

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD ESTUDIOS A DISTANCIA
ESPECIALIZACIÓN ALTA GERENCIA**



**UNIVERSIDAD MILITAR
NUEVA GRANADA**

**CÓMO PROYECTAR LOS ASCENSOS DE LOS
AGENTES DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD DEL
DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD DE LA FISCALÍA
GENERAL DE LA NACIÓN.**

José Freddy Sabogal Moreno d5200384

CÓMO PROYECTAR LOS ASCENSOS DE LOS AGENTES DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD DEL DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD DE LA FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN.

José Freddy Sabogal Moreno, Universidad Militar Nueva Granada

RESUMEN

El presente artículo busca plantear de manera detallada y acertada un mecanismo que permita regular los ascensos de los Agentes de Protección y Seguridad del Departamento de Seguridad partiendo de la normatividad existente, el manual de funciones y requisitos establecidos en la institución para acceder a cada uno de los grados; establecer parámetros como tiempo y funciones a desempeñar en cada grado, como parte de los requisitos para ascender; permitiendo que haya una proyección y cada servidor conozca que de acuerdo a sus capacidades, y experiencia adquirida va a escalar grado a grado, cumpliendo funciones de mayor responsabilidad en cada ascenso hasta alcanzar el máximo grado en su escalafón de Agente de Protección, evitando con ello que funcionarios utilizando medios y recursos poco éticos alcancen los mayores grados en menor tiempo y sin el conocimiento y experiencia necesario para desempeñarse de manera adecuada.

Es necesario tener en cuenta que se deben definir los períodos de manera equitativa en cada grado y alcance al tiempo de ley por edad para adquirir su pensión.

Posteriormente se pretende establecer mecanismos equitativos para el ascenso de los servidores de la institución, que cumplen determinadas funciones. La falencia radica esencialmente en que no existen tiempos estipulados para cada grado y menos los cargos que pueden desempeñar en ellos; por eso es fácil observar como un servidor utiliza la influencia del director, de su jefe inmediato que pueda tener cierto poder de decisión para que interceda por él y logre de esta manera ascender por motivos ajenos a sus méritos y a su desempeño. En pocas palabras, si el servidor cuenta con una ayuda es más fácil aspirar a cargos altos.

PALABRAS CLAVES: Ascenso, ética, Igualdad de condiciones, Ascensos, Agente de Seguridad y Protección, tiempos, proyección, capacitación, experiencia, Manual, Escalafón, Requisitos.

PROJECTING THE PROMOTION OF SAFETY AND SECURITY AGENTS OF THE SECURITY DEPARTMENT OF THE ATTORNEY GENERAL'S OFFICE.

ABSTRACT

This article seeks to present a detailed and accurate mechanism for regulating the promotion of Safety and Security Agents Security Department from the existing regulations, the manual functions and requirements of the institution to access each Grades; set parameters such as time and functions to be performed in each grade, as part of the requirements for promotion; allowing each have a projection and server knows that according to their capacities, and lessons learned will climb grade to grade, in roles of increasing responsibility in each ascent up to the maximum extent in their ranks Protection Agent, thereby

avoiding officials using unethical means and resources to achieve the highest degrees in less time and without the knowledge and experience needed to perform properly.

It is necessary to note that the term should be defined equally in each grade and scope of law while acquiring their pension age.

Subsequently it is to establish fair mechanisms for promotion of the servants of the institution, that certain functions. The flaw lies essentially in that there are no stipulated time for each grade and less charges can play in them; so it is easy to see how a server uses the influence of the director, his immediate boss who may have some power of decision to intercede for him and thus achieves up for reasons unrelated to their merit and performance. In short, if the server has a help is easier to aspire to high office.

JEL: I2, I3

KEYWORDS: Rise, ethics, equal, Promotions, Safety and Security Agent, times, screening, training, experience, Manual, Roster, Requirements.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad la Fiscalía General de la Nación presenta algunas insolvencias en el sistema de ascensos, (Agentes de Protección y Seguridad del Departamento de Seguridad para el caso en cuestión) servidores descontentos por el sistema o los medios utilizados para acceder a cargos de mayor rango en menor tiempo, desconocimiento en cómo alcanzar un ascenso después de muchos años, saber cuál es el tiempo de permanencia en el cargo y que funciones desempeñar en cada uno de ellos, es importante para todos saber que hay una proyección por un trabajo realizado y no por mecanismos atípicos.

Partiendo de la normatividad existente para el sistema de ascensos, se pretende diseñar unos parámetros que apoyen y mejoren el proceso, estableciendo tiempos de permanencia en cada grado de manera equitativa (tiempos que deben ir de la mano a las semanas que deben cotizar los servidores para obtener su pensión); establecer los cargos a desempeñar en cada grado y la condición importante de desempeñar todos los grados por un determinado tiempo como requisito para ascenso, una vez cumplidos los requisitos y haber desempeñado los cargos requeridos, alcanzado la capacitación y experiencia que se requiere, puede postularse para el grado inmediatamente superior y así sucesivamente hasta alcanzar el más alto.

REVISION LITERARIA

Si bien es cierto que una de las premisas de la Alta Gerencia es la del manejo del Recurso Humano por competencias, aprovechando sus fortalezas y debilidades para la asignación de tareas, también lo es el análisis de los factores que están afectando el manejo de los servidores de la Fiscalía, dónde radica la falla y como solucionarla.

El artículo está enmarcado en mejorar el proceso de ascensos de los Agentes de Seguridad y Protección del Departamento de Seguridad de la Fiscalía General de la Nación, la solución debe estar orientada a estudiar, analizar y proyectar una estructura donde interactúen los requisitos para cada grado, las funciones que deben cumplir en cada uno de ellos y los tiempos mínimos a durar en cada grado (teniendo en cuenta los tiempos para acceder al beneficio de la pensión), de la mano tiene que ir la asignación de cargos a cumplir de acuerdo a los grados.

La normatividad existente podemos mencionar:

- **Decreto número 017 del 9 de enero de 2014**, por el cual se definen los niveles jerárquicos, se modifica la nomenclatura, se establecen las equivalencias y los requisitos generales para los empleos de la Fiscalía General de la Nación.
- **Resolución No. 00470 del 02 de abril del 2014**, por el cual se modifica y Adopta el Manual Específico de Funciones y Requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación y se establecen otras disposiciones.
- **Manual Específico de Funciones y Requisitos de los Empleos de Conforman la Planta de Personal de la Fiscalía General de la Nación.**

METODOLOGÍA

En las instituciones del estado y en especial las que tienen que generar justicia es necesario que la Alta Dirección haga un análisis profundo del manejo de los ascensos de los servidores que se desempeñan en el campo de la seguridad, como de la asignación de las funciones que debe cumplir de acuerdo a su cargo, que permitan fortalecer el recurso humano, en beneficio personal como institucional.

La Fiscalía General de la Nación posee la estructura jerárquica y por lo tanto también lo deben tener quienes cumplen las funciones en cada grado, la falencia radica en que no hay parámetros claros que determinen tiempos mínimos de permanencia en un grado y tampoco mayor claridad en las funciones a cumplir en cada uno de ellos.

En el desarrollo de la investigación se tuvo en cuenta la normatividad actual, para el caso el decreto 017 del 9 de enero de 2014 “Por el cual se define los niveles jerárquicos, se modifica la nomenclatura, se establecen las equivalencias y los requisitos generales para los empleados de la Fiscalía General de la Nación”; la resolución 0467 del 01 de abril de 2014 “Por medio de la cual se adopta la estructura de la Fiscalía General de la Nación y Resolución 0470 del 02 de abril de 2014 “Por la cual se modifica y adopta el Manual Específico de Funciones y Requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación y se establecen otras disposiciones”.

Adicionalmente se refuerza la investigación con las encuestas realizadas a una población de 115 servidores del Nivel Central como de diferentes seccionales a nivel Nacional (un 28,32% del total de los servidores Agentes de Protección) que permite dar mayor claridad al objetivo que se busca alcanzar y la problemática que se quiere mejorar.

Una vez elaborado el estudio de campo, análisis de las normas actuales de ascensos y demás con las que se rigen los ascensos en la Fiscalía General de la Nación me voy a permitir poner en conocimiento el objetivo de la investigación, normatividad, como se manejan los ascensos actualmente y la propuesta de solución.

Objetivo de la Investigación

Generar una solución al problema planteado por medio de un análisis riguroso y un estudio de todos los factores positivos y negativos del problema. Para que así la entidad pueda evaluar los ascensos de mejor manera y beneficiarse del estudio.

Es esencial que por medio del trabajo se especifique la importancia de estandarizar el proceso de ascensos para el personal de la entidad. Teniendo en cuenta el estudio de perfiles, años laborados y experiencia adquirida por cada servidor.

Permitir a la Fiscalía mejorar el proceso de los ascensos y los tiempos a durar en cada grado, los cargos que deben desempeñar y las funciones a cumplir en el cargo los Agentes de Seguridad y Protección del Departamento de Seguridad, analizar de manera detallada cada uno de los factores positivos o negativos, que le permitan a la entidad adelantar una mejor evaluación del proceso y facilite a los jefes el manejo y la conducción del personal.

Efectuar una revisión de la normatividad vigente, que permita establecer las falencias existentes en el sistema de ascensos y que nos sirva como punto de partida para diseñar la estrategia.

Preguntar a los directos implicados como observan el sistema de ascensos y que recomendaciones tienen para dar solución al mismo, ayudando a orientar la propuesta de solución.

Relacionar el resultado de las encuestas elaboradas a los servidores del Departamento de Seguridad, para entender la problemática expuesta y atender las recomendaciones.

Generar una estrategia que permita resolver el problema presentado, en beneficio de los Agentes de Protección, en dar claridad al proceso e igualdad para todos los servidores.

Normatividad

1. Decreto número 017 del 9 de enero de 2014, por el cual se definen los niveles jerárquicos, se modifica la nomenclatura, se establecen las equivalencias y los requisitos generales para los empleos de la Fiscalía General de la Nación.

En el capítulo II “De los niveles Jerárquicos de los Cargos de la Fiscalía General de la Nación” dice:

- Artículo 2°. Niveles jerárquicos. Los empleos de la Fiscalía General de la Nación se clasifican en niveles, los cuales definen la naturaleza general de las funciones por su responsabilidad, confianza y autoridad, así:
 1. Nivel Directivo
 2. Nivel Asesor
 3. Nivel Profesional
 - 4. Nivel Técnico**
 5. Nivel Asistencial

Para nuestra investigación los Agentes de Protección y Seguridad se encuentran en el nivel técnico.

- Artículo 6°, Nivel Técnico. El nivel Técnico agrupa los empleos a los cuales les corresponde el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales de la Fiscalía General de la Nación, de seguridad, protección personal y de apoyo a la gestión.

