

**IMPLEMENTACION DE UN DISEÑO PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL  
PERSONAL A INTEGRAR LOS GAULAS ELITES CONJUNTOS PARA LAS  
MISIONES DE EXTORSION Y SECUESTRO**

**MIGUEL ANGEL VIDES VERGARA**



**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA**

**FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA**

**ADMINISTRACION DE EMPRESA**

**CARTAGENA DE INDIAS**

**2018**

**IMPLEMENTACION DE UN DISEÑO PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL  
PERSONAL A INTEGRAR LOS GAULAS ELITES CONJUNTOS PARA LAS  
MISIONES DE EXTORSION Y SECUESTRO**

**MIGUEL ANGEL VIDES VERGARA**



**PROYECTO DE INVESTIGACION PARA OPTAR EL TITULO DE  
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**HALMA CLAUDIA BURBANO VARGAS**

**DOCENTE ASESOR**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA**

**FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA**

**ADMINISTRACION DE EMPRESA**

**CARTAGENA DE INDIAS**

**2018**

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a nuestras familias, que todos los días nos inspiran para lograr todas las metas alcanzadas y a cada uno de los comandos que han entregado su vida en el cumplimiento de la misión, con el firme propósito de ver una mejor Colombia.

## **Agradecimientos**

A Dios, la santísima Virgen y Santa Marta que siempre guían mis pasos, al amor de mi vida Ángela la que con su fortaleza y cariño me ayudan a seguir adelante, a Miguel Ángel que desde que nació luchó por vivir y me enseñó que siempre puedo ganarle a las dificultades de la vida, a Ángel Gabriel que con su alegría ilumina los momentos oscuros y difíciles, convirtiéndolos en bendiciones, gracias...

Miguel Ángel Vides Vergara

## RESUMEN

El proceso de selección de personal debe ser coherente con las metas que se ha trazado la empresa, cada vez surgen mas necesidades insatisfechas, lo cual exige estar a la vanguardia con la implementación de nuevas estrategias que garanticen la satisfacción de dichos requerimientos.

El Gaula Elite Conjunto Nacional no es ajeno a esta situación, por tal razón se hace evidente la necesidad de implementar un diseño de selección de personal con altos estándares de calidad humana y profesional, que continúen ofreciendo a la población colombiana toda la seguridad, entrega y total dedicación en cada una de las misiones que se le encomiendan. El proceso de selección de personal para los GAULAS elite, reviste de gran importancia para el desarrollo de los objetivos que se propone la organización, ya que, mediante la implementación de un diseño claro y concreto de la descripción de puestos de trabajo, se identifican acertadamente a las personas que se ajustan al perfil requerido, lo cual minimiza los riesgos y garantiza el éxito de las operaciones realizadas.

El proceso de reclutamiento y selección de personal debe ser visto como una prioridad en esta unidad, con el firme propósito de mejorar las capacidades propias con las que se cuenta, ya que, mediante una exigente selección se podrán ubicar las personas idóneas de acuerdo al perfil solicitado y a través de los cuales se podrá evidenciar el logro de los objetivos propuestos, con menor costo, menor riesgo, mayor rendimiento y éxito en las misiones asignadas.

En esta propuesta se analiza la situación actual de los cargos en la unidad, y se plantea un diseño específico por cada perfil solicitado, de acuerdo a las capacidades, cualidades, habilidades y responsabilidades de los integrantes.

El éxito de toda organización consiste en un adecuado proceso de reclutamiento y selección del personal, contar con capital humano apto en cada uno de los puestos requeridos, hace a una empresa mucho más competitiva; los mejores equipos o la mejor maquinaria, jamás serán suficientes si no se cuenta con el personal adecuado.

### **PALABRAS CLAVES**

Selección de personal, clasificación por especialidad, identificación del cargo a ocupar, entrevistas de personal.

### **KEYWORDS**

Personal selection, staff classification by speciality, identification the position to occupy, staff interviews.

## TABLA DE CONTENIDO

Dedicatoria .....	3
Agradecimientos .....	4
RESUMEN.....	5
PALABRAS CLAVES .....	6
KEYWORDS .....	6
LISTA DE TABLAS.....	10
INTRODUCCION.....	11
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	12
Descripción del Problema .....	12
Formulación del Problema .....	15
OBJETIVOS.....	16
1. Objetivo General.....	16
2. Objetivos específicos .....	16
HIPÓTESIS.....	16
JUSTIFICACIÓN.....	17
DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA .....	19
ANTECEDENTES Y MARCO TEÓRICO .....	19
Organización: GAULA.....	19
DISEÑO METODOLÓGICO.....	20
Tipo y enfoque de investigación .....	20

Método de investigación .....	20
CAPITULO I SITUACIÓN ACTUAL DEL PERSONAL MILITAR QUE HACEN PARTE DE LOS GRUPOS GAULA MILITAR ELITE CONJUNTO NACIONAL .....	21
Análisis general del grupo Gaula Elite:.....	21
Análisis del personal del Grupo Gaula Elite .....	22
CAPITULO II PROCESO DE RECLUTAMIENTO .....	23
Reclutamiento externo .....	24
Reclutamiento interno.....	25
Proceso de selección .....	25
Técnicas de selección .....	26
• Entrevistas de selección:.....	26
CAPITULO III ANÁLISIS DE CARGOS GRUPO GAULA ELITE .....	30
Descripción de cargos .....	32
Unidad de inteligencia y evaluación .....	33
Unidad operativa.....	38
Unidad de prevención .....	44
Unidad administrativa.....	47
CAPITULO IV PROPUESTA DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA LOS ASPIRANTES A LOS GRUPOS GAULA ELITE PERFIL SICOLÓGICO .....	54
Perfil del integrante de una unidad GAULA Elite .....	54
Selección de personal .....	57

Cualidades fundamentales de los integrantes del GAULA Elite.....	58
Responsabilidad de los integrantes del GAULA ELITE.....	59
CONCLUSION .....	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	66

**LISTA DE TABLAS**

Tabla 1. Análisis de cargos Grupo GAULA ELITE.....	30
Tabla 2. Jefe de Unidad de Inteligencia y evaluación (OFICIAL).....	32
Tabla 3. Suboficial de gastos reservados.....	34
Tabla 4. Jefe de la red No 1 y No 2 (Suboficial).....	35
Tabla 5. Agente de inteligencia (Soldado e infante de marina).....	37
Tabla 6. Comandante de unidad operativa (oficial).....	38
Tabla 7. Comandante de destacamento (Suboficiales).....	39
Tabla 8. Comandante de equipo (Suboficiales).....	41
Tabla 9. Comandos (Soldados e infante de marina).....	42
Tabla 10. Jefe de la unidad de prevención (Suboficial).....	44
Tabla 11. Comandos (Soldado e infantes de marina).....	45
Tabla 12. Jefe de la unidad administrativa (oficial).....	46
Tabla 13. Suboficial de Talento Humano.....	48
Tabla 14. Suboficial de operaciones.....	49
Tabla 15. Suboficial de apoyo y servicios.....	51
Tabla 16. Comandos (Soldado e infantes de marina).....	52

## INTRODUCCION

Las diferentes organizaciones gubernamentales como civiles han empezado a entender que cada vez es importante identificar aquellas personas que bajo un perfil específico cuentan con mayor capacidad para desarrollarse y comprometerse, con la finalidad de conformar un equipo altamente entrenado y bien capacitado y tomando como estrategia el reclutamiento ya empleado en las fuerzas militares se le quiere otorgar al personal que integre los GAULAS Elites Conjuntos un perfil específico, unas capacidades y habilidades, técnicas y tácticas que permitan aumentar la efectividad en cada uno de sus actividades a desarrollar para la obtención de resultados tangibles, con una mayor muestra de efectividad a la población y la neutralización de los diferentes grupos al margen de la ley,

Pensando en el mejoramiento y las necesidades del Grupo GAULA Elite Conjunto y el talento humano, se busca lograr la implementación del proceso de selección del personal militar que lo integran; perfilar el talento humano con el fin de mejorar los niveles y capacidades operacionales, evitando de esta manera bajos rendimientos en la lucha contra el secuestro, la extorsión y al desgaste administrativo basado en tiempo/entrenamiento.

En la actualidad el Ejército Nacional tiene procesos que han mejorado su rendimiento con la implementación del MOCE (Modelo de Clasificación por Especialidades), el cual clasifica al talento humano debido a sus cursos, estudios, unidades y especialidades,

Actualmente el área de recursos humanos en cualquier organización adquiere una importancia significativa ya que su objetivo principal es contribuir al logro de las metas de la institución o empresa con la mayor eficiencia y eficacia, mediante la asesoría y apoyo para el personal encargado de dirigir.

Con el fin de contextualizar la administración del recurso humano dentro de esta organización se efectuará una breve descripción acerca de la estructura militar con la que cuenta los GAULAS Elites Conjuntos desde una mirada global hasta la más específica que es la organización actual con la que cuenta

La presente propuesta está basada en la importancia de la administración del recurso humano en los GAULAS militares. Las actividades relacionadas con el reclutamiento, la selección y la evaluación del personal encargado de realizar las actividades de inteligencia, prevención, y unidad operativa que serán descritas en el presente trabajo.

La propuesta se planteará dentro del marco institucional del comando general, se mencionarán las capacidades con las que se debe contar y se diseñará un plan de trabajo para ejecutar cada una de las actividades planteadas.

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **Descripción del Problema**

El Ministerio de Defensa Nacional con el fin de frenar las conductas que amenazan y violentan la libertad personal, crea los Grupos GAULA Militar Elite Conjunto Nacional, garantizando así la vigencia plena de las libertades y garantías de los habitantes del territorio nacional; estos grupos operan en las zonas de mayor afectación por los flagelos de la extorsión y secuestro, donde se ha visto superada la capacidad operacional de las unidades GAULA territoriales.

