible transformar la vida de individuos y comunidades enteras. Su rol no se limita a tareas operativas, han sido agentes de cambio, construyendo puentes entre la Policía y la ciudadanía, participando activamente en la protección de derechos y la promoción de valores cívicos.

Es notable cómo la inclusión de mujeres en el cuerpo de auxiliares ha marcado un hito en la historia de la Policía Nacional. Este avance no solo enriquece la diversidad dentro de la Institución, sino que también refuerza la idea de que la seguridad y la convivencia son responsabilidades compartidas que trascienden las barreras de género. Las mujeres auxiliares han aportado nuevas perspectivas y habilidades, consolidándose como modelos a seguir para las futuras generaciones.

El camino hacia la profesionalización de los auxiliares de policía es un reflejo de la evolución de la Institución Policial en Colombia. La implementación de estrategias de fidelización y formación continua subraya el compromiso de la Policía Nacional con el desarrollo integral de su talento humano. La creación de programas de mentoría y acompañamiento demuestra que, más allá de cumplir con una obligación constitucional, se está invirtiendo en el futuro de estos jóvenes, brindándoles herramientas para crecer personal y profesionalmente.

Mirando hacia adelante, los desafíos que enfrenta la Policía Nacional son muchos, pero también lo son las oportunidades. Este libro ha buscado no solo documentar la historia y el presente de los auxiliares de policía, sino también inspirar un futuro donde su rol sea aún más relevante y valorado. La transformación continua de la Institución, basada en principios de derechos humanos, profesionalismo y cercanía

con la comunidad, dependerá en gran medida de la capacidad de estos jóvenes para asumir roles cada vez más importantes dentro de la fuerza policial.

Finalmente, este epílogo sirve como un recordatorio de la importancia de seguir construyendo sobre las bases sólidas que han establecido los auxiliares de policía. Su dedicación, sacrificio y compromiso con la seguridad y el bienestar de todos los colombianos son dignos de reconocimiento y emulación. Esperamos que este legado inspire a nuevas generaciones a unirse a las filas de la Policía Nacional con la misma pasión y el sentido del deber, para contribuir así a la construcción de un país más seguro, justo y equitativo para todos.

**Teniente Coronel Óscar Fernando Medina Carrión**  
**Jefe Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano**



### Ilustración 33. Investigadores en Ciencia, Tecnología e Innovación del Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano.



De Izquierda a derecha: Intendente Jefe Edgar Enrique Gutiérrez Alberto, Asesora Sector Defensa Luce Marina Echeverri Petti, Intendente Ángel Uriel Hernández González.

## Bibliografía

- Aldana Camacho, L. V. (2021). Incorporación al servicio militar obligatorio desde la Perspectiva Ética y Socio jurídica del Daño: Un estudio de caso. [Trabajo de grado, Especialización en acción sin daño y construcción de paz]. Universidad Nacional. <https://www.bivipas.unal.edu.co/jspui/bitstream/123456789/828/1/Trabajo%20Final%20Laura%20Victoria%20Aldana.pdf>
- Amórtegui, R. y Sandoval, J. (2023). Transformación a la Policía: la estrategia para mejorar la relación entre los ciudadanos y la Institución. Periódico UNAL. <https://periodico.unal.edu.co/articulos/transformacion-a-la-policia-la-estrategia-para-mejorar-la-relacion-entre-los-ciudadanos-y-la-institucion>
- Ballestas, L. y Pulido, C. (2022) Una metodología para el dialogo social con los habitantes de Colombia. Propuestas para la transformación institucional. Policía Nacional de Colombia. <https://transformacion.policia.gov.co/wpcontent/uploads/2023/05/Libro-Hablemos-de-Policia-Policia-Nacional-de-Colombia-low.pdf>
- Baracaldo, M. (2018). La educación de la policía en Colombia: situación y prospección para materializar el estado social de derecho y la paz justa y duradera. *Temas actuales en investigación educativa*, 9 (17), 01 – 27. <https://www.redalyc.org/journal/5534/553457621005/html/>
- Bustamante, M. (2023) Sucre es piloto de semillero de talento juvenil con auxiliares de la Policía. *El Heraldó*. <https://www.elheraldo.co/sucre/sucre-es-el-departamento-escogido-por-la-policia-para-desarrollar-el-proyecto-piloto-de>
- Casas, P. (2005) Reformas y contrarreformas en la Policía Colombiana. Seguridad urbana y policía en Colombia. <https://pdba.georgetown.edu/Security/citizen-security/Colombia/evaluaciones/reformasycorreformas.pdf>
- Cedeño, J. (22 de octubre de 2019). Juraron bandera las primeras 243 auxiliares de Policía del país. *Conexión Capital*. <https://conexioncapital.co/juraron-bantera-243-auxiliares-policia-del-pais/>

- Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional [CESEDEN]. (2009). China en el Sistema de Seguridad Global del siglo XXI. Editores: Ministerio de Defensa, Instituto Español de Estudios Estratégicos.
- Congreso General de Colombia. (1924. Decreto 4 de Julio). Sobre la formación de un ejército de reserva y exacción de un empréstito hipotecando las rentas nacionales. <https://repository.eafit.edu.co/items/440d7cf0-8bee-4940-a1cf-4fd69f846e1d>
- Congreso de Colombia. (1945, 19 de febrero). Ley 1 de 1945 (febrero 19) Sobre servicio militar obligatorio. Diario Oficial, (25.772) <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1555775>
- Congreso de Colombia. (1977, 21 de enero). Ley 2 de 1977 (enero 21) Por la cual se establecen normas sobre servicio militar obligatorio. Diario Oficial, (34.719).
- Congreso de Colombia. (1985, 31 de diciembre). Ley 131 de 1985 (diciembre 31) Por la cual se dictan normas sobre servicio militar voluntario. Diario Oficial, (25.772) <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1555775>
- Congreso de Colombia. (1999, 22 de diciembre). Ley 99 de 1999 (diciembre 22) “por la cual se crea el Ministerio del Medio Ambiente, se reordena el Sector Público encargado de la gestión y conservación del medio ambiente y los recursos naturales renovables, se organiza el Sistema Nacional Ambiental, SINA, y se dictan otras disposiciones.” Diario Oficial, (41.146) <https://www.minambiente.gov.co/wp-content/uploads/2021/08/ley-99-1993.pdf>
- Congreso de la Colombia. (1993, 3 de marzo). Ley 48 de 1993. Por la cual se reglamenta el servicio de Reclutamiento y Movilización. Diario Oficial 40777. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=8633>
- Congreso de la República. (2002, 19 de julio). Ley 749 de 2002. Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior en las modalidades de formación profesional y tecnológica, y se dictan otras disposiciones. Diario oficial 44872. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1667767>
- Constitución Política de Colombia [Const.] (1886). Artículo 165 [Título XVI].