En el capítulo III “De la nomenclatura de los empleos y las equivalencias entre nomenclaturas” dice:

- Artículo 9° Equivalencia entre nomenclaturas. Para efectos de la aplicación de la nueva nomenclatura, fíjense las siguientes equivalencias frente a las denominaciones de empleos establecidas en la ley 983 de 2004 y en los decretos 2824 de 2005, 123 de 207 y 4058 de

2011. En la hoja 5 nos habla de los cargos del Agente de Protección y Seguridad I hasta el IV.

En el capítulo IV, “De los requisitos Generales para los cargos de los empleados de la Fiscalía General de la Nación”, dice:

- Artículo 10°. Requisitos Generales. Los factores que se tendrán en cuenta para determinar los requisitos generales para los cargos de empleados públicos de la Fiscalía General de la Nación serán los estudios y la experiencia.

Las competencias laborales se podrán incorporar como factor para determinar los requisitos para el desempeño de los empleos de acuerdo con el modelo que adopte la Entidad para el efecto.

- Artículo 11°. Estudios. Se entiende por estudios los conocimientos académicos adquiridos en instituciones públicas o privadas, debidamente reconocidas por el Gobierno Nacional, correspondientes a la educación básica primaria, básica secundaria, media vocacional, bachillerato; superior en los programas de pregrado en las modalidades de formación técnica profesional, tecnológica y profesional, y en programas de postgrado en las modalidades de especialización, maestría, doctorado y postdoctorado.
- Artículo 12°. Acreditación de estudios. Los estudios se acreditarán mediante la presentación de certificados, diplomas, grados o títulos otorgados por las instituciones que gozan de la autorización del Estado para expedir títulos de idoneidad. Para su validez requerirán de los registros y autenticaciones que determinen las normas vigentes sobre la materia. La tarjeta profesional o matrícula correspondiente, según el caso, excluye la presentación de los documentos enunciados anteriormente.

En los casos en que se requiera acreditar la tarjeta o matrícula profesional, podrá sustituirse por la certificación expedida por el organismo competente de otorgarla en la cual conste que dicho documento se encuentra en trámite, siempre y cuando se acredite el respectivo título o grado.

- Artículo 13°. Estudios en el exterior. Los estudios realizados y los títulos obtenidos en el exterior requerirán para su validez de la homologación o convalidación por parte del Ministerio de Educación Nacional o de la autoridad competente.

Quienes hayan adelantado estudios de pregrado o de postgrado en el exterior, al momento de tomar posesión de un empleo público que exija para su desempeño estas modalidades de formación, podrán acreditar el cumplimiento de estos requisitos con la presentación de los certificados expedidos por las instituciones de educación superior que gozan de la autorización del Estado para expedir títulos de idoneidad. Dentro del año siguiente a la fecha de posesión, el servidor deberá presentar los títulos debidamente convalidados. Si no lo hiciere, se aplicará lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley 190 de 1995 y las normas que la modifiquen o sustituyan.

Esta disposición no prorroga el término de los trámites que a la fecha de expedición del presente decreto se encuentren en curso.

Artículo 14°. Cursos específicos de educación para el trabajo y el desarrollo humano. De acuerdo con la especificidad de las funciones de algunos empleos, con el fin de lograr

el desarrollo de determinados conocimientos, aptitudes o habilidades, se podrán exigir cursos específicos de educación no formal o licencias, orientados a garantizar su desempeño.

- Artículo 15°. Acreditación de cursos específicos de educación para el trabajo y el desarrollo humano. Los cursos específicos de educación para el trabajo y el desarrollo humano se acreditarán mediante certificados de aprobación expedidos por las entidades debidamente autorizadas para ello. Dichos certificados deberán contener, como mínimo, los siguientes datos:

1. Nombre o razón social de la entidad
2. Nombre y contenido del curso
3. Intensidad horaria
4. Fechas de realización

Parágrafo. La intensidad horaria de los cursos se indicará en horas. Cuando se exprese en días deberá indicarse el número total de horas por día.

- Artículo 16°. Experiencia. Se entiende por experiencia los conocimientos, las habilidades y las destrezas adquiridas o desarrolladas mediante el ejercicio de una profesión, arte u oficio.

Para los efectos del presente decreto, la experiencia se clasifica en profesional, relacionada, laboral y docente.

1. Experiencia Profesional. Es la adquirida después de obtener el título profesional, en ejercicio de actividades propias de la profesión o disciplina exigida para el desempeño del empleo.
2. Experiencia Relacionada. Es la adquirida en el ejercicio de funciones similares a las del cargo a proveer o en el desarrollo de actividades propias de la naturaleza del cargo a proveer.
3. Experiencia Laboral. Es la adquirida con el ejercicio de cualquier empleo, ocupación, arte u oficio:
4. Experiencia Docente. Es la adquirida en el ejercicio de las actividades de divulgación del conocimiento obtenida en instituciones educativas debidamente reconocidas.

Cuando se trate de empleos comprendidos en los niveles Directivo, Asesor y Profesional, la experiencia docente deberá acreditarse en instituciones de educación superior y con posterioridad a la obtención del correspondiente título profesional.

- Artículo 17°. Acreditación de la experiencia. La experiencia se acreditará mediante la presentación de constancias escritas, expedidas por la autoridad competente de las respectivas instituciones públicas o privadas.

Cuando el aspirante, haya ejercido su profesión o actividad en forma independiente, la experiencia se acreditará mediante declaración juramentada.

Las certificaciones o declaraciones de experiencia deberán contener como mínimo, los siguientes datos:

1. Nombre o razón social de la entidad o empresa.
2. Tiempo de servicio.
3. Relación de funciones desempeñadas.

Continuación del Decreto "Por el cual se definen los niveles jerárquicos, se modifica la nomenclatura, se establecen las equivalencias y los requisitos generales para los empleos de la Fiscalía General de la Nación"

Cuando la persona aspire a ocupar un cargo público y en ejercicio de su profesión haya asesorado en el mismo período a una o varias instituciones, el tiempo de experiencia se contabilizará por una sola vez.

Cuando las certificaciones indiquen una jornada laboral inferior a ocho (8) horas diarias, el tiempo de experiencia se establecerá sumando las horas trabajadas y dividiendo el resultado entre ocho (8).

Para las certificaciones de experiencia docente, se certificará por hora cátedra y semestre académico.

- Artículo 18°. Competencias laborales. Se entiende por competencias laborales el conjunto de habilidades, conocimientos específicos, destrezas, valores, aptitudes y actitudes que debe demostrar el aspirante y el servidor público para desempeñar eficazmente el empleo que aspira ocupar o del cual es titular, las cuales serán determinadas con sujeción al modelo que se adopte para el efecto por el Fiscal General de la Nación.
2. Resolución No. 00470 del 02 de abril del 2014, por el cual se modifica y Adopta el Manual Específico de Funciones y Requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación y se establecen otras disposiciones.
- Artículo Segundo. Alcance. El presente Manual Específico de Funciones y Requisitos deberá ser el soporte técnico que justifica y caracteriza cada uno de los cargos y servirá de instrumento para la administración de personal, en aras de garantizar la eficiencia en la prestación del servicio público y hacer coherente la organización con la misión, los objetivos y las funciones del ente acusador.
 - Artículo Tercero. Perfiles de los cargos. Los perfiles de los cargos de la Fiscalía General de la Nación estarán compuestos por los requisitos de estudio y experiencia, las equivalencias, el propósito principal del empleo, las funciones esenciales, los conocimientos básicos o esenciales y las competencias laborales, clasificadas en funcionales y comportamentales.
 - Artículo Cuarto. Acreditación de los requisitos generales de los cargos. Los factores tenidos en cuenta para determinar el cumplimiento de los requisitos generales de los cargos de los empleados de la Fiscalía General de la Nación serán los establecidos en el Capítulo IV del decreto ley 017 de 2014.

- Los requisitos generales para ocupar los cargos de los funcionarios de la Fiscalía General de la Nación serán los establecidos en la Constitución Política y en la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia.

Parágrafo. En los casos en que el cargo exija acreditar la tarjeta o matrícula profesional y el empleado aporte una certificación expedida por el organismo competente, en la cual indica que dicho documento se encuentra en trámite, el empleado deberá, en todo caso, aportar la correspondiente tarjeta o matrícula profesional dentro del año siguiente a la fecha de posesión. De no acreditarse en ese tiempo, deberá considerarse que el empleado no cumplió con los requisitos exigidos para el cargo.

- Artículo Quinto. Equivalencia entre estudios y experiencia. Los requisitos establecidos en el referido manual para la posesión y el ejercicio del empleo no podrán ser disminuidos o modificados por ningún servidor diferente al Fiscal General de la Nación. Sin embargo, de acuerdo con el nivel, las funciones y responsabilidades de cada cargo, la Entidad podrá tener en cuenta las siguientes equivalencias:

2.1 Para los empleos pertenecientes a los niveles Directivo, Asesor y Profesional.

2.1.1 Título de postgrado en la modalidad de especialización por:

- Tres (3) años de experiencia profesional y viceversa, siempre que se acredite el título profesional, o
- Título profesional adicional al exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del cargo, o
- Terminación y aprobación de estudios profesionales adicionales al título profesional exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del cargo, y un (1) año de experiencia profesional.

2.2.2 Título de Postgrado en la modalidad de maestría por:

- Cuatro (4) años de experiencia profesional y viceversa, siempre que se acredite el título profesional, o
- Título profesional adicional al exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del cargo, o
- Terminación y aprobación de estudios profesionales adicionales al título profesional exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del cargo, y un (1) año de experiencia profesional.

2.2.3 Título de Postgrado en la modalidad de doctorado o posdoctorado, por:

- Cinco (5) años de experiencia profesional y viceversa, siempre que se acredite el título profesional, o
- Título profesional adicional al exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del cargo, o

- Terminación y aprobación de estudios profesionales adicionales al título profesional exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del cargo, y dos (2) años de experiencia profesional.

2.2.4 Tres (3) años de experiencia profesional por título universitario adicional al exigido en el requisito del respectivo empleo.

2.2 Para los empleos pertenecientes a los niveles técnico y asistencial.

2.2.1 Título de formación tecnológica o de formación técnica profesional, por un (1) año de experiencia relacionada, siempre y cuando se acredite la terminación y la aprobación de los estudios en la respectiva modalidad.

2.2.2 Tres (3) años de experiencia relacionada por título de formación tecnológica o de formación técnica profesional adicional al inicialmente exigido, y viceversa.

2.2.3 Un (1) año de educación superior por un (1) año de experiencia y viceversa, o por seis (6) meses de experiencia relacionada y curso específico de mínimo sesenta (60) horas de duración y viceversa, siempre y cuando se acredite diploma de bachiller para ambos casos.