Estas unidades deben estar integradas por personal altamente calificado que cumpla con los requerimientos y necesidades para las cuales fueron creadas; desafortunadamente el personal que hace parte de estas unidades, no siempre se encuentra entrenado física y mentalmente, carecen de

grandes valores y virtudes militares, las cuales son fundamentales para afrontar las difíciles situaciones que se presentan en cualquier lugar de la geografía colombiana.

Actualmente no existe ningún tipo de modelo o proceso de selección del personal de Oficiales, Suboficiales, Soldados e Infantes de Marina Profesionales de la Fuerzas Militares, para integrar estas unidades elites del Comando General, lo cual evidencia la urgencia de la creación de un modelo de selección de personal, con el fin de mejorar los niveles y capacidades operacionales de los grupos GAULA Elite, evitando de esta manera bajos rendimientos en la lucha contra el secuestro, en tiempo/entrenamiento; contribuyendo así al cumplimiento de las metas propuestas por el Ministerio de Defensa Nacional, para combatir los delitos que amenazan la libertad personal.

La globalización y la tecnología, impulsan a la organización de las empresas aun cambio constante, que se adapte a las exigencias del entorno, para que no sean superadas por estas; por el contrario, que mediante estrategias y personal adecuado puedan enfrentar con absoluto apoderamiento y profesionalismo los retos que se presenten durante el camino.

El Gaula Elite Militar no es ajeno a este proceso, por tal razón el reclutamiento de su personal debe estar ligado a los planes de acción que componen el direccionamiento de este grupo especial, ya que su trabajo es vital y de gran importancia en las misiones que se lleven a cabo, puesto que solo ellos serán capaces de afrontar situaciones complejas, mediante acciones y decisiones que harán de una misión, un éxito total.

El proceso de reclutamiento y selección consiste en una serie de pasos lógicos a través de los cuales se atraen candidatos a ocupar un puesto y se eligen las personas idóneas para ocupar una vacante. Por medio de la selección de personal la organización puede saber quiénes de los solicitantes que se presenten son los que tienen mayor posibilidad de ser contratados para que

realicen eficazmente el trabajo que se les asigne. Este proceso implica igualar las habilidades, intereses, aptitudes y personalidad del solicitante con las especificaciones del puesto. Cuando la selección no se realiza bien el departamento de recursos humanos no logra los objetivos determinados anteriormente, asimismo, una selección desafortunada puede impedir el ingreso a la organización de una persona con gran potencial o franquear el ingreso a alguien con influencia negativa que puede afectar el éxito de la organización.

(Recursos humanos y la importancia del proceso de reclutamiento y selección, 2013).

El reclutamiento es un conjunto de procedimientos orientados a atraer candidatos potenciales calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. Es en esencia un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar. Para ser eficaz, el reclutamiento debe atraer una cantidad de candidatos suficientes para abastecer de modo adecuado el proceso de selección. (Chiavenato, 1999, p. 18).

La selección consiste en escoger entre los candidatos reclutados a los más adecuados para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal. (Chiavenato, 1999, p. 21).

Buscar solucionar dos problemas: adecuación del hombre al cargo, eficiencia del hombre en el cargo. El criterio de selección se fundamenta en los datos e información que se posean respecto del cargo.

El proceso selectivo debe proporcionar no solo un diagnóstico sino también un pronóstico de la capacidad de las personas para aprender a realizar una tarea como en la ejecución de ella, una vez aprendida.

La selección se configura básicamente como un proceso de comparación y decisión, puesto que, de un lado está el análisis y las especificaciones del cargo, y del otro, candidatos profundamente diferenciados entre sí.

El reclutamiento y la selección de personal son dos fases de un mismo proceso: consecución de recursos humanos para la organización. El reclutamiento tiene como objetivo específico suministrar la materia prima para la selección: los candidatos. El objetivo específico de la selección es escoger y clasificar los candidatos más adecuados para satisfacer las necesidades de la organización.

Se debe tomar conciencia de la verdadera situación de violencia, inseguridad y delincuencia por la que atraviesa Colombia, la creación de un grupo especial del GAULA, debe estar sujeta a una propuesta clara y concreta donde se establezcan los requerimientos mínimos para el personal que la integra; esto hace parte de los cambios urgentes que requiere la estructura organizacional de este grupo, puesto que las actividades que realizan tienen un grado de mayor complejidad, para la cual se necesitan técnicas, conocimientos, entrenamiento y estudios soportados, que les permitan desempeñar su rol en la organización.

### **Formulación del Problema**

¿Se obtendrían mayores operaciones exitosas en el GAULA Elite Militar, si el personal que hace parte de este grupo, se hubiese sometido a un proceso de reclutamiento y selección de personal?

## **OBJETIVOS**

### **1. Objetivo General**

Diseñar un proceso de selección para el personal de Oficiales, Suboficiales, Soldados e Infantes de Marina Profesionales, que integran los Grupos GAULA Elite Conjunto.

### **2. Objetivos específicos**

- Describir la situación actual de la asignación de personal de Oficiales, Suboficiales, Soldados e Infantes de Marina Profesionales, que hacen parte de los Grupos GAULA Militar Elite Conjunto.
- Identificar las competencias necesarias que debe poseer el personal que integre los Grupos GAULA Militar Elite Conjunto.
- Proponer un proceso de selección para el personal que pretende pertenecer a los Grupos GAULA Militar Elite Conjunto.

## **HIPÓTESIS**

Desde la creación y organización del Grupo GAULA Elite Militar Conjunto Nacional, se estableció un listado del personal que conformaría la planta básica necesaria, pero no se definió un proceso de selección y reclutamiento de personal para tal fin.

Desempeñarse en estos grupos especiales , exige que todos sus integrantes tengan un gran entrenamiento y capacidad de decisión en la aplicación de destrezas y habilidades adquiridas con la instrucción inicial y de experiencia alcanzada; además de un alto nivel de disciplina e

iniciativa para el desarrollo de diferentes misiones que lo alejan de su familia y lo mantienen en un ambiente hostil para el cual debe estar preparado física y mentalmente, además su disposición debe ser siempre positiva, asumiendo con total responsabilidad y con el más alto nivel, las misiones que se les han encomendado, donde no solo están en juego sus vidas y carrera , sino la de muchas personas que confían en su capacidad para lograr los objetivos que conduzcan a neutralizar fuerzas enemigas o situaciones que afectan la seguridad nacional y esta debe ser su mayor motivación para decidirse a formar parte del esta organización.

Por todo lo anterior el proceso de reclutamiento y selección de personal debe ser visto con prioridad en esta institución, ya que dicho proceso y todo lo que conlleva es fundamental para el fortalecimiento del grupo GAULA, cuyo personal debe ser seleccionado en forma muy cuidadosa dado el carácter especial que estos deben tener para cumplir con las difíciles misiones que el grupo desempeña

## **JUSTIFICACIÓN**

En la Actualidad la administración del Talento Humano es un factor clave para los procesos de la organización del GAULA Elite, es tan vital este hecho para el cumplimiento de la misión, que surge una iniciativa de reclutamiento y selección por competencias como parte del lineamiento estratégico de las Fuerzas Militares en la lucha contra los delitos de extorsión y secuestro.

En las fuerzas militares, la aplicación del proceso de selección de Talento Humano por Competencias es parte esencial de su proceso de incorporación, por tal razón el GAULA Elite no debe ser indiferente a la aplicación de esta selección, ya que esta organización fue conformada

en principio con la finalidad de brindar una rápida respuesta al flagelo de la extorsión y el secuestro que se configuraban en zonas de difícil acceso y negadas para la tropa común por el accionar de grupos armados organizados, que por su confort en estas áreas negaban el accionar de la justicia. Dicho lo anterior se propone un diseño para el proceso de selección de Talento Humano basado en competencias que hagan una correcta y adecuada selección del personal de la Institución militar, que identifique las cualidades necesarias del personal para el cumplimiento de la misión del GAULA Elite y facilite el desarrollo de sus integrantes orientado hacia labores que atentan contra la libertad personal, al reconocer al talento humano como un recurso invaluable del sector defensa el cual atiende la necesidad de formar personal con alto nivel de competitividad y responda adecuadamente a las necesidades de la fuerza dado la misión que cumple, los cuales afectan directamente la calidad de vida de los colombianos y directamente en el bienestar de los mismos.

La investigación se reviste de gran importancia para el desarrollo de los Grupos GAULA Militar Elite Conjunto Nacional; esta propuesta responde a la necesidad de mejorar las capacidades propias de la institución en sí, mediante la selección rigurosa de las personas que se ajusten a los perfiles requeridos y con los cuales se tendrá la certeza de que realizaran su trabajo con gran dominio y de la mejor manera posible, logrando así el empoderamiento de cada miembro del Grupo GAULA Elite, con su misión, dando como resultado el alcance de las metas con menor costo, menor riesgo y el mayor rendimiento posible, evidenciados en el éxito de las mismas.

## DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

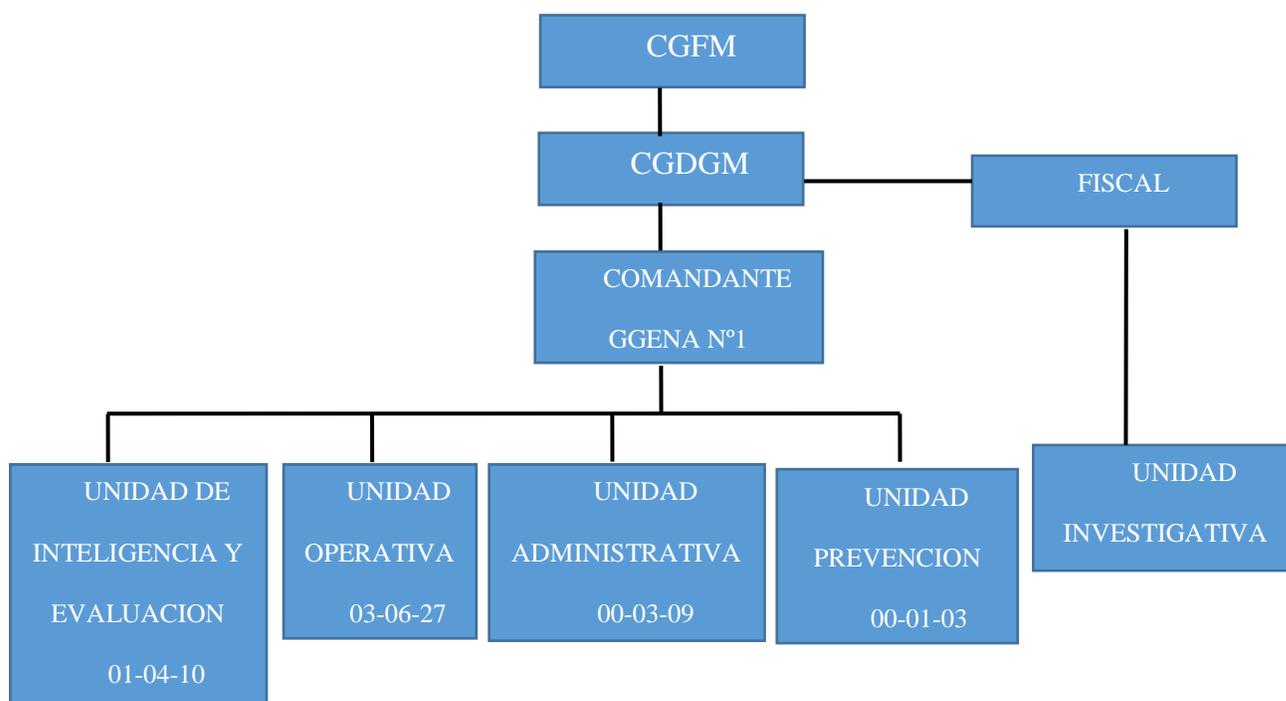
Esta se llevará a cabo en la unidad GAULA Elite con la posibilidad de crear un proceso de selección para los integrantes del GAULA Elite conjunto que le otorgue a la unidad una eficiencia, rapidez, maniobra y capacidad de análisis, el cual no requiere de una mayor inversión, ni de tiempo, debido a que la dirección cuenta con un comité móvil el cual integraría las labores correspondientes al desarrollo de las misiones GAULA.

## ANTECEDENTES Y MARCO TEÓRICO

### Organización: GAULA

El grupo de GAULA militar Elite Conjunto Nacional utiliza una estructura organizacional formal donde se evidencia la autoridad y jerarquía. A continuación, se presenta el organigrama.

Figura 1. Organigrama del grupo GAULA Elite



## **DISEÑO METODOLÓGICO**

### **Tipo y enfoque de investigación**

El tipo de investigación será descriptivo. En el caso de la administración de recursos humanos se estudiará algunos procedimientos para lograr un conocimiento de mayor precisión porque se indicarán las funciones, competencias y habilidades que deben poseer los aspirantes a pertenecer al grupo GAULA Elite. También se describirá el proceso de selección de personal.

El enfoque es cualitativo, porque se describen las cualidades que debe poseer el personal militar que pertenece GAULA Elite.

### **Método de investigación**

Sera descriptivo y experimental Mediante:

Observación. Se realizará un proceso de observación de la ejecución de los diferentes cargos militares que se emplean en el Grupo GAULA Elite.

Análisis. Según las actividades y funciones que realiza cada cargo, se analizara que competencias, conocimientos y habilidades deben tener.

Síntesis. Se concluirá en descripción de cargos, las funciones, especificaciones y determinar las competencias que deben tener los militares que hacen parte del grupo GAULA Elite.

También se va a establecer como se debe realizar el proceso de selección del personal militar que pertenezca al grupo GAULA Elite.

## CAPITULO I

### SITUACIÓN ACTUAL DEL PERSONAL MILITAR QUE HACEN PARTE DE LOS GRUPOS GAULA MILITAR ELITE CONJUNTO NACIONAL.

En este capítulo se orienta de manera general la importancia de tener personas idóneas en los Grupo GAULA Elite Militar.

“Los Estados Mayores deben estar integrados por personas idóneas que conozcan las funciones del cargo. Estos deben ser proporcionales en tamaño al tipo de misión que cumpla la unidad. Un Estado Mayor pequeño, y capacitado, por su índole; reduce las demoras inherentes relacionadas con el “trabajo de equipo”. La austeridad debe ser el principio fundamental sobre el cual se organiza el Estado Mayor. Los Estados Mayores pequeños no tienen tiempo ni recursos para producir problemas o trabajo innecesarios pero pueden simplificar los métodos y las técnicas.” (Guerra 2018)

“El éxito de un Estado Mayor austero requiere personal calificado y bien entrenado que opere como un equipo integrado en armonía con su Comandante.” (Guerra 2018).

Basados en la cita que se mencionó desplegamos los aspectos en general que posee el Grupo GAULA Militar Elite.

#### **Análisis general del grupo Gaula Elite:**

- Fortalezas del grupo Gaula Elite:
  - El grupo Gaula Elite cuenta con operatividad a nivel nacional amparada legalmente.
  - Capacidad de operar en cualquier terreno de la geografía colombiana.
  - Capacidad de reaccionar de manera inmediata.
  - Resultados Operacionales

- Debilidades del grupo Gaula Elite
- Las unidades donde agregan al GAULA Elite Militar no contemplan la misionalidad del grupo y muchas veces es empleado en otra misionalidad la cual no están especificada en la ley 282 de 1996.
- El Grupo Gaula Elite Militar no cuenta con el personal que establece la TOE (TABLA ORGANIZACIÓN EQUIPO) de acuerdo a normativa transitoria 176 de 2014.
- La unidad no cuenta con cancelación fija de prima de orden público sin importar que esta una unidad elite de comando general y su misionalidad es a nivel nacional, generando trauma en el bienestar del personal.

### **Análisis del personal del Grupo Gaula Elite**

- Fortalezas del personal del Grupo GAULA Elite
  - Capacidad de operar en cualquier terreno de la geografía colombiana.
  - Enteramiento constante.
  - Capacidad de reaccionar de manera inmediata.
  - Capacitación en supervivencia de combate en el agua, asalto aéreo, enfermero de combate, operaciones especiales anti secuestro, TAP, Básico de combate, etc.
  - Sentido de propiedad con la misión que está en comendada a la unidad.
- 
- Debilidades del personal del Grupo GAULA Elite
  - Personal que, por su edad, antigüedad y su estado físico no es el indicado para estar en esta unidad.

- Existe personal que no cumple con el perfil que se requiere en la Unidad.
- En el grupo hay personal no idóneo para el cumplimiento de la misión.

## **CAPITULO II**

### **PROCESO DE RECLUTAMIENTO**

El proceso de reclutamiento hace referencia a los métodos utilizados para “atraer” a los candidatos más idóneos a las organizaciones, mediante la utilización de una comunicación constante entre la organización y los aspirantes a ocupar los cargos vacantes. Mediante este proceso se pretende suministrar la mayor cantidad de candidatos aptos para ocupar los cargos solicitados por la organización, con el fin de contar con una amplia alternativa de postulados para dar inicio a la fase de selección.

Para la elaboración de un correcto plan de reclutamiento, es necesario tener en cuenta el planeamiento, basado en tres actividades básicas:

1. Necesidades en términos de personas.
2. Ofertas del mercado, para nuestro caso, lo que ofrecen otras unidades para el personal a seleccionar (investigación del mercado).
3. Definición de la técnica más adecuada para reclutar al personal requerido.

La determinación de las necesidades debe ser contante, teniendo en cuenta el corto, mediano y largo plazo, ya que al personal que sea seleccionado en la actualidad, deberá diseñársele un plan de desarrollo, seguimiento y crecimiento dentro de la estructura. (Chiavenato, 2007).

Para la elaboración de la presente propuesta, en la fase de reclutamiento los candidatos que se tendrán en cuenta para ser seleccionados, serán miembros activos de las fuerzas militares de Colombia de diferentes grados y capacitación o formación, de acuerdo a las necesidades que se lleguen a detectar dentro de la estructura de inteligencia, operativa y prevención.

En el análisis del mercado, se deberá tener en cuenta no solo los beneficios que ofrecen otras unidades, sino que además deberá ser tenido en cuenta en este análisis las aspiraciones y expectativas del candidato.

### **Reclutamiento externo**

Hace referencia al tipo de reclutamiento dirigido a personal que se encuentra fuera de la empresa. Actualmente dentro de las diferentes fuerzas este proceso es llevado a cabo mediante la Dirección de Incorporación de cada una de las fuerzas, quienes semestralmente efectúan convocatorias para la incorporación de personal entre bachilleres, técnicos y/o tecnólogos y profesionales que desean proyectarse dentro de esta Institución como oficiales, suboficiales e infantes de marina. Con el fin de desarrollar el proceso formativo de este personal, cuenta con escuelas de formación bajo el concepto de formación académica- militar requerida y acuerdo a las necesidades institucionales.

Dentro de las técnicas utilizadas para desarrollar el proceso de reclutamiento se encuentran: publicidad por parte de anuncios en los principales medios de comunicación escritos y audiovisuales; contactos con escuelas, colegios, centros técnicos y tecnológicos de formación y universidades; ferias de empleo y centros de formación académica, viajes a comunidades lejanas a las ciudades capitales del país, con el fin de presentar la Institución y los procesos de incorporación y reclutamiento en línea.