- Corte Constitucional de Colombia. (28 de noviembre de 2016). Sentencia C-659/16. [MP Aquiles Arrieta Gómez]. <https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2016/C-659-16.htm>
- Cortés, G., Hernández, Á. y Echeverri, L. (2021). *Mujer Policía “Pasado, Presente y Futuro”* (2da ed.). Policía Nacional de Colombia.
- DH Web. (26 de febrero de 2021). Por primera vez, 35 mujeres serán auxiliares de policía. *Diario del Huila*. <https://diariodelhuila.com/por-primera-vez-35-mujeres-seran-auxiliares-de-policia/>
- Doñate Sanz, M. (2020). La reanudación del servicio militar obligatorio. *Europa vs España*. *Revista de Pensamiento Estratégico y Seguridad CISDE*, 5(1), 31 – 43.
- El País (23 de enero de 2020). Por primera vez, mujeres serán auxiliares bachilleres en la Policía de Cali. *El País*. <https://www.elpais.com.co/judicial/por-primera-vez-mujeres-seran-auxiliares-bachilleres-en-la-policia-de-cali.html>
- Ferro, D. (2019) Más de 500 nuevos auxiliares de policía reforzarán la seguridad en Bogotá. *Canal Capital*. <https://conexioncapital.co/500-nuevos-auxiliares-policia-bogota/>
- González, J. (18 de octubre de 2021) Mujeres auxiliares de la Policía, una apuesta por la seguridad en Colombia. *RCN Radio*.  
<https://www.rcnradio.com/recomendado-del-editor/mujeres-auxiliares-de-la-policia-una-apuesta-por-la-seguridad-en-colombia>
- Gutiérrez Toledo, N. (2015). *El conscripto auxiliar de policía y su Rol como Servidor Público*. [Trabajo de grado, Maestría en Derecho Administrativo]. Universidad Militar Nueva Granada.  
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14108/GutierrezToledoGermanNicolas2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gutiérrez Aguirre, E. (2020). *El servicio militar obligatorio. Un análisis desde la óptica de los derechos humanos*. [Trabajo de grado, Maestría en Derechos Humanos]. Universidad Santo Tomás. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/33622/2021edgargutierrez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Guzmán, J. T. (2016). Reconstrucción del Tejido Social: una apuesta por la paz. <https://www2.iberopuebla.mx/micrositios/cu2016/docs/reconstruccion.pdf>
- Hernández, A., Echeverri, L. & Cortes, G. (2021). Caracterización, inclusión y participación de la mujer policía en Colombia. Análisis 1994-2021. *Revista Logos Ciencia y Tecnología*, 13(3), 8-19. <https://doi.org/10.22335/rlct.v13i3.1445>
- Jurado Jurado, J. (2004) Soldados, pobres y reclutas en las guerras civiles colombianas. *Revista de Indias* 64(232), 673 - 696. <https://revistadeindias.revistas.csic.es/index.php/revistadeindias/article/view/430/498>
- La Opinión. (22 de diciembre de 2021) En Pamplona se graduaron 22 mujeres auxiliares de policía. *La Opinión*. <https://www.laopinion.com.co/pamplona/en-pamplona-se-graduaron-33-mujeres-auxiliares-de-policia>
- León, G., Echeverri, L. y Sandoval, B. (2010). Libro Histórico de Talento Humano. Policía Nacional.
- LaRosa, M. y Mejía, G. (2014). Historia concisa de Colombia (1810 – 2013). Pontificia Universidad Javeriana.
- Ministerio de Educación Nacional [MEN]. (2014). Formación por ciclos propedéuticos. <https://www.mineducacion.gov.co/portal/Educacion-superior/Informacion-Destacada/196476:Formacion-por-ciclos-propedeuticos>
- Ministerio de Defensa Nacional [MINDE]. (2008) Plan Estratégico del Sistema Educativo de las Fuerzas Armadas. 2007-2019. [https://www.mindefensa.gov.co/irj/go/km/docs/Mindefensa/Documentos/descargas/estrategia\\_planeacion/desa\\_capital/Pagina/PESE\\_FINAL.pdf](https://www.mindefensa.gov.co/irj/go/km/docs/Mindefensa/Documentos/descargas/estrategia_planeacion/desa_capital/Pagina/PESE_FINAL.pdf)
- Minuto 30 (2020). ¡Anímate! Inscripciones abiertas para auxiliares de policía femenina. *Minuto 30*. <https://www.minuto30.com/animate-inscripciones-abiertas-para-auxiliares-de-policia-femenina/949800/>
- Molina, A. (2017) Mujeres de armas tomar: representación y rol de la mujer policía y su participación en el periodo del conflicto armado en Colombia de 1991-2022. [Trabajo de grado, Maestría en Estudios Políticos]. Pontificia Universidad Javeriana. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/21875/MolinaCristanchoLeidyAndrea2017.pdf?sequence=1>

- Nieto, A. (1976). Algunas precisiones sobre el concepto de policía. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1098617>
- Ocazonez, A. (2006). El concepto de formación por ciclos propedéuticos en las UTS. Unidades tecnológicas de Santander. [https://uts.edu.co/documentos/academico/concepto\\_formacion\\_ciclos.pdf](https://uts.edu.co/documentos/academico/concepto_formacion_ciclos.pdf)
- Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito [UNODC]. (2010). Seguridad Pública y Prestación de Servicios Policiales. Manual de instrucción para la evaluación de la justicia penal. [https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/crimeprevention/Public\\_Safety\\_and\\_Police\\_Service\\_Delivery\\_Spanish.pdf](https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/crimeprevention/Public_Safety_and_Police_Service_Delivery_Spanish.pdf)
- Ospina, H., Gómez, O., Pulido, Cl. & Ballestas, L. (2022) Proceso de Transformación Integral. Policía Nacional de Colombia. <https://transformacion.policia.gov.co/wp-content/uploads/2023/03/Libro-Proceso-de-Transformacion-policia-mas-humana.pdf>
- Policía Nacional de Colombia (2007). Lineamientos generales de política para la Policía Nacional de Colombia. <https://pdba.georgetown.edu/Security/citizenssecurity/Colombia/politicas/lineamientospolicia.pdf>
- Policía Nacional de Colombia (2019). Aniversario 128, inspirados en Colombia. Revista Policía Nacional. No. 320. [https://www.policia.gov.co/sites/default/files/publicaciones-institucionales/revista\\_policia\\_edicion\\_320.pdf](https://www.policia.gov.co/sites/default/files/publicaciones-institucionales/revista_policia_edicion_320.pdf)
- Policía Nacional de Colombia (2020). Nuevos escenarios institucionales, tras la emergencia sanitaria COVID-19. Revista Policía Nacional. No. 323. [https://www.policia.gov.co/sites/default/files/publicaciones-institucionales/revista\\_323\\_web.pdf](https://www.policia.gov.co/sites/default/files/publicaciones-institucionales/revista_323_web.pdf)
- Policía Nacional de Colombia (2021) Mas seguridad y mejor servicio al ciudadano: 100 días de gestión institucional. Revista Policía Nacional de Colombia. No. 326. [https://www.policia.gov.co/sites/default/files/publicaciones-institucionales/revista\\_edicion\\_326.pdf](https://www.policia.gov.co/sites/default/files/publicaciones-institucionales/revista_edicion_326.pdf)
- Policía Nacional. (2021). Trabajamos por la integración con la comunidad. <https://www.policia.gov.co/noticia/trabajamos-integracion-comunidad>