2.2.4 Diploma de bachiller en cualquier modalidad, por aprobación de cuatro (4) años de educación básica secundaria y un (1) año de experiencia laboral y viceversa, o por aprobación de cuatro (4) años de educación básica secundaria y CAP del Sena.

2.2.5 Aprobación de un (1) año de educación básica secundaria por seis (6) meses de experiencia laboral y viceversa, siempre y cuando se acredite la formación básica primaria.

2.2.6 La equivalencia respecto de la formación que imparte el Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, se establecerá así:

- Tres (3) años de educación básica secundaria o dieciocho (18) meses de experiencia, por el CAP del Sena
- Dos (2) años de formación en educación superior, o dos (2) años de experiencia por el CAP Técnico del Sena y bachiller, con intensidad horaria superior a 2000 horas.
- Tres (3) años de formación en educación superior o tres (3) años de experiencia por el CAP Técnico del Sena y bachiller, con intensidad horaria superior a 2000 horas.

Parágrafo primero. Cuando se trate de aplicar equivalencias para la formación de postgrado se tendrá en cuenta que la maestría es equivalente a la especialización más un (1) año de experiencia profesional o viceversa.

Parágrafo segundo. De acuerdo con el artículo 27 del decreto ley 017 de 2014, en las convocatorias futuras que realice la entidad, el Fiscal General de la Nación tendrá la

facultad de aplicar o no las equivalencias de requisitos, de acuerdo con las necesidades del servicio. En este evento, la convocatoria deberá indicar expresamente los cargos para los cuales no aplica dichas equivalencias.

- Artículo Sexto. Compensación de requisitos. Cuando el desempeño de un empleo exija tener como mínimo una profesión, arte u oficio debidamente reglamentado el grado, título, licencia o matrícula no podrán ser compensados por experiencia u otras calidades, salvo cuando las normas especiales lo establezcan expresamente.

3. Manual Específico de Funciones y Requisitos de los Empleos de Conforman la Planta de Personal de la Fiscalía General de la Nación.

El presente Manual de Funciones y Requisitos consta de una primera parte general establecida mediante la resolución que lo adopta, y de una segunda parte que establece las competencias laborales aplicables a cada uno de los niveles de cargos en la entidad. De igual forma, define las funciones esenciales, conocimientos básicos o esenciales y los requisitos de estudio y experiencia de los cargos presentados por niveles en cada una de las áreas ocupacionales.

El contenido del presente Manual Específico de Funciones y Requisitos de los cargos de la Fiscalía General de la Nación tiene en cuenta la misión, objetivos y funciones de la Entidad, la estructura orgánica interna establecida por el Decreto Ley No. 016 de 2014, el Decreto No. 018 de 2004, por el cual se modifica la planta de cargos de la Fiscalía General de la Nación, así como la nomenclatura, los niveles jerárquicos, requisitos generales y las equivalencias fijadas en el Decreto Ley No. 017 de 2014.

3.1 Ascensos actualmente

A continuación se mostrara para cada grado los requisitos de estudio como de experiencia, las funciones esenciales que debe cumplir, el propósito principal y los conocimientos básicos o esenciales, esto como punto de partida para realizar la propuesta de solución.

Tabla 1: Agente de Protección y Seguridad I:

GRADO	REQUISITOS		FUNCIONES	PROPOSITO PRINCIPAL	CONOCIMIENTOS BASICOS ESENCIALES
	ESTUDIO	EXPERIENCIA			
APS I	Diploma de bachiller en cualquier modalidad Curso de 120 horas de seguridad	Un (1) año de experiencia relacionada	Además de ejercer las funciones de Policía Judicial establecidas en la Ley, el Agente de Protección y Seguridad II deberá: 1. Apoyar la realización de estudios y evaluaciones de protección y seguridad de testigos, víctimas e intervinientes en el proceso penal y servidores, bienes e instalaciones de la entidad que le sean asignados, de acuerdo con los procedimientos establecidos y la normatividad vigente 2. Apoyar la ejecución de los planes de protección y seguridad de testigos, víctimas e intervinientes en el proceso penal y servidores, bienes e instalaciones de la entidad que le sean encomendados, en	Apoyar las actividades de protección y seguridad a testigos , víctimas e intervinientes en el proceso penal y servidores, bienes e instalaciones de la entidad, adelantando estudios y evaluaciones de amenaza y riesgo, de conformidad con los procedimientos establecidos y la normatividad vigente	Especiales 1. Nociones básicas de la Constitución Política de Colombia 2. Gestión de Seguridad y protección a personas e instalaciones 3. Manejo de armamento 4. Inteligencia y Contrainteligencia 5. Policía Judicial Comunes 1. Herramientas ofimáticas 2. Funciones y objetivos de la FGN 3. Sistema de Gestión

			<p>cumplimiento de los procedimientos establecidos y la normatividad vigente</p> <p>3. Apoyar la implementación de esquemas de seguridad de testigos., víctimas e intervinientes en el proceso penal, y servidores de la entidad incluidos los directivos de la Fiscalía General de la Nación y Ex fiscales Generales de la Nación, su familia y sus bienes que le sean asignados, previo estudio de riesgos</p> <p>4. Apoyar la vigilancia y protección de personas, servidores, bienes e instalaciones de la entidad que le sean asignadas de acuerdo con los procedimientos establecidos y la normatividad vigente</p> <p>5. Elaborar y rendir los informes que le sean requeridos de acuerdo con los procedimientos establecidos y la normatividad vigente</p> <p>6. Llevar los registros de las personas beneficiarias de los planes de protección y seguridad, según los procedimientos y estándares de calidad establecidos</p> <p>7. Ejecutar las acciones requeridas para conservar y mantener el archivo documental que soporte las actuaciones de la dependencia, conforme a la normatividad vigente</p> <p>8. Aplicar las directrices y lineamientos del Sistema de Gestión Integral de la Fiscalía General de la Nación</p> <p>9. Realizar las demás funciones que le sean asignadas de acuerdo con la naturaleza del cargo</p>		<p>Integral</p> <p>4. Gestión Documental</p> <p>Técnicas de atención al usuario</p>
--	--	--	--	--	---

En la presente se relaciona los requisitos que necesita un Agente de Protección y Seguridad I, así como las funciones que debe cumplir, el propósito principal de su cargo y algunos conocimientos esenciales que le ayudan a entender y proyectar en mejor forma sus labores cotidianas como el conocimiento de la institución. Sin embargo esto muestra lo que actualmente existe y es objeto de un análisis que nos permita llevar a buscar una mejor proyección para los requisitos que se exigen, las funciones a cumplir y los conocimientos en cada uno de los cargos.

Tabla 2: Agente de Protección y Seguridad II:

GRADO	REQUISITOS		FUNCIONES	PROPOSITO PRINCIPAL	CONOCIMIENTOS BASICOS ESENCIALES
	ESTUDIO	EXPERIENCIA			
APS II	<p>Diploma de bachiller en cualquier modalidad</p> <p>Curso de 120 horas de seguridad</p>	<p>Dos (2) años de experiencia relacionada</p>	<p>Además de ejercer las funciones de Policía Judicial establecidas en la Ley, el Agente de Protección y Seguridad II deberá:</p> <p>1. Apoyar la realización de estudios y evaluaciones de protección y seguridad de testigos, víctimas e intervinientes en el proceso penal y servidores, bienes e instalaciones de la entidad que le sean asignados, de acuerdo con los procedimientos</p>	<p>Prestar protección y seguridad a testigos, víctimas e intervinientes en el proceso penal y servidores, bienes e instalaciones de la entidad, adelantando estudios y evaluaciones de amenaza y riesgo,</p>	<p>Especiales</p> <p>1. Nociones básicas de la Constitución Política de Colombia</p> <p>2. Normas de protección a testigos, víctimas e intervinientes en el proceso penal</p> <p>3. Gestión de</p>

			<p>establecidos y la normativa vigente.</p> <p>2. Ejecutar planes de protección y seguridad de testigos, víctimas e intervinientes en el proceso penal y servidores, bienes e instalaciones de la entidad, que le sean encomendados, en cumplimiento de los procedimientos establecidos y la normativa vigente.</p> <p>3. Implementar esquemas de seguridad de testigos, víctimas e intervinientes en el proceso penal, y servidores de la entidad incluidos los directivos de la Fiscalía General de la Nación y ex fiscales generales de la Nación, su familia y sus bienes que le sean asignados, previo estudio de riesgos.</p> <p>4. Vigilar y proteger personas, servidores, bienes e instalaciones de la entidad que le sean asignadas de acuerdo con los procedimientos establecidos y la normativa vigente.</p> <p>5. Elaborar y rendir los informes que le sean requeridos de acuerdo con los procedimientos establecidos y la normativa vigente.</p> <p>6. Brindar asistencia técnica, administrativa u operativa a la dependencia, de acuerdo con instrucciones recibidas comprobando la eficacia de los métodos y procedimientos establecidos.</p> <p>7. Ejecutar las acciones requeridas para conservar y mantener el archivo documental que soporte las actuaciones de la dependencia, conforme a la normativa vigente.</p> <p>8. Aplicar las directrices y lineamientos del Sistema de Gestión Integral de la</p> <p>9. Fiscalía General de la Nación.</p> <p>10. Realizar las demás funciones que le sean asignadas de acuerdo con la naturaleza del cargo.</p>	<p>de conformidad con los procedimientos establecidos y la normativa vigente.</p>	<p>seguridad y protección a personas e instalaciones</p> <p>4. Manejo de Armamento</p> <p>5. Inteligencia y contrainteligencia</p> <p>6. Policía judicial</p> <p>Comunes</p> <p>1. Herramientas Ofimáticas</p> <p>2. Funciones y objetivos de la FGN</p> <p>3. Normas y procedimientos de organización y funcionamiento de la FGN</p> <p>4. Sistema de Gestión Integral</p> <p>5. Gestión documental</p> <p>6. Técnicas de atención al usuario</p>
--	--	--	--	---	---

En la presente se relaciona los requisitos que necesita un Agente de Protección y Seguridad I, así como las funciones que debe cumplir, el propósito principal de su cargo y algunos conocimientos esenciales que le ayudan a entender y proyectar en mejor forma sus labores cotidianas como el conocimiento de la institución. Sin embargo esto muestra lo que actualmente existe y es objeto de un análisis que nos permita llevar a buscar una mejor proyección para los requisitos que se exigen, las funciones a cumplir y los conocimientos en cada uno de los cargos.