Una vez el personal ha sido incorporado a la Institución y ha cursado los procesos formativos requeridos, estos son destinados a diferentes unidades dentro de las que se encuentra el GAULA Elite Conjunto. Para este caso se hará necesario contemplar un plan de capacitación para ocupar de manera idónea los diferentes cargos que otorga esta organización.

### **Reclutamiento interno**

Hace referencia al tipo de reclutamiento dirigido a personal que se encuentra dentro de la organización, que para este caso, será personal que ya se encuentra laborando en alguna de las unidades de las fuerzas armadas. Se puede llegar a presentar por acomodo del personal existente con el fin de generar cambios a nivel de transferencia o de promoción teniendo en cuenta la proyección, programas de desarrollo y capacitación y/o teniendo en cuenta el plan de carrera diseñado por recursos humanos que para esta Institución será llevado a cabo por la Jefatura de Desarrollo Humano.

Para este tipo de reclutamiento se tendrán en cuenta los archivos existentes de personal que tenga ciertas especialidades, de igual forma recomendación de personal que hace parte actualmente de la estructura y vea cierto perfil en el miembro a reclutar contacto con encargados de personal de las otras unidades.

### **Proceso de selección**

Se entiende como el proceso mediante el cual se elige al candidato con la mayor probabilidad de adaptación al puesto vacante y desempeñar las tareas asignadas de la manera más adecuada, acuerdo siempre a las necesidades de la organización, y a la vez, buscando la satisfacción personal del candidato.

Con el fin de efectuar un proceso de selección adecuado es necesario llevar a cabo diferentes tareas previas, entre las que se encuentran: descripción y análisis de puestos, pautas de

desempeño que se desean para cada tarea asignada, relación de las especificaciones personales de los candidatos y comparación entre las necesidades de la organización y de los candidatos.

### **Técnicas de selección**

Dentro de las técnicas utilizadas en los procesos de selección se encuentran: entrevistas de selección, pruebas de conocimiento o habilidades, exámenes psicológicos, exámenes de personalidad y técnicas de simulación.

- **Entrevistas de selección:**

Proceso de comunicación bidireccional, mediante el cual se pretende conocer aspectos generales del candidato y efectuar un primer filtro dentro del proceso de selección. No solo es utilizada dentro de este proceso, sino que además se utiliza para la orientación profesional y las evaluaciones de desempeño.

Con el fin de encontrar los resultados deseados es necesario contar con preparación y capacitación del entrevistador y una estructuración adecuada de cada una de las preguntas Con el fin de obtener la información requerida. Existen diferentes tipos de entrevistas entre las cuales se encuentran: estandarizada, semi-estandarizada en la cual se permiten respuestas de tipo abierto, entrevista dirigida y entrevista no dirigida. En cualquiera de los tipos de entrevista elegida se deberá contar con la claridad necesaria para definir el objetivo, tener la mayor cantidad de información posible sobre el candidato a entrevistar, conocer detalladamente el puesto de trabajo para el cual se está efectuando el proceso de selección y contar con la información específica de la Institución.

En esta entrevista se hace necesario indagar tres aspectos fundamentales:

1. Aspectos personales relacionados con el autoconcepto que tiene de sí mismo y de las capacidades con las que cuenta, núcleo familiar y las relaciones establecidas entre ellos, además de las obligaciones y compromisos establecidos con estos.
2. Aspecto motivacional: reconocimiento de metas a corto, mediano y largo plazo, además de la proyección del mismo dentro de la organización, que para este caso sería dentro de los GAULAS militares.
3. Aspecto y desempeño laboral: desempeño laboral en trabajos o en unidades anteriores, funciones y cumplimiento de objetivos anteriormente planteados en otros puestos de trabajo, funciones anteriores y rutinas diarias, formación académica actual y futura y relaciones establecidas con sus compañeros, personal bajo su mando (nivel jerárquico más bajo) y sus superiores (nivel jerárquico alto).

Dentro de las entrevistas se encuentra un tipo de entrevista más especializado, denominada Entrevista de Incidentes Críticos que para los presentes procesos será de gran ayuda.

Este tipo de entrevista permite explorar y conocer los comportamientos que se presentaron en una situación pasada (conductas, sentimientos y pensamientos), determinando no lo que el sujeto entrevistado cree que hace, sino lo que en realidad hace.

Requiere que el entrevistador conozca a detalle el puesto de trabajo y las competencias que se requieren para desempeñarse de manera óptima en él, además de la cultura organizacional y la misión de la empresa (Domínguez, 2013) en este caso el GAULA Elite conjunto.

- **Pruebas de conocimiento o habilidades:**

Permiten evaluar de manera objetiva los conocimientos y habilidades del candidato

que exige el cargo a ocupar. Se pueden llevar a cabo de manera oral, escritas, prácticas, evaluaciones generales y evaluaciones específicas.

Teniendo en cuenta la diversidad de puestos de trabajo existentes dentro del GAULA Elite conjunto, las pruebas de habilidades y conocimientos tendrían que ser diseñadas acuerdo al cargo específico. El diseño de estas pruebas debería tender a evaluar aspectos administrativos para el control de gastos y recursos en operaciones militares, abstracción y análisis de información, así mismo redacción y presentación de información, capacidades técnicas y tácticas, conocimiento de armamento, direccionamiento de unidades de comando. Por otra parte habilidades físicas, procesos superiores tales como memoria a corto, mediano y largo plazo, atención y percepción.

- **Test psicológicos y de personalidad:**

Con estos se pretende conocer las aptitudes y rasgos de personalidad propios de cada uno de los candidatos; mide la predisposición o potencialidad con la que podrá contar un individuo para desarrollar las habilidades requeridas para desempeñar de manera adecuada un cargo.

Dentro de estos se encuentra:

1. Cuestionario 16PF es un instrumento que tiene como finalidad la apreciación de dieciséis rasgos de personalidad: afabilidad, razonamiento, estabilidad, dominancia, animación, atención a las normas, atrevimiento, sensibilidad, vigilancia, abstracción, privacidad, aprensión, apertura al cambio, autosuficiencia, perfeccionismo y tensión. (Consejo General de Colegios oficiales de Psicólogos s.f.).
2. MMPI 2-RF es un instrumento que permite reconocer psicopatológicas, trastornos psicósomáticos, intereses, personalidad psicopatológica, así como de distintos aspectos

de sinceridad en las respuestas de los individuos. Además alteraciones emocionales, alteraciones del pensamiento y alteraciones del comportamiento.

3. DOMINO es un instrumento que determina inteligencia general. Consta de 40 fichas similares a las del juego de domino y pretende identificar las relaciones y orden de las partes superiores de las fichas.
4. DAT es un instrumento que determina la capacidad para aprender o actuar de manera adecuada en diferentes áreas y el potencial de un candidato para un puesto de trabajo. Evalúa razonamiento verbal, razonamiento numérico, razonamiento abstracto, razonamiento mecánico, relaciones espaciales, ortografía, rapidez y exactitud perceptiva. Sirve como herramienta para la elección del candidato acuerdo las necesidades y la descripción de los puestos de trabajo. (Pearson Clinical y Talent Assesment 2015)

- **Técnicas de simulación:**

Su principal objetivo es dramatizar una situación que se pretende estudiar de una manera cercana a la realidad, que por lo general está relacionado con el cargo a desempeñar. (Chiavenato, 2007).

En la actualidad en el proceso de selección externo, llevado a cabo por la Dirección de Incorporaciones de las fuerzas, las técnicas utilizadas son: prueba psicotécnica, exámenes médicos, estudio de seguridad, examen técnico de confiabilidad (evaluación poligráfica), entrevista de evaluación del perfil vocacional, verificación o visita domiciliaria, verificación final de aptitud, junta de selección (en la que participan los directores de cada una de las escuelas de formación, personal de selección y psicólogos) , para finalmente efectuar la incorporación a las Escuelas de Formación según sea el caso.

Para los procesos de selección internos, llevado a cabo por la dirección del GAULA para el personal que conformará los GAULA Elite encargadas de las tareas de inteligencia, las operaciones militares y el acercamiento con la población civil en las técnicas utilizadas en la actualidad son: pruebas psicotécnicas, tales como el 16PF, Naipes y Minimult; examen técnico de confiabilidad (evaluación poligráfica); entrevista de evaluación de perfil vocacional (semiestructurada) y revisión de anotaciones de seguridad efectuadas por la Dirección de Contrainteligencia de las fuerzas o asuntos internos, que es el equivalente en otras organizaciones. Actualmente este proceso es llevado a cabo por el personal de psicólogos orgánicos de la Dirección de los GAULAS militares.

En la revisión teórica efectuada dentro de los GAULAS militares, se evidenció que no se cuenta con un trabajo de revisión teórica sobre los procesos de reclutamiento, selección y evaluación, además que no se ha estructurado una propuesta metodológica que permita desarrollar este trabajo de manera organizada buscando los resultados deseados.

La propuesta de la creación de un proceso de selección y evaluación de personal encargado de desarrollar actividades de inteligencia, prevención, y operativa pretende que estas actividades sean canalizadas mediante la implementación de un curso que cohesioné el accionar operativo del guala

### **CAPITULO III**

#### **ANÁLISIS DE CARGOS GRUPO GAULA ELITE**

En la Tabla 1 se muestra los cargos del personal que pertenezcan al grupo GAULA Elite, se observa el rango, unidad a la que pertenece y estudios requeridos.