- Policía Nacional. (2022). Auxiliares de policía, una gran experiencia de vida. <https://www.policia.gov.co/noticia/auxiliares-policia-gran-experiencia-vida>
- Policía Nacional. (2023). Manual de administración de auxiliares de policía. Imprenta Nacional de Colombia.
- Policía Nacional de Colombia (2023a) Informe de gestión 2023. [https://www.policia.gov.co/sites/default/files/descargables/informe\\_gestion\\_2023-\\_version\\_1-\\_borrador.pdf](https://www.policia.gov.co/sites/default/files/descargables/informe_gestion_2023-_version_1-_borrador.pdf)
- Prado Arellano, L. (2016). Reclutamiento y sociedad en las provincias del Cauca (1830-1855): dialéctica entre la norma y la práctica. *Historia Caribe* 11(29), 215 – 245. <http://dx.doi.org/10.15648/hc.29.2016.9>
- Presidencia de la República de Colombia (marzo 31 de 1977). Decreto 750 de 1977. Por el cual se reglamenta la ley 2ª de 1977. *Diario Oficial*, 34.775. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1158900>
- Ramírez, J. (2020). Antioquia tendrá su primer contingente de mujeres auxiliares de la Policía. *RCN Radio*. <https://www.rcnradio.com/colombia/antioquia/antioquia-tendra-su-primer-contingente-de-mujeres-auxiliares-de-la-policia>
- Reina Rodríguez, C. (2012) Reclutamiento y vida cotidiana de niños y jóvenes en Colombia durante el siglo XIX: aproximaciones generales. *Infancias Imágenes* 22(2), 59 – 68. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4817200>
- Ríos, M. (19 de agosto de 2021) Primer contingente de mujeres auxiliares de policía entra en acción. *Caracol Radio*. [https://caracol.com.co/emisora/2021/08/19/manizales/1629392009\\_671033.html](https://caracol.com.co/emisora/2021/08/19/manizales/1629392009_671033.html)
- Rodríguez, C. y Ortega, Y. (2016). Servicio militar obligatorio en el Marco del Post-acuerdo. [Monografía de grado, Pregrado en Derecho]. Universidad La Gran Colombia. [https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/5195/Servicio\\_militar\\_obligatorio\\_postconflicto.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/5195/Servicio_militar_obligatorio_postconflicto.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sánchez, G. (2023). Santiago de Cali cuenta con otros 64 nuevos auxiliares de policía para reforzar tareas contra el delito. *Alcaldía de Santiago de Cali*. <https://www.cali.gov.co/seguridad/publicaciones/174159/santiago-de-cali-cuenta-con-otros-64-nuevos-auxiliares-de-policia-para-reforzar-tareas-contra-el-delito/>

- Seguimiento (20 de enero de 2023) Atención: Policía abre convocatoria para prestar servicio como auxiliar en Santa Marta. Seguimiento. <https://seguimiento.co/la-samaria/atencion-policia-abre-convocatoria-para-prestar-servicio-como-auxiliar-en-santa-marta>
- Torres, C. (2019) Colombia siglo XX. Desde la guerra de los mil días hasta la elección de Álvaro Uribe. Pontificia Universidad Javeriana. <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/41295>
- Zubr, J. S. (2020). Implementación del servicio militar obligatorio en los Estados Unidos. [Trabajo de grado, Maestría en Estrategia Militar]. Escuela Superior de Guerra Conjunta de las Fuerzas Armadas. <http://cefadigital.edu.ar/handle/1847939/1720>





**Policía Nacional de Colombia**  
Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano

[www.policia.gov.co](http://www.policia.gov.co)

[ditah.copth-sec@policia.gov.co](mailto:ditah.copth-sec@policia.gov.co)  
Carrera 59 N° 26-21 CAN, Bogotá D.C.  
Teléfono: 5159000 Ext. 9014