Tabla 3: Agente de Protección y Seguridad III:

GRADO	REQUISITOS		FUNCIONES	PROPOSITO PRINCIPAL	CONOCIMIENTOS BASICOS ESENCIALES
	ESTUDIO	EXPERIENCIA			
APS III	Diploma de bachiller en cualquier modalidad Curso de 120	Dos (2) años de experiencia relacionada	Además de ejercer las funciones de Policía Judicial establecidas en la Ley, el Agente de Protección y Seguridad II deberá: 1. Realizar estudios y evaluaciones de protección y seguridad de testigos,	Organizar y ejecutar las actividades de protección y seguridad de testigos, víctimas e intervinientes en el	Especiales 1. Nociones básicas de la Constitución de Colombia 2. Normas de

	horas de seguridad		<p>víctimas e intervinientes en el proceso penal y servidores, bienes e instalaciones de la entidad que le sean asignados, de acuerdo con los procedimientos establecidos y la normativa vigente.</p> <p>2. Organizar planes de protección y seguridad de testigos, víctimas e intervinientes en el proceso penal y servidores, bienes e instalaciones de la entidad, que le sean encomendados, en cumplimiento de los procedimientos establecidos y la normativa vigente.</p> <p>3. Diseñar y organizar esquemas de seguridad de testigos, víctimas e intervinientes en el proceso penal, y servidores de la entidad incluidos los directivos de la Fiscalía General de la Nación y ex fiscales generales de la Nación, su familia y sus bienes, que le sean asignados previo estudio de riesgos.</p> <p>4. Vigilar y proteger personas, servidores, bienes e instalaciones de la entidad que le sean asignadas de acuerdo con los procedimientos establecidos y la normativa vigente.</p> <p>5. Coordinar con otras autoridades el desarrollo y ejecución de los planes encaminados a garantizar la protección y seguridad de personas, servidores, bienes e instalaciones de la entidad, de acuerdo con los procedimientos establecidos y la normativa vigente.</p> <p>6. Elaborar y rendir los informes que le sean requeridos, de acuerdo con los procedimientos establecidos y la normativa vigente.</p> <p>7. Brindar asistencia técnica, administrativa u operativa a la dependencia, de acuerdo con instrucciones recibidas comprobando la eficacia de los métodos y procedimientos establecidos.</p> <p>8. Adelantar estudios y presentar informes de carácter técnico y estadístico que sean requeridos, de acuerdo con los procedimientos establecidos y la normativa vigente.</p> <p>9. Ejecutar las acciones requeridas para conservar y mantener el archivo documental que soporte las actuaciones de la dependencia, conforme a la normativa vigente.</p> <p>10. Aplicar las directrices y lineamientos del Sistema de Gestión Integral de la Fiscalía General de la Nación.</p> <p>11. Realizar las demás funciones que le sean asignadas de acuerdo con la naturaleza del cargo.</p>	<p>proceso penal y servidores, bienes e instalaciones de la entidad, adelantando estudios y evaluaciones de amenaza y riesgo, de conformidad con los procedimientos establecidos y la normativa vigente.</p>	<p>protección a testigos, víctimas e intervinientes en el proceso penal</p> <p>3. Gestión de seguridad y protección a personas e Instalaciones</p> <p>4. Manejo de Armamento</p> <p>5. Inteligencia y contrainteligencia</p> <p>6. Policía judicial</p> <p>Comunes</p> <p>1. Herramientas Ofimáticas</p> <p>2. Funciones y objetivos de la FGN</p> <p>3. Normas y procedimientos de organización y funcionamiento de la FGN</p> <p>4. Sistema de Gestión Integral</p> <p>5. Gestión documental</p> <p>6. Técnicas de atención al usuario</p>
--	--------------------	--	--	--	---

En la presente se relaciona los requisitos que necesita un Agente de Protección y Seguridad I, así como las funciones que debe cumplir, el propósito principal de su cargo y algunos conocimientos esenciales que le ayudan a entender y proyectar en mejor forma sus labores cotidianas como el conocimiento de la institución. Sin embargo esto muestra lo que actualmente existe y es objeto de un análisis que nos permita llevar a buscar una mejor proyección para los requisitos que se exigen, las funciones a cumplir y los conocimientos en cada uno de los cargos.

Tabla 4: Agente de Protección y Seguridad IV:

GRADO	REQUISITOS		FUNCIONES	PROPOSITO PRINCIPAL	CONOCIMIENTOS BASICOS ESENCIALES
	ESTUDIO	EXPERIENCIA			
APS IV	Diploma de bachiller en cualquier modalidad Curso de 120 horas de seguridad	Dos (2) años de experiencia relacionada	<p>Además de ejercer las funciones de Policía Judicial establecidas en la Ley, el Agente de Protección y Seguridad II deberá:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar estudios y evaluaciones de protección y seguridad de testigos, víctimas e intervinientes en el proceso penal y servidores, bienes e instalaciones de la entidad que le sean asignados, de acuerdo con los procedimientos establecidos y la normativa vigente. 2. Diseñar, planear, y formular planes de protección y seguridad de testigos, víctimas e intervinientes en el proceso penal y servidores, bienes e instalaciones de la entidad, que le sean encomendados, en cumplimiento de los procedimientos establecidos y la normativa vigente. 3. Diseñar, organizar y controlar, según corresponda, esquemas de seguridad de testigos, víctimas e intervinientes en el proceso penal y servidores de la entidad, incluidos los directivos de la Fiscalía General de la Nación y ex fiscales generales de la Nación, su familia y sus bienes, que le sean asignados previo estudio de riesgos. 4. Vigilar y proteger personas, servidores, bienes e instalaciones de la entidad que le sean asignadas de acuerdo con los procedimientos establecidos y la normativa vigente. 5. Coordinar con otras autoridades el desarrollo y ejecución de los planes encaminados a garantizar la protección y seguridad de personas, servidores, bienes e instalaciones de la entidad de acuerdo con los procedimientos establecidos y la normativa vigente. 6. Diseñar, organizar y ejecutar revistas periódicas de vehículos, elementos de comunicación, armamento y munición, de acuerdo con los procedimientos establecidos y la normativa vigente. 7. Elaborar y rendir los informes que le sean requeridos de acuerdo con los procedimientos establecidos y la normativa vigente. 8. Brindar asistencia técnica, administrativa u operativa a la dependencia, de acuerdo con las directrices impartidas, los métodos y procedimientos establecidos. 9. Adelantar estudios y presentar informes de carácter técnico y 	Organizar y ejecutar las actividades de protección y seguridad de testigos, víctimas e intervinientes en el proceso penal y servidores, bienes e instalaciones de la entidad, adelantando estudios y evaluaciones de amenaza y riesgo, de conformidad con los procedimientos establecidos y la normativa vigente.	<p>Especiales</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nociones básicas de la Constitución Política de Colombia 2. Normas de protección a testigos, víctimas e intervinientes en el proceso penal 3. Gestión de seguridad y protección a personas e Instalaciones 4. Manejo de Armamento 5. Inteligencia y contrainteligencia 6. Policía judicial <p>Comunes</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Herramientas Ofimáticas 2. Funciones y objetivos de la FGN 3. Normas y procedimientos de organización y funcionamiento de la FGN 4. Sistema de Gestión Integral 5. Gestión documental 6. Técnicas de atención al usuario

		estadístico que sean requeridos, de acuerdo con los procedimientos establecidos y la normativa vigente.		
		10. Ejecutar las acciones requeridas para conservar y mantener el archivo documental que soporte las actuaciones de la dependencia, conforme a la normativa vigente.		
		11. Aplicar las directrices y lineamientos del Sistema de Gestión Integral de la Fiscalía General de la Nación.		
		12. Realizar las demás funciones que le sean asignadas de acuerdo con la naturaleza del cargo.		

En la presente se relaciona los requisitos que necesita un Agente de Protección y Seguridad I, así como las funciones que debe cumplir, el propósito principal de su cargo y algunos conocimientos esenciales que le ayudan a entender y proyectar en mejor forma sus labores cotidianas como el conocimiento de la institución. Sin embargo esto muestra lo que actualmente existe y es objeto de un análisis que nos permita llevar a buscar una mejor proyección para los requisitos que se exigen, las funciones a cumplir y los conocimientos en cada uno de los cargos.

Encuestas

Para reforzar la situación que actualmente se presenta con el tema de los ascensos se consultó a los directos implicados (Agentes de Protección) en el nivel central, una vez conocido el pensamiento de ellos, se aplicó una encuesta de 4 preguntas de acuerdo al objeto de la investigación, buscando la participación de por lo menos un 25% de los servidores en el nivel central como en algunas seccionales a nivel nacional, como argumento y ayuda a la propuesta de solución.

La encuesta se realizó a 115 de los 406 agentes de protección y seguridad del Departamento de Seguridad, equivalente al 28.32% así:

FICHA TECNICA

POBLACIÓN	115 Agentes de Protección y Seguridad
LUGAR	Nivel Central y seccionales a nivel Nacional
NUMERO PREGUNTAS	Cuatro
TIEMPO RESPUESTA	Libre
FECHA	25 Agosto de 2015
APLICADO POR	José Freddy Sabogal Moreno

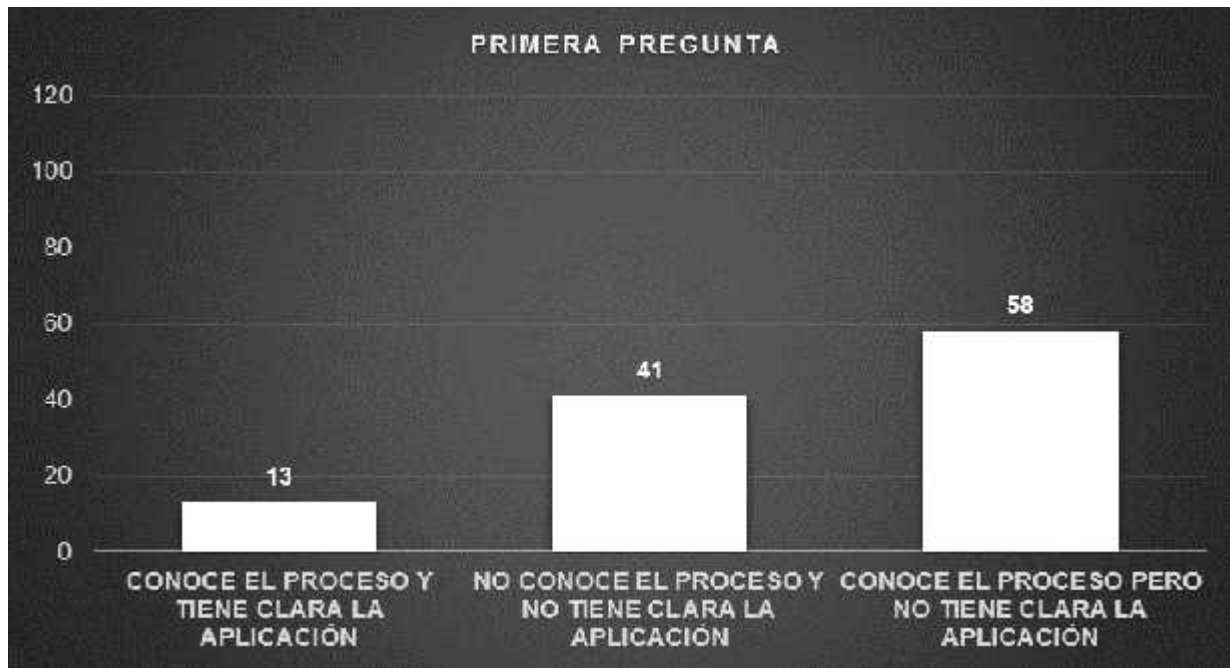
Encuestas aplicadas	115	
Encuestas validas		112
Encuestas anuladas		3
Sumas iguales	115	115

PREGUNTAS:

Primera pregunta: ¿Conoce el Proceso de Ascensos de la Fiscalía General de la Nación?