Tabla 17. Análisis de cargos Grupo GAULA Elite

CANT	CARGO	RANGO	UNIDAD	COMPETENCIAS
1	Jefe de Unidad de Inteligencia y evaluación	Oficial	Unidad de inteligencia y evaluación	Capacitación en inteligencia humana, técnica.
1	Suboficial de gastos reservados	Suboficial	Unidad de inteligencia y evaluación	Capacitación en inteligencia humana, técnica, tener experiencia en el manejo de gastos reservados.
3	Jefe de la red No 1 y No 2	Suboficial	Unidad de inteligencia y evaluación	Capacitación en inteligencia humana, técnica.
10	Agente de inteligencia	Soldado e infante de marina	Unidad de inteligencia y evaluación	Capacitación en inteligencia humana
1	Comandante de unidad operativa	Oficial	Unidad operativa	Cursos de combate, supervivencia de combate en el agua en el agua, maniobras urbanas
2	Comandante de destacamento	Suboficial	Unidad operativa	Cursos de combate, supervivencia de combate en el agua, maniobras urbanas.
4	Comandante de equipo	Suboficial	Unidad operativa	Cursos de combate, supervivencia de combate en el agua, maniobras urbanas.
22	Comandos	Soldado e infante de marina	Unidad operativa	Cursos de combate, supervivencia de combate en el agua, maniobras urbanas.
1	Jefe de la unidad de prevención	Suboficial	Unidad de prevención	Tener conocimiento en Responsabilidad Social,

CANT	CARGO	RANGO	UNIDAD	COMPETENCIAS
				Recursos humanos, y/o trabajo social
3	Comandos	Soldado e infante de marina	Unidad de prevención	Tener conocimiento de acción social, derechos humanos.
1	Jefe de la unidad administrativa	Oficial	Unidad Administrativa	Tener experiencia en la administración de recursos económicos y presupuestos del estado
1	Suboficial de Talento Humano	Suboficial	Unidad Administrativa	Tener experiencia o conocimiento en el manejo de programas de office, gestión documental.
1	Suboficial de operaciones	Suboficial	Unidad Administrativa	Tener experiencia o conocimiento en el manejo de programas de office, gestión documental.
1	Suboficial de apoyo y servicios	Suboficial	Unidad Administrativa	Tener conocimiento en el manejo de intendencia, armamento, automotores y temas contractuales.
2	Comandos	Soldado e infante de marina	Unidad Administrativa	Tener conocimientos en el manejo de gestión documental.

Fuente: Elaboración propia.

### Descripción de cargos

De las Tabla 2 a la tabla 16 se plasman la identificación, descripción de cada cargo las funciones que deben desempeñar, como también la unidad a la que pertenece, horarios y especificaciones respectivas que debe cumplir cada uno de los colaboradores.

## Unidad de inteligencia y evaluación

Tabla 18. Jefe de Unidad de Inteligencia y evaluación (OFICIAL)

NOMBRE DEL CARGO	UNIDAD	HORARIO
Jefe de Unidad	Unidad de inteligencia y evaluación	Disponibilidad de lunes a domingo
2. DESCRIPCIÓN DEL CARGO. Tiene la responsabilidad de asesorar, dirigir, controlar, coordinar, analizar, planear y administrar la información confidencial.		
3. FUNCIONES DEL CARGO		
3.1. Asesorar al Comandante de la Unidad en los aspectos relacionados con la obtención de información en el área de responsabilidad asignada a la Unidad proporcionando un planeamiento acertado y acorde con la situación existente.		
3.2. Cumplir estrictamente con los requerimientos impuestos por el Comando Superior, ya sean de tipo prioritario o normal. Debe llevar un sistema de control especial, como cuadros de asuntos pendientes, que le permitan prever cualquier eventualidad que traumatice el cumplimiento de la Misión.		
3.3. Responder por la elaboración y del estricto cumplimiento de los siguientes planes:  Plan de búsqueda.  Plan reclutamiento de informantes.  Plan de instrucción de inteligencia para las Unidad.		
3.4. Orientar a los Jefes de las Subsecciones de inteligencia, administrativa, la ejecución de los trabajos asignados para el cumplimiento de la misión.		
4. ESPECIFICACIONES DEL CARGO		

FACTORES	SUBFACTORES	GRADOS				ESPECIFICACIONES
		1	2	3	4	
CONOCIMIENTOS- HABILIDADES	Educación				x	Capacitación en inteligencia humana, técnica,
	Experiencia			X		Cinco años de experiencia.
	Complejidad				x	El trabajo es muy variado.
	Habilidad Mental				x	Liderar, resolver problemas, controlar, dirigir y tomar decisiones.
	Habilidad Manual					Se requiere capacitación básica en el manejo de tecnología, en especial paquete office y los manejos de armas básicas.
				x		

FACTORES	SUBFACTORES	GRADOS				ESPECIFICACIONES
RESPONSABILIDAD	Por bienes				x	Responsabilidad sobre los recursos financieros del estado.
	Por información				x	Manejo de información confidencial que permite golpear a los grupos al margen de la ley.
	Por relaciones publicas				x	Responsabilidad alta en el manejo de relaciones públicas.
ESFUERZO	Mental				x	Las labores demandan alta atención mental.
	Visual		x			Las labores demandan mediana atención visual.
	Físico			X		Esfuerzo físico medio.
CONDICIONES DE TRABAJO	Oficina			X		Estar en la oficina aproximadamente el 40% de su tiempo.
	Campo				x	Estar realizando labores de campo el 60% de su tiempo.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 19. Suboficial de gastos reservados

NOMBRE DEL CARGO	UNIDAD	HORARIO
Suboficial de Gastos Reservados	Unidad de inteligencia y evaluación	Disponibilidad de lunes a domingo.
2. DESCRIPCIÓN DEL CARGO. Tiene la responsabilidad de controlar y garantizar en buen manejos de los recurso fiscales que estado asigna a esta unidad		
3. FUNCIONES DEL CARGO		
3.1. Garantizar el buen manejo de los recursos de gastos reservados en las misiones de inteligencia y contra inteligencia.		
3.2. Desarrollar las diferentes fases del ciclo de inteligencia, donde quede establecido un excelente planeamiento dirección y control de los trabajos, especialmente en la búsqueda de información y se evite así la improvisación, neutralización y los análisis desenfocados de la situación existente.		
3.3. Dirigir y revisa la actualización permanente de la siguiente documentación: Orden de batalla del enemigo que se encuentra en su jurisdicción.		

<p>Diario de la sección.</p> <p>Hoja de trabajo de la sección.</p> <p>Carta de situación.</p> <p>Archivo operacional, con las siguientes secciones.</p> <p>Subarchivo de personas.</p> <p>Subarchivo de Organizaciones.</p> <p>Subarchivo de Fuentes y Agencias.</p> <p>Subarchivo de Áreas Geográficas.</p> <p>Subarchivo de Referencias</p>
<p>3.4. Responder de la elaboración y del estricto cumplimiento de los siguientes planes:</p> <p>Plan de búsqueda.</p> <p>Plan reclutamiento de informantes</p>
<p>4. ESPECIFICACIONES DEL CARGO</p>

FACTORES	SUBFACTORES	GRADOS				ESPECIFICACIONES
		1	2	3	4	
CONOCIMIENTOS- HABILIDADES	Educación				X	Capacitación en inteligencia humana, técnica.
	Experiencia				x	Cinco años de experiencia.
	Complejidad				X	El trabajo es muy variado.
	Habilidad Mental				X	Liderar, resolver problemas, controlar, dirigir y tomar decisiones.
	Habilidad Manual				x	Se requiere capacitación básica en el manejo de tecnología, en especial paquete office y los manejos de armas básicas.
RESPONSABILIDAD	Por bienes				X	Responsabilidad sobre los recursos financieros del estado.
	Por información				X	Manejo de información confidencial que permite golpear a los grupos al margen de la ley.
	Por relaciones publicas	x				Responsabilidad alta en el manejo de relaciones públicas.

FACTORES	SUBFACTORES	GRADOS				ESPECIFICACIONES
ESFUERZO	Mental				X	Las labores demandan alta atención mental.
	Visual		x			Las labores demandan mediana atención visual.
	Físico			x		Esfuerzo físico medio.
CONDICIONES DE TRABAJO	Oficina				X	Estar en la oficina aproximadamente el 90% de su tiempo.
	Campo	x				Estar realizando labores de campo el 10% de su tiempo.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 20. Jefe de la red No 1 y No 2 (Suboficial)

NOMBRE DEL CARGO	UNIDAD	HORARIO
Jefe de red de inteligencia	Unidad de inteligencia y evaluación	Disponibilidad de lunes a domingo .
2. DESCRIPCIÓN DEL CARGO. Tiene la responsabilidad de dirigir, controlar, coordinar, analizar, planificar y distribuir los agentes de Inteligencia asignados en su Red de Inteligencia.		
3. FUNCIONES DEL CARGO		
3.1. Elaborar plan de búsqueda de información		
3.2. Tener establecida su la red de inteligencia		
3.3. Analizar los documentos que se obtengan dentro de una investigación		
3.4. Ayudar a mantener actualiza el orden de batalla		
4. ESPECIFICACIONES DEL CARGO		

FACTORES	SUBFACTORES	GRADOS				ESPECIFICACIONES
		1	2	3	4	
CONOCIMIENTOS- HABILIDADES	Educación				x	Capacitación en inteligencia humana, técnica.
	Experiencia			x		Cinco años de experiencia.
	Complejidad				x	El trabajo es muy variado.