- | | |
|--|----------------|
| a. Conoce el proceso y tiene clara la aplicación | <u>11,6%</u> / |
| b. No conoce el proceso y no tiene clara la aplicación | <u>36,6%</u> / |
| c. Conoce el proceso pero no tiene clara la aplicación | <u>51,8%</u> / |

Figura 1: Resultados primera pregunta



Se observa en la muestra tomada que el 51.8 % conoce el proceso aunque no tiene claro cómo se aplica, una respuesta lógica para un servidor que si bien conoce el proceso para ascender y que seguramente tiene mucho tiempo esperando un ascenso sin conseguirlo, no entiende cómo se aplica, pues es de conocimiento general que algunos compañeros con menor tiempo en la institución, menos experiencia alcanzan mayores grados en forma vertiginosa.

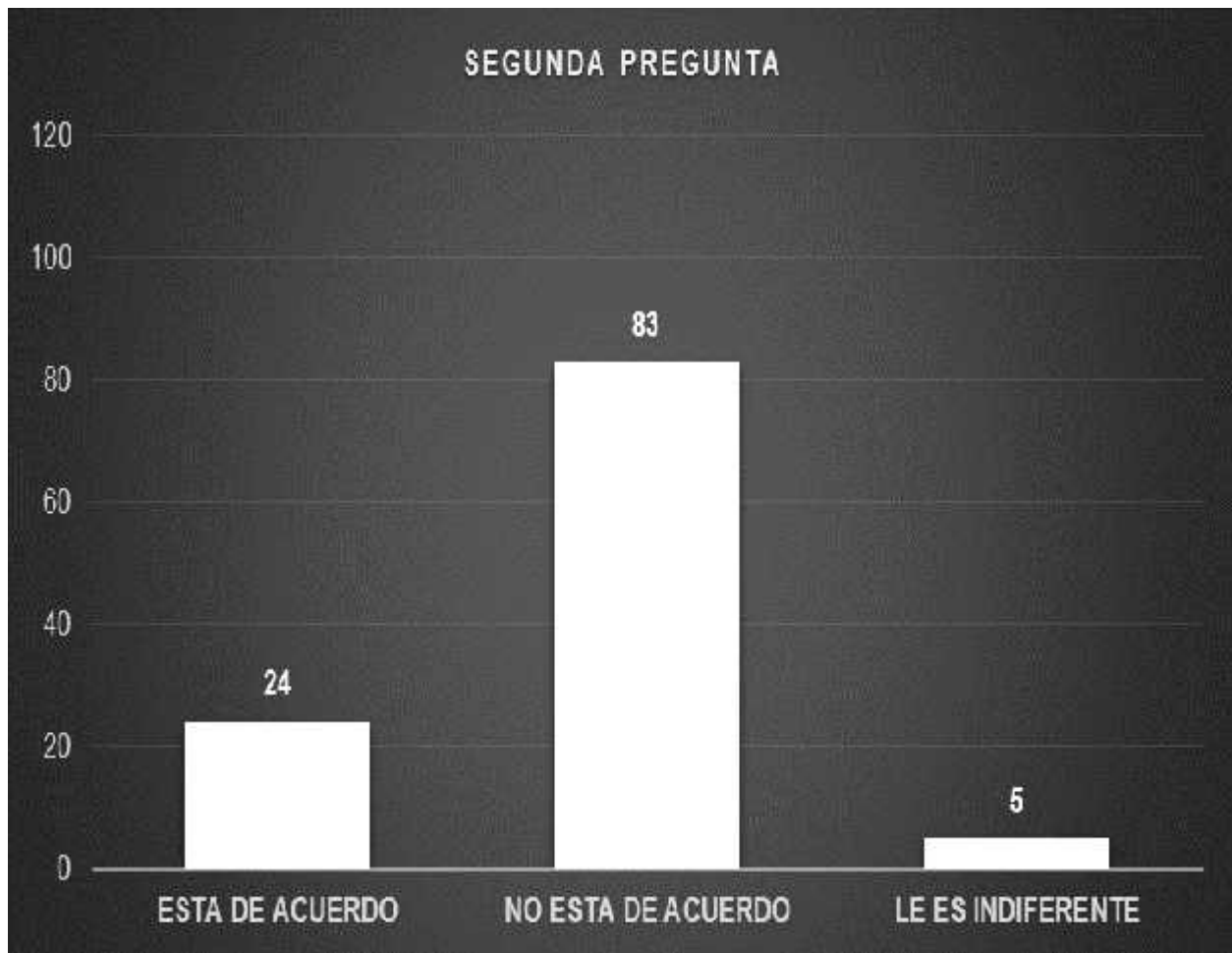
Así mismo se observa como servidores con menor grado están como líderes, responsables o encargados de algunos grupos, que por simple lógica deberían de ser entregados a los de mayor rango, pero que los jefes inmediatos o los de mayor jerarquía no los ven con buenos ojos por su preparación, compromiso, liderazgo, experiencia, entre otros y prefieren dejar esos cargos a aquellos que a pesar de tener un grado inferior tiene mayores capacidades.

También existe un porcentaje importante que no conoce cuál es el proceso, el ser un departamento nuevo en la institución genera desconocimiento de muchos procesos por parte de los servidores, en ocasiones porque la persona no lee y no se entera de la normatividad que lo rige, en otras por falta de difusión, en ambos casos se deben buscar mecanismos de mejora, para un conocimiento general, el desconocimiento o el conocimiento conveniente lleva lo que actualmente se presenta, buscar ascensos de manera poco convencional.

Segunda Pregunta: ¿Está de acuerdo con los servidores que llevan poco tiempo en la institución y acceden a los mayores cargos de manera rápida o utilizando medios poco convencionales y dadas para llegar a ellos?

- | | |
|-----------------------|-----------------|
| a. Está de acuerdo | <u>21,43% /</u> |
| b. No está de acuerdo | <u>74,10% /</u> |
| c. Le es indiferente | <u>4,47% /</u> |

Figura 2: Resultados segunda pregunta



En lo que respecta a esta pregunta, la tercera parte de los encuestados (74,10%), no está de acuerdo en la manera como personas que ingresan a la institución y que llevan poco tiempo en ella, no la conocen y les falta experiencia, acceden a mayores cargos en un corto tiempo, entendible el desacuerdo, partiendo del principio que todo funcionario quiere ir escalando dentro de su empresa, acceder a mayores y mejores cargos, cumplir ciclos y avanzar, para mejorar en lo personal, profesional, que le permita mejorar la calidad de vida de su familia.

Cuando esto no se tiene definido de manera clara en una organización, crea descontento, inconformidad, el trabajo se hace por cumplir pero no con agrado, no existe compromiso institucional y si demasiada desmotivación.

Tercera Pregunta: ¿Cree usted que debe existir un proceso donde se estipulen tiempos de permanencia en cada cargo, las funciones a desempeñar durante ese tiempo y cargo, y que luego de cumplir con los requisitos, el tiempo establecido y las funciones desempeñadas, pueda concursar o ser postulado para un ascenso, o por el contrario la manera como está actualmente le parece que está bien?

- a. Debe existir el proceso 89,28% /
- b. Que se mantenga igual 6,25% /
- c. Le es indiferente 4,47% /

Figura 3: Resultados tercera pregunta



Las respuestas obtenidas por parte de la población objeto de la encuesta, se observa como el 90% del personal encuestado (100 de los 112) consideran que debe existir un proceso con parámetros definidos que apoyen el actual, especialmente el temas de los tiempos de permanencia en cada grado, los cargos que se deben desempeñar en cada uno de ellos, para una vez el lleno de estos requisitos puedan ser postulados para alcanzar un nuevo grado.

Esto genera necesariamente lo opuesto a lo mencionado en el numeral anterior, pues un servidor que conozca el proceso, que tenga claro los grados y funciones en cada uno de ellos, el tiempo de duración, sabe desde donde inicia, el cuándo y cómo termina en el escalafón, para el caso de los Agentes de Protección y Seguridad, generando mayor compromiso institucional, vocación de trabajo y motivación. “Un trabajador motivado es un trabajador eficiente”.

Cuarta Pregunta: ¿Está de acuerdo que para acceder al grado inmediatamente superior se tenga en cuenta Antigüedad, capacitación, hoja de vida, experiencia, antes de postularlo?

- | | |
|----------------------|-----------------|
| a. De acuerdo | <u>91,07%</u> / |
| b. Desacuerdo | <u>0,9%</u> / |
| c. Le es indiferente | <u>8,03%</u> / |

Figura 4: Resultados cuarta pregunta



En esta última pregunta, al igual que en la anterior el 91,07% (102 de los 112 encuestados) manifiestan su opinión respecto a que se debe tener en cuenta la antigüedad, la capacitación, su desempeño, experiencia, preparación profesional y su hoja de vida, antes de postular un servidor a un grado inmediatamente superior, esto como el anterior genera en los funcionarios confianza en los procesos que se desarrollan y se tienen en cuenta para ascender dentro de la institución, como se mencionó anteriormente es de los objetivos que todo trabajador se traza en cualquier organización, progresar en la medida que tenga experiencia y preparación profesional, ascendiendo a mejores grados y cargos, que generen un bienestar y remunerere de alguna manera el esfuerzo realizado por el servidor.

De los resultados obtenidos se muestra la necesidad e importancia de que exista unos parámetros que refuercen el proceso para ascender como es el caso de los tiempos en cada grado, los cargos a desempeñar en cada uno, de tal manera que el funcionario cuente con una proyección definida donde a medida que va cumpliendo los requisitos pueda obtener su ascenso al grado superior, pero con el conocimiento y experiencia obtenida del cargo anterior, siempre acompañada de la preparación y desempeño profesional.