FACTORES	SUBFACTORES	GRADOS				ESPECIFICACIONES
	Habilidad Mental				x	Liderar, resolver problemas, controlar, dirigir y tomar decisiones.
	Habilidad Manual	x				Se requiere capacitación básica en el manejo de tecnología, en especial paquete office y los manejos de armas básicas.
RESPONSABILIDAD	Por bienes				x	Responsabilidad sobre los recursos financieros del estado.
	Por información				x	Manejo de información confidencial que permite golpear a los grupos al margen de la ley.
	Por relaciones publicas	x				Responsabilidad alta en el manejo de relaciones públicas.
ESFUERZO	Mental				x	Las labores demandan alta atención mental.
	Visual		x			Las labores demandan mediana atención visual.
	Físico			x		Esfuerzo físico medio.
CONDICIONES DE TRABAJO	Oficina				x	Estar en la oficina aproximadamente el 90% de su tiempo.
	Campo	x				Estar realizando labores de campo el 10% de su tiempo.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 21. Agente de inteligencia (Soldado e infante de marina)

NOMBRE DEL CARGO	UNIDAD	HORARIO
Agente de Inteligencia	Unidad de inteligencia y evaluación	Disponibilidad de lunes a domingo.
2. DESCRIPCIÓN DEL CARGO. Tiene la responsabilidad de tener contacto directo con las fuentes humanas.		
3. FUNCIONES DEL CARGO		
3.1. Analizar la información que brinda la fuente y de esa manera su mitrarla al jefe de la red.		
4. ESPECIFICACIONES DEL CARGO		

FACTORES	SUBFACTORES	GRADOS				ESPECIFICACIONES
		1	2	3	4	
CONOCIMIENTOS- HABILIDADES	Educación				x	Capacitación en inteligencia humana, técnica.
	Experiencia			x		Cinco años de experiencia.
	Complejidad				x	El trabajo es muy variado.
	Habilidad Mental		x			Liderar, resolver problemas, controlar, dirigir y tomar decisiones.
	Habilidad Manual	x				Se requiere capacitación básica en el manejo de tecnología, en especial paquete office y los manejos de armas básicas.
RESPONSABILIDAD	Por bienes				x	Responsabilidad sobre los recursos financieros del estado.
	Por información				x	Manejo de información confidencial que permite golpear a los grupos al margen de la ley.
	Por relaciones publicas	x				Responsabilidad Baja en el manejo de relaciones públicas.
ESFUERZO	Mental				x	Las labores demandan alta atención mental.
	Visual		x			Las labores demandan mediana atención visual.
	Físico			x		Esfuerzo físico medio.
CONDICIONES DE TRABAJO	Oficina	x				Estar en la oficina aproximadamente el 5% de su tiempo.
	Campo				x	Estar realizando labores de campo el 95% de su tiempo.

Fuente: Elaboración propia.

**Unidad operativa.** A continuación, se describen los cargos que pertenecen a la unidad operativa.

Tabla 22. Comandante de unidad operativa (oficial)

NOMBRE DEL CARGO	UNIDAD	HORARIO
Comandante Unidad Operativa.	Unidad Operativa	Disponibilidad de lunes a domingo.
2. DESCRIPCIÓN DEL CARGO. Tiene la responsabilidad de liderar, controlar, coordinar, analizar, planificar y distribuir al personal bajo su mando con el fin de dar cumplimiento a la misión.		
3. FUNCIONES DEL CARGO		
3.1. Llevar al día la documentación de los destacamentos de la unidad, verifica que de igual forma se lleve al día la documentación de los Comandantes de destacamentos y Comandantes de equipo.		
3.2. Gestionar y dotar en forma oportuna los requerimientos necesarios para cumplir con la misión asignada.		
3.3. Supervisar diariamente las órdenes impartidas a los Comandantes de destacamento.		
3.4. Ejercer solamente aquellas atribuciones disciplinarias que le hayan sido delegadas por el Comandante del GGENA1 aplicando el Reglamento de Régimen Disciplinario.		
3.5 Presta el apoyo necesario en los aspectos relacionados con sus funciones de los destacamentos operativos con el fin de apoyar al cumplimiento de la misión		
3.6 velar por el bienestar y la disciplina del personal de oficiales, suboficiales y comando de la unidad		
4. ESPECIFICACIONES DEL CARGO		

FACTORES	SUBFACTORES	GRADOS				ESPECIFICACIONES
		1	2	3	4	
CONOCIMIENTOS- HABILIDADES	Educación				x	Cursos de combate, supervivencia de combate en el agua en el agua, maniobras urbanas, lancero, paracaidista, capacitación en derechos humanos
	Experiencia			x		Tres años de experiencia.
	Complejidad				x	El trabajo es muy variado.
	Habilidad Mental				x	Liderar, resolver problemas, controlar, dirigir y tomar decisiones.
	Habilidad Manual				x	Se requiere poca habilidad manual.
RESPONSABILIDAD	Por bienes				x	Responsabilidad sobre los bienes del negocio.

FACTORES	SUBFACTORES	GRADOS				ESPECIFICACIONES
	Por información				x	Manejo de información confidencial.
	Por relaciones publicas				x	Responsabilidad alta en el manejo de relaciones públicas.
ESFUERZO	Mental				x	Las labores demandan alta atención mental.
	Visual				x	Las labores demandan mediana atención visual.
	Físico				x	Esfuerzo físico alto por su desempeño en el área de operaciones.
CONDICIONES DE TRABAJO	Oficina	x				Estar en la oficina aproximadamente el 5% de su tiempo.
	Campo				x	Estar en el área de operaciones el 95% de su tiempo.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 23. Comandante de destacamento (Suboficiales)

NOMBRE DEL CARGO	UNIDAD	HORARIO
Comandante de destacamento	Unidad Operativa	Disponibilidad de lunes a domingo
2. DESCRIPCIÓN DEL CARGO. Tiene la responsabilidad de liderar, controlar, coordinar, analizar, planificar y distribuir al personal bajo su mando con el fin de dar cumplimiento a la misión.		
3. FUNCIONES DEL CARGO		
3.1. Hacer cumplir las órdenes emitidas por el comandante de la unidad operativa		
3.2. Velar por el bienestar del personal bajo su cargo		
3.3. Llevar al día la documentación de asignación de intendencia, armamento y equipo especial del destacamento		
3.4. realizar instrucciones para reforzar el entrenamiento de los comando de la unidad operativa		
4. ESPECIFICACIONES DEL CARGO		

FACTORES	SUBFACTORES	GRADOS				ESPECIFICACIONES
		1	2	3	4	

FACTORES	SUBFACTORES	GRADOS				ESPECIFICACIONES
CONOCIMIENTOS- HABILIDADES	Educación				x	Cursos de combate, supervivencia de combate en el agua en el agua, maniobras urbanas, lancero, paracaidista, capacitación en derechos humanos
	Experiencia			x		Tres años de experiencia.
	Complejidad				x	El trabajo es muy variado.
	Habilidad Mental				x	Liderar, resolver problemas, controlar, dirigir y tomar decisiones.
	Habilidad Manual				x	Se requiere poca habilidad manual.
RESPONSABILIDAD	Por bienes				x	Responsabilidad sobre los bienes del negocio.
	Por información				x	Manejo de información confidencial .
	Por relaciones publicas				x	Responsabilidad alta en el manejo de relaciones públicas.
ESFUERZO	Mental				x	Las labores demandan alta atención mental.
	Visual				x	Las labores demandan mediana atención visual.
	Físico				x	Esfuerzo físico alto por su desempeño en el área de operaciones.
CONDICIONES DE TRABAJO	Oficina	x				Estar en la oficina aproximadamente el 5% de su tiempo.
	Campo				x	Estar en el área de operaciones el 95% de su tiempo.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 24. Comandante de equipo (Suboficiales)

NOMBRE DEL CARGO	UNIDAD	HORARIO
Comandante de equipo	Unidad Operativa	Disponibilidad de lunes a domingo.

2. DESCRIPCIÓN DEL CARGO. Tiene la responsabilidad de dirigir, controlar, coordinar, analizar, planificar y distribuir el personal bajo su mando.
3. FUNCIONES DEL CARGO
3.1. Gestionar las distintas novedades de intendencia que el personal bajo su mando presenten
3.2. Velar por el cumplimiento de las órdenes emitidas por el comando superior.
3.3. Velar por el bienestar del personal bajo su mando
3.4. Llevar el folio de vida al día del personal bajo su mando
3.5 Generar al personal bajo su mando sentido de pertenencia con el material de intendencia, armamento y equipo especial que se le ha asignado.
3.6 Llevar la día documentación de las comisiones de armamento, asalto aéreo, comunicaciones, equipo especial.
4. ESPECIFICACIONES DEL CARGO

FACTORES	SUBFACTORES	GRADOS				ESPECIFICACIONES
		1	2	3	4	
CONOCIMIENTOS- HABILIDADES	Educación				x	Cursos de combate, supervivencia de combate en el agua en el agua, maniobras urbanas, lancero, paracaidista, capacitación en derechos humanos
	Experiencia			x		Tres años de experiencia.
	Complejidad				x	El trabajo es muy variado.
	Habilidad Mental				x	Liderar, resolver problemas, controlar, dirigir y tomar decisiones.
	Habilidad Manual				x	Se requiere poca habilidad manual.
RESPONSABILIDAD	Por bienes				x	Responsabilidad sobre los bienes del negocio.
	Por información				x	Manejo de información confidencial.
	Por relaciones publicas				x	Responsabilidad alta en el manejo de relaciones públicas.
ESFUERZO	Mental				x	Las labores demandan alta atención mental.
	Visual				x	Las labores demandan mediana atención visual.