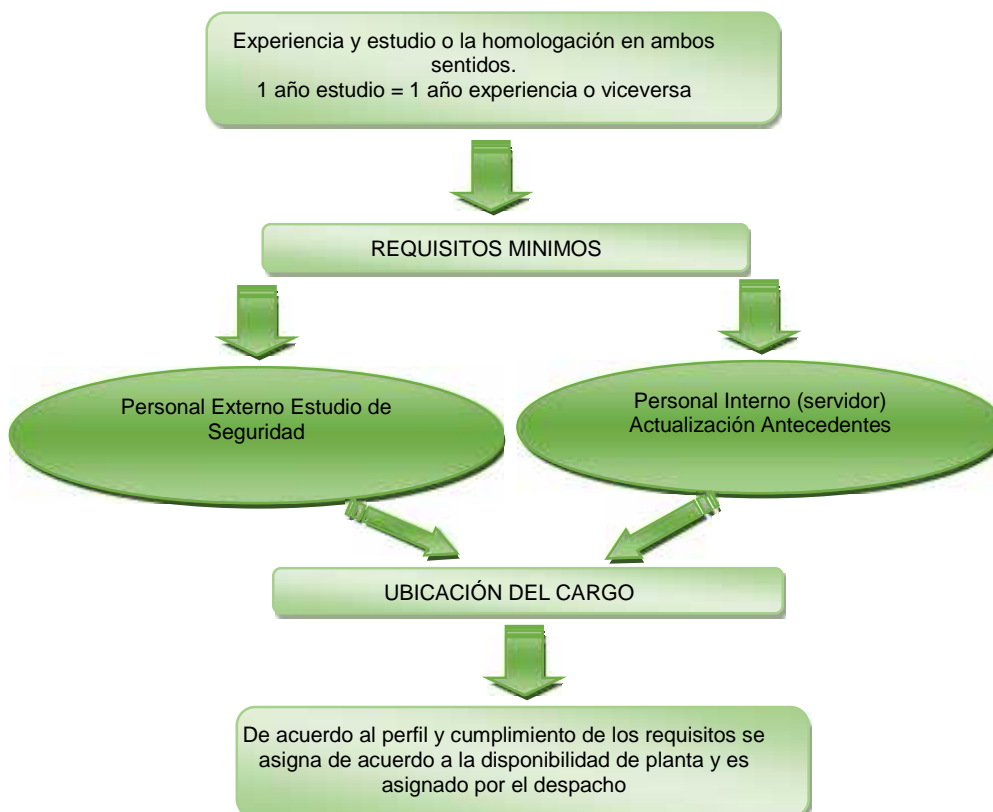
Teniendo en cuenta los resultados de las encuestas, lo estipulado en el decreto 017 del 9 de enero de 2014, el proceso de ascenso, los grados existentes, se observa la necesidad de desarrollar una mejora al proceso, incluyendo tiempos, asignando cargos por grado y distribuyendo las funciones que se deben cumplir. Actualmente el proceso de ascenso es el siguiente:

Figura 1: Proceso de ascenso actual



- a. Postulación: El Jefe inmediato del servidor hace la postulación ante el Director, quien a su vez le da el trámite al Despacho para continuar con el proceso.
- b. Revisión Hoja de Vida: Se verifica que se cumplan los requisitos, se determina la experiencia y estudio o la homologación de este, de acuerdo al decreto número 017 del 9 de enero del 2014, se realiza la actualización de antecedentes, se ubica en el cargo de acuerdo al perfil y cumplimiento de requisitos y se asigna de acuerdo a la disponibilidad en la planta, esta asignación la realiza el despacho.

Figura 2: Revisión hoja de vida



- c. Resolución: Una vez cumplidos los dos pasos anteriores y el lleno de los requisitos, se elabora la resolución de nombramiento.
- d. Notificación: Una vez elaborada y firmada la resolución, se procede a notificar a la persona, quien tiene 10 días para aceptar el nombramiento y 8 para posesionarse.

Propuesta de Solución

La propuesta que se plasma en esta investigación, no es otra cosa que hacer algunas modificaciones para mejorar la capacidad profesional y experiencia en los Agentes de Protección y Seguridad, establecer unos tiempos de permanencia en cada grado, determinar los parámetros de postulación cuando se cumplan los requisitos y mecanismo de evaluación para determinar que el personal cumple o no con el perfil del grado siguiente.

1. Propuesta de Estudio:

Tabla 5: Propuesta Estudio:

GRADO	ESTUDIO ACTUAL	PROPUESTA ESTUDIO
APS I	Diploma de bachiller en cualquier modalidad Curso de 120 horas de seguridad	Diploma de bachiller cualquier modalidad. Curso 120 horas de seguridad curso básico de escolta o servicio militar obligatorio. Licencia conducción de vehículo y motocicleta. Conocimientos básicos en manejo de equipos de cómputo y CCTV.
APS II	Diploma de bachiller en cualquier modalidad Curso de 120 horas de seguridad	Diploma de bachiller cualquier modalidad curso 120 horas de seguridad curso básico de escolta o servicio militar obligatorio ciento cincuenta (150) horas de curso en manejo ofensivo-defensivo-evasivo cien (100) horas de manejo de armas diferentes calibres
APS III	Diploma de bachiller en cualquier modalidad Curso de 120 horas de seguridad	Diplomado en seguridad curso avanzado de escolta curso avanzado en manejo ofensivo-defensivo-evasivo Curso de 100 horas en manejo de vehículos blindados Conocimientos en SGC Curso certificado de instructor o diplomado en docencia
APS IV	Diploma de bachiller en cualquier modalidad Curso de 120 horas de seguridad	Tecnólogo en seguridad 200 horas en manejo de vehículos blindados hasta nivel 5, certificadas Cursos de 50 horas en normas técnicas de calidad

En la presente se relaciona el estudio actual que se está realizando para los diferentes cargos y lado derecho se hace la propuesta, de tal manera que permita analizar de manera rápida lo que se hace actualmente y como convendría desarrollarse, mejorando los requisitos de estudio que debe tener el aspirante para ingresar como los que debe tener los servidores para acceder a un ascenso.

2. Propuesta de Experiencia

Tabla 6: Propuesta Experiencia:

GRADO	EXPERIENCIA ACTUAL	PROPUESTA EXPERIENCIA
APS I	Un (1) año de experiencia relacionada	tres (3) años de experiencia relacionada
APS II	dos (2) años de experiencia relacionada	Cinco (5) años de experiencia en seguridad de instalaciones. dos (2) años de experiencia en manejo de personal
APS III	Tres (3) años de experiencia relacionada	Ocho (8) años de experiencia en seguridad de instalaciones. Tres (3) años de experiencia en manejo de personal un (1) año de experiencia en esquemas de seguridad y

		protección con experiencia de 1 año	Instructor certificado
APS IV	Cinco (5) años de experiencia relacionada	Ocho (8) años de experiencia en seguridad de instalaciones. Tres (3) años de experiencia en manejo de personal 3 año de experiencia en esquemas de seguridad y protección dos (2) años como responsable de un grupo o sección	

En la presente se relaciona la experiencia que se está solicitando para ingresar como para acceder a un ascenso, así mismo y al frente se establece la propuesta a tener en cuenta para que los aspirante a ingresar como los servidores para ascender, deben cumplir en conjunto con la propuesta relacionada en la tabla anterior.

3. Propuesta de Funciones:

Tabla 7: Propuesta Funciones:

GRADO	FUNCIONES ACTUAL	PROPUESTA FUNCIONES
APS I	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apoyar la realización de estudios y evaluaciones de protección y seguridad de testigos, víctimas e intervinientes en el proceso penal y servidores, bienes e instalaciones de la entidad que le sean asignados, de acuerdo con los procedimientos establecidos y la normativa vigente. 2. Apoyar la ejecución de los planes de protección y seguridad de testigos, víctimas e intervinientes en el proceso penal y servidores, bienes e instalaciones de la entidad, que le sean encomendados, en cumplimiento de los procedimientos establecidos y la normativa vigente. 3. Apoyar la implementación de esquemas de seguridad de testigos, víctimas e intervinientes en el proceso penal, y servidores de la entidad incluidos los directivos de la Fiscalía General de la Nación y ex fiscales generales de la Nación, su familia y sus bienes que le sean asignados, previo estudio de riesgos. 4. Apoyar la vigilancia y protección de personas, servidores, bienes e instalaciones de la entidad que le sean asignadas de acuerdo con los procedimientos establecidos y la normativa vigente. 5. Elaborar y rendir los informes que le sean requeridos de acuerdo con los procedimientos establecidos y la normativa vigente. 6. Llevar los registros de las personas beneficiarias de los planes de protección y seguridad, según los procedimientos y estándares de calidad establecidos. 7. Ejecutar las acciones requeridas para conservar y mantener el archivo documental que soporte las actuaciones de la dependencia, conforme a la normativa vigente. 8. Aplicar las directrices y lineamientos del Sistema de Gestión Integral de la 9. Fiscalía General de la Nación. 10. Realizar las demás funciones que le sean asignadas de acuerdo con la naturaleza del cargo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apoyar la vigilancia y protección de bienes e instalaciones de la entidad y/o protegidos con los procedimientos establecidos y la normativa vigente. Elaborar y rendir los informes que le sean requeridos de acuerdo con los procedimientos establecidos y la normativa vigente. 2. Llevar los registros de las personas beneficiarias de los planes de protección y seguridad, según los procedimientos y estándares de calidad establecidos. 3. Ejecutar las acciones requeridas para conservar y mantener el archivo documental que soporte las actuaciones de la dependencia, conforme a la normativa vigente. 4. Aplicar las directrices y lineamientos del Sistema de Gestión Integral de la Fiscalía General de la Nación. Después de cumplido el 50% del tiempo en el grado, podrá apoyar los esquemas de seguridad de testigos, víctimas e intervinientes en el proceso penal y sus bienes que le sean asignados. 5. Realizar las demás funciones que le sean asignadas de acuerdo con la naturaleza del cargo.
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apoyar la realización de estudios y evaluaciones de protección y seguridad de testigos, víctimas e intervinientes en el proceso penal y servidores, bienes e instalaciones de la entidad que le sean asignados, de acuerdo con los procedimientos establecidos y la normativa vigente. 2. Ejecutar planes de protección y seguridad de testigos, víctimas e intervinientes en el 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar estudios y evaluaciones de protección y seguridad de testigos, víctimas o intervinientes en proceso penal y a servidores bienes e instalaciones de la entidad, de acuerdo a los procedimientos y normatividad vigente. 2. Hacer parte de los esquemas de protección de testigos, víctimas e intervinientes en proceso penal, o personas que se determine por parte de la Dirección Nacional de