FACTORES	SUBFACTORES	GRADOS				ESPECIFICACIONES
	Físico				x	Esfuerzo físico alto por su desempeño en el área de operaciones.
CONDICIONES DE TRABAJO	Oficina	x				Estar en la oficina aproximadamente el 5% de su tiempo.
	Campo				x	Estar en el área de operaciones el 95% de su tiempo.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 25. Comandos (Soldados e infante de marina)

NOMBRE DEL CARGO	UNIDAD	HORARIO
Comandos	Unidad Operativa	Disponibilidad de lunes a domingo.
2. DESCRIPCIÓN DEL CARGO. Tiene la responsabilidad de estar en constante entrenamiento y cumplimiento a las ordenes emitidas por sus superiores		
3. FUNCIONES DEL CARGO		
3.1. Velar por el material de intendencia, armamento y equipo especial que se le asigna.		
3.2 Dar cumplimiento al SOP de la Unidad.		
4. ESPECIFICACIONES DEL CARGO		

FACTORES	SUBFACTORES	GRADOS				ESPECIFICACIONES
		1	2	3	4	
CONOCIMIENTOS- HABILIDADES	Educación				x	Cursos de combate, supervivencia de combate en el agua en el agua, maniobras urbanas, lancero, paracaidista, capacitación en derechos humanos
	Experiencia			x		Cinco años de experiencia.
	Complejidad				x	El trabajo es muy variado.

FACTORES	SUBFACTORES	GRADOS				ESPECIFICACIONES
	Habilidad Mental		x			Liderar, resolver problemas, controlar, dirigir y tomar decisiones.
	Habilidad Manual				x	Se requiere poca habilidad manual.
RESPONSABILIDAD	Por bienes				x	Responsabilidad sobre los bienes del estado.
	Por información		x			Manejo de información confidencial.
	Por relaciones publicas	x				Responsabilidad alta en el manejo de relaciones públicas.
ESFUERZO	Mental				x	Las labores demandan alta atención mental.
	Visual				x	Las labores demandan mediana atención visual.
	Físico				x	Esfuerzo físico alto por su desempeño en el área de operaciones.
CONDICIONES DE TRABAJO	Oficina	x				Estar en la oficina aproximadamente el 1% de su tiempo.
	Campo				x	Estar en el área de operaciones el 99% de su tiempo.

Fuente: Elaboración propia.

**Unidad de prevención.** A continuación, se describen los cargos que pertenecen a la unidad de prevención.

Tabla 26. Jefe de la unidad de prevención (Suboficial)

NOMBRE DEL CARGO	UNIDAD	HORARIO
Jefe de Unidad de Prevención	Unidad de Prevención	Disponibilidad de lunes a domingo
2. DESCRIPCIÓN DEL CARGO. Tiene la responsabilidad de dirigir, controlar, coordinar, analizar, planificar con el personal bajo su mando alianzas con los diferentes gremios de la población civil		
3. FUNCIONES DEL CARGO		

3.1. Diseñar y dirigir planes prevención que permitan acercar a la población civil con nuestra unidad
3.2. Analizar sitios vulnerables e impactados por los grupos al margen de la ley para poder generar ese impacto de las FF.MM y principalmente los gaulas.
3.3. Coordinar y gestionar con las diferentes entidades públicas, publicidad para la unidad.
3.4. Diseñar la estrategia radial que permita difundir las líneas de emergencia que maneja el Gaula.
4. ESPECIFICACIONES DEL CARGO

FACTORES	SUBFACTORES	GRADOS				ESPECIFICACIONES
		1	2	3	4	
CONOCIMIENTOS- HABILIDADES	Educación				x	Capacitación en operaciones psicológicas derechos humanos, inteligencia humana, conocimiento en programas de office
	Experiencia				x	Tres años de experiencia.
	Complejidad				x	El trabajo es muy variado.
	Habilidad Mental				x	Liderar, resolver problemas, controlar, dirigir y tomar decisiones.
	Habilidad Manual		x			Se requiere poca habilidad manual.
RESPONSABILIDAD	Por bienes				x	Responsabilidad sobre los bienes del estado
	Por información				x	Manejo de información confidencial del negocio alto.
	Por relaciones publicas				x	Responsabilidad alta en el manejo de relaciones públicas.
ESFUERZO	Mental				x	Las labores demandan alta atención mental.
	Visual		x			Las labores demandan mediana atención visual.
	Físico			x		Esfuerzo físico medio por no estar en el área de operaciones.
CONDICIONES DE TRABAJO	Oficina			x		Estar en la oficina aproximadamente el 30% de su tiempo.

FACTORES	SUBFACTORES	GRADOS				ESPECIFICACIONES
	Campo				x	Estar en actos públicos y de integración ciudadana 70% de su tiempo.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 27. Comandos (Soldado e infantes de marina)

NOMBRE DEL CARGO	UNIDAD	HORARIO
Jefe de Unidad	Unidad de inteligencia y evaluación	Disponibilidad de lunes a domingo con dos días de descanso.
2. DESCRIPCIÓN DEL CARGO. Tiene la responsabilidad de dirigirse a la comunidad con el fin de dar a conocer las capacidades y soluciones que tiene la unidad para delitos que van en contra de la libertad personal.		
3. FUNCIONES DEL CARGO		
3.1. Velar por el material de intendencia, armamento y equipo especial que se le asigna.		
3.2 Dar cumplimiento al SOP de la Unidad.		
3.3. Velar por el cuidado del material de trabajo de unidad de prevención		
4. ESPECIFICACIONES DEL CARGO		

FACTORES	SUBFACTORES	GRADOS				ESPECIFICACIONES
		1	2	3	4	
CONOCIMIENTOS- HABILIDADES	Educación				x	Capacitación en operaciones psicológicas derechos humanos, inteligencia humana, conocimiento en programas de office.
	Experiencia			x		Tres años de experiencia.
	Complejidad				x	El trabajo es muy variado.
	Habilidad Mental	x				Liderar, resolver problemas, controlar, dirigir y tomar decisiones.
	Habilidad Manual		x			Se requiere poca habilidad manual.

FACTORES	SUBFACTORES	GRADOS				ESPECIFICACIONES
RESPONSABILIDAD	Por bienes				x	Responsabilidad sobre los bienes del estado
	Por información				x	Manejo de información confidencial del negocio alto.
	Por relaciones públicas		x			Responsabilidad alta en el manejo de relaciones públicas.
ESFUERZO	Mental				x	Las labores demandan alta atención mental.
	Visual		x			Las labores demandan mediana atención visual.
	Físico			x		Esfuerzo físico medio por no estar en el área de operaciones.
CONDICIONES DE TRABAJO	Oficina	x				Estar en la oficina aproximadamente el 10% de su tiempo.
	Campo				x	Estar en actos públicos y de integración ciudadana 90% de su tiempo.

Fuente: Elaboración propia.

**Unidad administrativa.** A continuación, se describen los cargos que pertenecen a la unidad.

Tabla 28. Jefe de la unidad administrativa (oficial)

NOMBRE DEL CARGO	UNIDAD	HORARIO
Jefe de la unidad administrativa	Unidad Administrativa	Disponibilidad de lunes a domingo.
2. DESCRIPCIÓN DEL CARGO. Tiene la responsabilidad de dirigir, controlar, coordinar, analizar, planificar y distribuir los recursos fiscales que llegan a la unidad.		
3. FUNCIONES DEL CARGO		
3.1 Planear, coordinar y supervisar los asuntos relacionados con la adquisición, suministro y apoyo de servicios para el personal de la Unidad.		
3.2. Verificar que las bajas y altas de material se den por orden del día de la Unidad.		
3.3. Coordinar con el comando superior las dotaciones de elementos adquisición de partidas especiales para atender las necesidades.		
3.4. Coordinar los diferentes apoyos y suministros a las Unidades Fundamentales de la unidad, de acuerdo a requerimiento establecido.		

3.5 Entrega al comandante de la unidad apreciación logística, así mismo el requerimiento necesario para el cumplimiento de la misión.
4. ESPECIFICACIONES DEL CARGO

FACTORES	SUBFACTORES	GRADOS				ESPECIFICACIONES
		1	2	3	4	
CONOCIMIENTOS- HABILIDADES	Educación				x	Tener experiencia o conocimiento en el manejo de programas de office, gestión documental.
	Experiencia			x		Tres años de experiencia.
	Complejidad				x	El trabajo es muy variado.
	Habilidad Mental				x	Liderar, resolver problemas, controlar, dirigir y tomar decisiones.
	Habilidad Manual		x			Se requiere habilidad manual.
RESPONSABILIDAD	Por bienes				x	Responsabilidad sobre los bienes del estado.
	Por información				x	Manejo de información confidencial del negocio alto.
	Por relaciones publicas				x	Responsabilidad alta en el manejo de relaciones públicas.
ESFUERZO	Mental				x	Las labores demandan alta atención mental.
	Visual		x			Las labores demandan mediana atención visual.
	Físico			x		Esfuerzo físico medio al estar fuera del área de operaciones.
CONDICIONES DE TRABAJO	Oficina			x		Estar en la oficina aproximadamente el 99% de su tiempo.
	Campo	x				Estar en el aérea de operaciones el 5% de su tiempo.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 29. Suboficial de Talento Humano

NOMBRE DEL CARGO	UNIDAD	HORARIO
Suboficial de Talento Humano	Unidad Administrativa	Disponibilidad de lunes a domingo
2. DESCRIPCIÓN DEL CARGO. Tiene la responsabilidad de dirigir, controlar, coordinar, planificar la documentación y trámites administrativos con relación a personal de la unidad		
3. FUNCIONES DEL CARGO		
3.1. Llevar los cuadros, relaciones, listas, registros e informes relacionados con el personal de la Unidad.		
3.2. Elaborar las propuestas de alta y baja del personal así como los traslados internos del mismo de acuerdo con las normas reglamentarias.		
3.3. Atender y da trámite a todas las solicitudes de personal.		
3.4 Llevar el control de libros de permisos del personal de oficiales, suboficiales, soldados e infantes de marina profesional.		
Elaborar la orden del día, nombrando los servicios de guardia de la unidad y orden semanal felicitando al personal destacado de la unidad.		
Trabajar en forma coordinada con el S-3, en el control y administración del personal de la Unidad.		
4. ESPECIFICACIONES DEL CARGO		

FACTORES	SUBFACTORES	GRADOS				ESPECIFICACIONES
		1	2	3	4	
CONOCIMIENTOS- HABILIDADES	Educación				x	Tener experiencia o conocimiento en el manejo de programas de office, gestión documental.
	Experiencia				x	Tres años de experiencia.
	Complejidad				x	El trabajo es muy variado.
	Habilidad Mental				x	Liderar, resolver problemas, controlar, dirigir y tomar decisiones.
	Habilidad Manual		x			Se requiere habilidad manual.
RESPONSABILIDAD	Por bienes				x	Responsabilidad sobre los bienes del estado.
	Por información				x	Manejo de información confidencial del negocio alto.