<p>APS II</p>	<p>proceso penal y servidores, bienes e instalaciones de la entidad, que le sean encomendados, en cumplimiento de los procedimientos establecidos y la normativa vigente.</p> <p>3. Implementar esquemas de seguridad de testigos, víctimas e intervinientes en el proceso penal, y servidores de la entidad incluidos los directivos de la Fiscalía General de la Nación y ex fiscales generales de la Nación, su familia y sus bienes que le sean asignados, previo estudio de riesgos.</p> <p>4. Vigilar y proteger personas, servidores, bienes e instalaciones de la entidad que le sean asignadas de acuerdo con los procedimientos establecidos y la normativa vigente.</p> <p>5. Elaborar y rendir los informes que le sean requeridos de acuerdo con los procedimientos establecidos y la normativa vigente.</p> <p>6. Brindar asistencia técnica, administrativa u operativa a la dependencia, de acuerdo con instrucciones recibidas comprobando la eficacia de los métodos y procedimientos establecidos.</p> <p>7. Ejecutar las acciones requeridas para conservar y mantener el archivo documental que soporte las actuaciones de la dependencia, conforme a la normativa vigente.</p> <p>8. Aplicar las directrices y lineamientos del Sistema de Gestión Integral de la</p> <p>9. Fiscalía General de la Nación.</p> <p>10. Realizar las demás funciones que le sean asignadas de acuerdo con la naturaleza del cargo.</p>	<p>Protección y Asistencia de la Fiscalía General de la Nación.</p> <p>3. Vigilar y proteger servidores que por su condición y riesgo requieren esquema de protección previa evaluación técnica de amenaza y riesgo.</p> <p>4. Desempeñarse como Agente de Protección de los esquemas de Altos Directivos y Ex fiscales Generales. Desempeñarse como responsable de seguridad de una sede, ejerciendo seguimiento y control del desempeño de las funciones de los servidores que desempeñan las funciones de seguridad (CACYM - Caninos), la correcta prestación del servicio de la seguridad privada, revistas perimétricas de las sedes, evaluación del funcionamiento de los medios electrónicos de seguridad</p> <p>5. Elaborar y rendir los informes que le sean requeridos de acuerdo con los procedimientos establecidos y la normativa vigente.</p> <p>6. Brindar asistencia técnica, administrativa u operativa a la dependencia, de acuerdo con instrucciones recibidas comprobando la eficacia de los métodos y procedimientos establecidos.</p> <p>7. Después de cumplido el 50% del tiempo en el cargo, podrá apoyar los esquemas de los Núcleos familiares del Fiscal y Vicefiscal General de la nación, como la seguridad de las instalaciones de los mismos.</p> <p>8. Realizar las demás funciones que le sean asignadas de acuerdo con la naturaleza del cargo.</p>
<p>APS III</p>	<p>1. Realizar estudios y evaluaciones de protección y seguridad de testigos, víctimas e intervinientes en el proceso penal y servidores, bienes e instalaciones de la entidad que le sean asignados, de acuerdo con los procedimientos establecidos y la normativa vigente.</p> <p>2. Organizar planes de protección y seguridad de testigos, víctimas e intervinientes en el proceso penal y servidores, bienes e instalaciones de la entidad, que le sean encomendados, en cumplimiento de los procedimientos establecidos y la normativa vigente.</p> <p>3. Diseñar y organizar esquemas de seguridad de testigos, víctimas e intervinientes en el proceso penal, y servidores de la entidad incluidos los directivos de la Fiscalía General de la Nación y ex fiscales generales de la Nación, su familia y sus bienes, que le sean asignados previo estudio de riesgos.</p> <p>4. Vigilar y proteger personas, servidores, bienes e instalaciones de la entidad que le sean asignadas de acuerdo con los procedimientos establecidos y la normativa vigente.</p> <p>5. Coordinar con otras autoridades el desarrollo y ejecución de los planes encaminados a garantizar la protección y seguridad de personas, servidores, bienes e instalaciones de la entidad, de acuerdo con los procedimientos establecidos y la normativa vigente.</p> <p>6. Elaborar y rendir los informes que le sean requeridos, de acuerdo con los procedimientos establecidos y la normativa vigente.</p> <p>7. Brindar asistencia técnica, administrativa u operativa a la dependencia, de acuerdo con instrucciones recibidas comprobando la eficacia de los métodos y procedimientos establecidos.</p> <p>8. Adelantar estudios y presentar informes de carácter técnico y estadístico que sean requeridos, de acuerdo con los procedimientos establecidos y la</p>	<p>1. Desempeñarse como líder o responsable de un grupo o sección de la Dirección Nacional de Protección y Asistencia de la Fiscalía General de la Nación. Desempeñarse como encargado de un grupo o sección del Departamento de Seguridad de la Dirección Nacional de Protección y Asistencia.</p> <p>2. Desempeñarse como Líder Regional de la Dirección Nacional de Protección y Asistencia. Desempeñarse como responsable de Seguridad de una Seccional.</p> <p>3. Desempeñarse como Agente de Protección de esquemas del Fiscal y Vicefiscal General de la Nación y sus núcleos familiares.</p> <p>4. Desempeñarse como Jefe de esquema de los Directores Nacionales o Ex fiscales. Elaborar Estudios de seguridad a personas e instalaciones, evaluaciones técnicas de amenaza y riesgo. Elaborar planes de contingencia, estudios de ruta, planes de emergencia, contra siniestro, plan de riesgos, planes de seguridad a instalaciones.</p> <p>5. Hacer parte del grupo de SGC de la Dirección Nacional de Protección y Asistencia, como auditor.</p> <p>6. Elaborar estudios de carácter técnico y estadístico, con su respectivo análisis, que le sean requeridos, de acuerdo con los procedimientos y la normatividad vigente. Contar con los conocimientos suficientes para ejercer como instructor certificado, para las diferentes capacitaciones que se dictan en el Departamento de Seguridad.</p> <p>7. Aplicar las directrices y lineamientos del Sistema Integral de la Fiscalía General de la Nación. Realizar las demás funciones que le sean asignadas de acuerdo con la naturaleza del cargo.</p>

	<p>normativa vigente.</p> <p>9. Ejecutar las acciones requeridas para conservar y mantener el archivo documental que soporte las actuaciones de la dependencia, conforme a la normativa vigente.</p> <p>10. Aplicar las directrices y lineamientos del Sistema de Gestión Integral de la Fiscalía General de la Nación.</p> <p>11. Realizar las demás funciones que le sean asignadas de acuerdo con la naturaleza del cargo.</p>	
APS IV	<p>1. Realizar estudios y evaluaciones de protección y seguridad de testigos, víctimas e intervinientes en el proceso penal y servidores, bienes e instalaciones de la entidad que le sean asignados, de acuerdo con los procedimientos establecidos y la normativa vigente.</p> <p>2. Diseñar, planear, y formular planes de protección y seguridad de testigos, víctimas e intervinientes en el proceso penal y servidores, bienes e instalaciones de la entidad, que le sean encomendados, en cumplimiento de los procedimientos establecidos y la normativa vigente.</p> <p>3. Diseñar, organizar y controlar, según corresponda, esquemas de seguridad de testigos, víctimas e intervinientes en el proceso penal y servidores de la entidad, incluidos los directivos de la Fiscalía General de la Nación y ex fiscales generales de la Nación, su familia y sus bienes, que le sean asignados previo estudio de riesgos.</p> <p>4. Vigilar y proteger personas, servidores, bienes e instalaciones de la entidad que le sean asignadas de acuerdo con los procedimientos establecidos y la normativa vigente.</p> <p>5. Coordinar con otras autoridades el desarrollo y ejecución de los planes encaminados a garantizar la protección y seguridad de personas, servidores, bienes e instalaciones de la entidad de acuerdo con los procedimientos establecidos y la normativa vigente.</p> <p>6. Diseñar, organizar y ejecutar revistas periódicas de vehículos, elementos de comunicación, armamento y munición, de acuerdo con los procedimientos establecidos y la normativa vigente.</p> <p>7. Elaborar y rendir los informes que le sean requeridos de acuerdo con los procedimientos establecidos y la normativa vigente.</p> <p>8. Brindar asistencia técnica, administrativa u operativa a la dependencia, de acuerdo con las directrices impartidas, los métodos y procedimientos establecidos.</p> <p>9. Adelantar estudios y presentar informes de carácter técnico y estadístico que sean requeridos, de acuerdo con los procedimientos establecidos y la normativa vigente.</p> <p>10. Ejecutar las acciones requeridas para conservar y mantener el archivo documental que soporte las actuaciones de la dependencia, conforme a la normativa vigente.</p> <p>11. Aplicar las directrices y lineamientos del Sistema de Gestión Integral de la Fiscalía General de la Nación.</p> <p>12. Realizar las demás funciones que le sean asignadas de acuerdo con la naturaleza del cargo.</p>	<p>1. Desempeñarse como Jefe de esquema del Fiscal y Vice Fiscal General de la Nación.</p> <p>Desempeñarse como Jefe del departamento de Seguridad</p> <p>2. Desempeñarse como responsable de un grupo o sección de la Dirección Nacional de Protección y Asistencia</p> <p>Desempeñarse como Líder Regional de la Dirección Nacional de Protección y Asistencia.</p> <p>Desempeñarse como Responsable de Seguridad de una Seccional</p> <p>3. Aplicar las directrices y lineamientos del Sistema de Gestión Integral de la Fiscalía General de la Nación. Coordinar con otras autoridades el desarrollo y ejecución de los planes encaminados a garantizar la protección y seguridad de personas, servidores, bienes e instalaciones de la entidad de acuerdo con los procedimientos establecidos y la normativa vigente. Elaborar y rendir los informes que le sean requeridos de acuerdo con los procedimientos establecidos y la normativa vigente. Adelantar estudios y presentar informes de carácter técnico y estadístico que sean requeridos, de acuerdo con los procedimientos establecidos y la normativa vigente.</p> <p>4. Ejecutar las acciones requeridas para conservar y mantener el archivo documental que soporte las actuaciones de la dependencia, conforme a la normativa vigente.</p> <p>5. Aplicar las directrices y lineamientos del Sistema de Gestión Integral de la Fiscalía General de la Nación. Realizar las demás funciones que le sean asignadas de acuerdo con la naturaleza del cargo.</p>

En la presente se hace referencia a las funciones que actualmente tiene cada uno de los grados, al frente se desarrolla una propuesta más acorde al tiempo que cada servidor tiene en la institución y al grado que ostenta, basado en la proyección que se propone.

4. Propuesta del Propósito Principal

Tabla 8: Propuesta Propósito Principal:

GRADO	PROPOSITO PRINCIPAL ACTUAL	PROPUESTA PROPOSITO PRINCIPAL
APS I	Apoyar las actividades de protección y seguridad a testigos, víctimas e intervinientes en el proceso penal y servidores, bienes e instalaciones de la entidad, adelantando estudios y evaluaciones de amenaza y riesgo, de conformidad con los procedimientos establecidos y la normativa vigente.	Apoyar las actividades de seguridad a instalaciones; Cumplir funciones de Supervisor de la entidad, ejerciendo control de la prestación de servicio de la empresa de seguridad privada; Desempeñar labores de verificación de antecedentes y revisión de elementos por el scanner al ingreso de las sedes; desempeñarse como controlador del Centro de Monitoreo de las sedes de la institución o como integrante de un binomio canino.
APS II	Prestar protección y seguridad a testigos, víctimas e intervinientes en el proceso penal y servidores, bienes e instalaciones de la entidad, adelantando estudios y evaluaciones de amenaza y riesgo, de conformidad con los procedimientos establecidos y la normativa vigente.	Adelantar estudios y evaluaciones de amenaza y riesgo, de conformidad con los procedimientos establecidos y la normativa vigente; prestar protección y seguridad a testigos, víctimas e intervinientes en proceso penal; hacer parte de esquemas de servidores que por situación de riesgo les sea asignado.
APS III	Organizar y ejecutar las actividades de protección y seguridad de testigos, víctimas e intervinientes en el proceso penal y servidores, bienes e instalaciones de la entidad, adelantando estudios y evaluaciones de amenaza y riesgo, de conformidad con los procedimientos establecidos y la normatividad vigente.	Ser responsable de seguridad de sedes de la entidad, para ejercer control de los servicios prestados por la empresa de seguridad privada, como de los servidores; liderar grupos de trabajo dentro de las direcciones, subdirecciones o departamentos; hacer parte de los esquemas principales del Fiscal General de la Nación, Vicefiscal General de la Nación, Directores Nacionales.
APS IV	Diseñar, planear, organizar y ejecutar las actividades de protección y seguridad de testigos, víctimas e intervinientes en el proceso penal y servidores, bienes e instalaciones de la entidad según estudios y evaluaciones de amenaza y riesgo y de conformidad con los procedimientos establecidos y la normativa vigente.	Responsable de seguridad de las seccionales o encargado de grupo del Departamento de Seguridad; hacer parte de los grupos de instrucción y capacitación; hacer parte de los esquemas principales del Fiscal General de la Nación, Vicefiscal General de la Nación, Directores Nacionales, ser Jefe de Esquema o Jefe de Turno de estos esquemas.

En esta tabla se muestra el propósito principal que actualmente se maneja y la propuesta a tener en cuenta, basados en lo que se busca proyectar para cada uno de los grados

Para que un servidor puede ascender, adicionalmente que cumpla los parámetros establecidos, el aspirante al nuevo cargo deberá presentar una evaluación de conocimientos de la entidad, de la normatividad que lo rige y conocimiento de cada uno de los requisitos exigidos como de las funciones que debe cumplir. Para ello el departamento de Personal deberá diseñar un modelo de evaluación que abarque de manera general los puntos que debe contener esta evaluación.

Adicionalmente presentar un examen médico general, para conocer su estado de salud y que determine que puede desempeñarse como agente de protección en el grado inmediatamente superior, presentar el examen sicofísico para manejo de armas y la prueba física, esto para determinar que el agente de protección se encuentra en un estado óptimo en lo técnico, táctico y físico.

5. Propuesta tiempo de duración en cada grado:

Teniendo en cuenta las semanas y la edad que cada persona debe cotizar para acceder a su pensión en cualquiera de los dos casos (hombre o mujer) se debe desarrollar unos tiempos que le permitan alcanzar ese beneficio que otorga el estado para aquellas personas que cumplieron su ciclo laboral.

“El artículo 33 de la Ley 100 de 1993, modificado por la Ley 797 de 2003, establece que una persona afiliada al Régimen de Prima Media – RPM, tendrá derecho a la Pensión de Vejez siempre y cuando reúna los siguientes requisitos:

(...) Haber cumplido cincuenta y cinco (55) años de edad si es mujer o sesenta (60) años si es hombre.

A partir del 1° de enero del año 2014 la edad se incrementará a cincuenta y siete (57) años para la mujer, y sesenta y dos (62) años para el hombre.

Haber cotizado un mínimo de mil (1000) semanas en cualquier tiempo.

A partir del 1° de enero del año 2005, el número de semanas se incrementará en 50 y a partir del 1° de enero de 2006 se incrementará en 25 cada año hasta llegar a 1.300 semanas en el año 2015.

Es de anotar que los requisitos mencionados no son optativos o alternativos, lo que indica que se deben reunir los dos para acceder a la Pensión de Vejez, sin olvidar que para el año 2012 se exige desde el 1° de enero hasta el 31 de Diciembre un mínimo de 1.225 semanas cotizadas”.

Teniendo en cuenta lo anterior, basados en un promedio de edad de ingreso del servidor a la Fiscalía General de la Nación de 30 años, se toma la cantidad más alta de semanas que es de 1300 lo que equivale a 25 años, esto indica que una persona (hombre o mujer) que ingresa a la Fiscalía con 30 años, a los 55 años ha cumplido con uno de los requisitos para acceder a la pensión; pero esto le ha permitido tener una proyección en su carrera como Agente de Seguridad y Protección.

Este tiempo se puede distribuir de manera equitativa en los cuatro grados existentes, a saber:

Agente de Seguridad y Protección I	7 años
Agente de Seguridad y Protección II	7 años
Agente de Seguridad y Protección III	8 años
Agente de Seguridad y Protección IV	8 años

RESULTADOS

La investigación está dirigida a buscar la igualdad de condiciones en los ascensos de los Agentes de Protección y Seguridad de la Dirección Nacional de Protección y Asistencia, el Departamento de Seguridad de la Fiscalía General de la Nación, que tenga una proyección desde que ingrese a la Institución y siga escalando hasta alcanzar el último grado, al tiempo que va perfeccionando su preparación profesional para desempeñarse de manera eficaz y cumplir las diferentes funciones diseñadas para cada grado, de tal manera que se cuente con un servidor calificado y profesional que desempeñe funciones administrativas y de liderazgo en los diferentes cargos que tenga el Departamento de Seguridad y la Dirección Nacional de Protección y Asistencia.

CONCLUSIONES

El objetivo de la investigación es establecer mecanismos equitativos para el ascenso de los servidores de la institución, que cumplen determinadas funciones de seguridad de instalaciones y de protección que dependen del Departamento de Seguridad de la Dirección Nacional de Protección y Asistencia. Se pudo evidenciar en los documentos consultados y en algunas entrevistas realizadas a servidores del Departamento de Seguridad, que la falencia radica esencialmente en que no existen tiempos estipulados para cada grado y menos los cargos que pueden desempeñar en ellos; se encontraron servidores con no más de 5 años con grados de Agentes de Protección y Seguridad III y IV y funcionarios con más de 15 años con grados de Agente de Protección y Seguridad II y hasta grado I.

Un servidor utiliza la influencia del superior, logrando ascender por motivos ajenos a sus méritos y a su desempeño. Esto asegura el nombramiento de personal que muchas veces no tiene ni el conocimiento y

los años de experiencia necesarios. En pocas palabras, si el servidor cuenta con una ayuda es más fácil aspirar a cargos altos sin cumplir con los requisitos.

Una comparación es el derecho consuetudinario; son normas que no están establecidas en ninguna ley, pero como se han aplicado durante mucho tiempo se ha vuelto una costumbre aplicarlas.

Los más favorecidos con esta investigación, son aquellos servidores que se han dedicado a trabajar de manera prolongada y efectiva y sin embargo no han visto mayores resultados. Al no contar con una ayuda extra han mantenido sus mismos cargos; de esta manera se haría una proyección en igualdad de condiciones para todos los servidores.

Otro beneficiado sería el Departamento de Seguridad, con ello se mejoraría la organización de los puestos a desempeñar y las funciones a cumplir, además que puede manejar una mejor asignación de labores a los servidores, basado en el cargo y la experiencia que desempeña, a mayor cargo y experiencia es mayor la responsabilidad.

La afectación a la comunidad de servidores con el grado de Agente de Protección y Seguridad, brindará igualdad de condiciones para los ascensos y cumplimiento de funciones de acuerdo al grado y cargo que van a desempeñar, contribuyendo a aquellos que no tienen “padrino” y obligando a los que lo tienen a que el ascenso y los cargos se hagan por méritos y no por amistad.

Con una buena jerarquización y el buen ambiente laboral, va a permitir ampliar el análisis, no solamente en los procesos de ascenso sino en la importancia de contar con personal calificado para asignar en determinados cargos.

Una empresa está constituida por un grupo de trabajo que debe organizarse de tal forma, que cada persona pueda ser productiva para la organización. Toda institución tiene fines u objetivos que constituyen la razón de su existencia. La coordinación de todos los factores influyen directamente en el cumplimiento de los objetivos. El capital humano de la organización es vital y establecer parámetros de ascensos permite que los empleados hagan parte de la organización sin buscar su propio beneficio. Sí existiera discordia y por ende desconexión del grupo, la organización sería incapaz de alcanzar sus objetivos.

Limitaciones

La poca voluntad de cambio de la sección de personal, pues esto les genera un trabajo adicional, algo difícil de entender en la sección, pues es ahí donde debe salir la iniciativa de cambio en beneficio de los empleados y de la institución, quienes son su razón de ser.

Los cambios no son del agrado de los servidores que argumentan que si las cosas se han hecho así por mucho tiempo y ha funcionado, para que cambiarlo. Concepto erróneo, toda vez que está demostrado que tiene muchas lagunas que están perjudicando directamente a los funcionarios de la institución y todo Departamento de Desarrollo Humano debe propender por mejorar las condiciones de su personal como de su bienestar.

BIBLIOGRAFIA

Mejía C., Carlos Alberto (2005). “El papel de la Gerencia” Recuperado en <http://www.planning.com.co/bd/archivos/Marzo2005.pdf>

Kotler, Philip y Armstrong, Gary (1998). Fundamentos de mercadotecnia. ISBN 968-880-948-9 Traducción de Meza Staines, Guadalupe. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

Página oficial: Fiscalía General de la Nación. <http://www.fiscalia.gov.co/colombia/>

Murillo, W. (2008). La investigación científica. Consultado el 04 de Junio de 2015. <http://www.monografias.com/trabajos15/invest-científica/investcientífica.shtm>

Linde Mann, H.J.: Competencias fundamentales; competencias transversales; competencias clave: aporte teórico para la reforma de la formación técnico profesional. Bs. As. INET/GTZ, 2000

Alles, M.: Elija al mejor, Cómo entrevistar por competencias. Guía para el entrevistador. Granica. Buenos Aires 1999

BATLEY, Tom. Toma de Decisiones y Resolución de Problemas. [En línea]. Disponible en internet en: <http://manuelgross.bligoo.com/content/view/500470/Toma-de-decisiones-y-resolucion-de-problemas.html>. Consultado Junio de 2015