FACTORES	SUBFACTORES	GRADOS				ESPECIFICACIONES
	Por relaciones publicas	x				Responsabilidad alta en el manejo de relaciones públicas.
ESFUERZO	Mental				x	Las labores demandan alta atención mental.
	Visual		x			Las labores demandan mediana atención visual.
	Físico		x			Esfuerzo físico medio al estar fuera del área de operaciones.
CONDICIONES DE TRABAJO	Oficina				x	Estar en la oficina aproximadamente el 99% de su tiempo.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 30. Suboficial de operaciones

NOMBRE DEL CARGO	UNIDAD	HORARIO
Suboficial de operaciones	Unidad Administrativa	Disponibilidad de lunes a domingo.
2. DESCRIPCIÓN DEL CARGO. Tiene la responsabilidad de controlar, coordinar, planificar todos los requerimientos para la realización de las operaciones.		
3. FUNCIONES DEL CARGO		
3.1. Cumplir misiones especiales que le asigne el oficial de operaciones como, la preparación y elaboración de planes y revisar los datos necesarios que deban suministrar a otros Jefes de la plana mayor y/o al Comando.		
3.2. Controlar que la documentación se rinda en forma oportuna presentándola al Oficial de operaciones para su aprobación.		
3.3. Mantener actualizada la documentación relacionada con las operaciones.		
3.4 Permanecer familiarizado con la situación y estado de las operaciones e instrucción, para rendir informaciones y registrar cambios en la carta de situación y en la hoja de trabajo.		
Preparar material necesario para los planes de reacción y órdenes Permanentes.		
3.6 Mantener actualizada la documentación relacionada con las operaciones.		
3.7 Realizar órdenes de operaciones y ordenes de operaciones fragmentarias.		
4. ESPECIFICACIONES DEL CARGO		

FACTORES	SUBFACTORES	GRADOS				ESPECIFICACIONES
		1	2	3	4	
CONOCIMIENTOS- HABILIDADES	Educación				x	Tener experiencia o conocimiento en el manejo de programas de office, gestión documental.
	Experiencia				x	Cinco años de experiencia.
	Complejidad				x	El trabajo es muy variado.
	Habilidad Mental				x	Liderar, resolver problemas, controlar, dirigir y tomar decisiones.
	Habilidad Manual			x		Se requiere habilidad manual.
RESPONSABILIDAD	Por bienes				x	Responsabilidad sobre los bienes del negocio.
	Por información				x	Manejo de información confidencial .
	Por relaciones publicas	x				Responsabilidad baja en el manejo de relaciones públicas.
ESFUERZO	Mental				x	Las labores demandan alta atención mental.
	Visual		x			Las labores demandan mediana atención visual.
	Físico			x		Esfuerzo físico medio al estar fuera del área de operaciones.
CONDICIONES DE TRABAJO	Oficina				x	Estar en la oficina aproximadamente el 99% de su tiempo.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 31. Suboficial de apoyo y servicios

NOMBRE DEL CARGO	UNIDAD	HORARIO
Suboficial de apoyo y servicios	Unidad Administrativa	Disponibilidad de lunes a domingo.
2. DESCRIPCIÓN DEL CARGO. Tiene la responsabilidad de dirigir, controlar, coordinar, analizar, planificar y distribuir los recursos fiscales que llegan a la unidad.		
3. FUNCIONES DEL CARGO		

3.1. Entregar a los Comandantes de las Unidades la dotación necesaria para el personal de soldados e Infantes de Marina.
3.2. Entregar en las cantidades requeridas los elementos de almacén que soliciten las dependencias para su funcionamiento.
3.3. Verificar que el personal que maneja las comisiones sea idóneo para desempeñar dicho cargo
3.4. Coordinar con los Comandantes de los distintos BASPC todo lo relacionado con apoyo y servicios, donde la unidad sea agregada operacionalmente
3.5 vela porque el personal de conductores conserven y realicen mantenimiento del parque automotor de la unidad y distribución de la partida de combustible.
4. ESPECIFICACIONES DEL CARGO

FACTORES	SUBFACTORES	GRADOS				ESPECIFICACIONES
		1	2	3	4	
CONOCIMIENTOS- HABILIDADES	Educación				x	Tener experiencia o conocimiento en el manejo de programas de office, gestión documental.
	Experiencia			x		Cinco años de experiencia.
	Complejidad				x	El trabajo es muy variado.
	Habilidad Mental				x	Liderar, resolver problemas, controlar, dirigir y tomar decisiones.
	Habilidad Manual	x				Se requiere habilidad manual.
RESPONSABILIDAD	Por bienes				x	Responsabilidad sobre los bienes del negocio.
	Por información				x	Manejo de información confidencial.
	Por relaciones publicas				x	Responsabilidad baja en el manejo de relaciones públicas.
ESFUERZO	Mental				x	Las labores demandan alta atención mental.
	Visual		x			Las labores demandan mediana atención visual.
	Físico			x		Esfuerzo físico medio al estar fuera del área de operaciones.
CONDICIONES DE TRABAJO	Oficina				x	Estar en la oficina aproximadamente el 99% de su tiempo.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 32. Comandos (Soldado e infantes de marina)

NOMBRE DEL CARGO	UNIDAD	HORARIO
Jefe de Unidad	Unidad de inteligencia y evaluación	Disponibilidad de lunes a domingo con dos días de descanso.
2. DESCRIPCIÓN DEL CARGO. Tiene la responsabilidad de la gestión documental de unidad		
3. FUNCIONES DEL CARGO		
3.1. Mantener el área de gestión documental de la unidad actualizada		
4. ESPECIFICACIONES DEL CARGO		

FACTORES	SUBFACTORES	GRADOS				ESPECIFICACIONES
		1	2	3	4	
CONOCIMIENTOS- HABILIDADES	Educación				x	Tener experiencia o conocimiento en el manejo de programas de office, gestión documental.
	Experiencia			x		Tres años de experiencia.
	Complejidad				x	El trabajo es muy variado.
	Habilidad Mental	x				Liderar, resolver problemas, controlar, dirigir y tomar decisiones.
	Habilidad Manual		x			Se requiere habilidad manual.
RESPONSABILIDAD	Por bienes				x	Responsabilidad sobre los bienes del estado
	Por información				x	Manejo de información confidencial.
	Por relaciones públicas	x				Responsabilidad baja en el manejo de relaciones públicas.
ESFUERZO	Mental				x	Las labores demandan alta atención mental.

FACTORES	SUBFACTORES	GRADOS				ESPECIFICACIONES
	Visual		x			Las labores demandan mediana atención visual.
	Físico			x		Esfuerzo físico medio al estar fuera del área de operaciones.
CONDICIONES DE TRABAJO	Oficina				x	Estar en la oficina aproximadamente el 99% de su tiempo.

Fuente: Elaboración propia.

## CAPITULO IV

### PROPUESTA DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA LOS ASPIRANTES A LOS GRUPOS GAULA ELITE PERFIL SICOLÓGICO

#### Perfil del integrante de una unidad GAULA Elite

Un hombre de GAULA Elite es un soldado de fuerzas especiales dotado de excelentes condiciones físico-atléticas, alta resistencia, inteligente, hábil y con capacidad para analizar y estudiar sus diferentes labores. Se caracteriza por su apego a la lectura, por ser un observador agudo y certero localizador. Es un hombre que sabe de trabajo en equipo, capaz de interpretar e informar con precisión el accionar del adversario. Observa sin ser observado y es especialmente contundente cuando la situación así se lo impone. Por lo anterior, no cualquier soldado puede ser integrante de una unidad de elite. Ello exige un entrenamiento arduo, especial y debe reunir al menos las siguientes características:

- Ser voluntario

- En lo posible no fumar.
- Visión 20/20
- Sin deficiencias auditivas.
- Edad promedio: 23 a 36 años.
- Experiencia de Combate.
- Fortaleza Física (100 % de acuerdo a los parámetros de la tabla N° 1 de Entrenamiento Físico).
- Fortaleza Mental “Test. Psicológico” (evaluando la paciencia y el aislamiento)
- Maniobras urbanas – básico de inteligencia-operaciones psicológicas-analista de inteligencia-curso primer respondiente.
- Tener seminarios de código penal, código de procedimiento penal-judiciales
- Cursos de Combate: Lancero, maestro asalto aéreo, fuerzas especiales, combate urbano, COEAN (curso operaciones especiales anti extorsión y antisequestro)
- Ser soltero.

Una condición esencial, es que el aspirante no sea fumador, la abstinencia de cigarrillos durante una misión puede provocar un estado de nerviosismo e irritabilidad que irá en detrimento de la eficacia personal. El humo o la tos del fumador pueden poner al descubierto la posición, o puede lograr llamar la atención del enemigo, puede causarle nerviosismo e irritabilidad reduciendo así su eficiencia.

Además de estar preparado mental, física y psicológicamente para el trabajo, el aspirante debe ser un soldado de primer orden y dominar la calma, tener un coeficiente intelectual alto, ser

decidido, confiar en sí mismo y poseer bastante sentido común, así como un instinto nato de cazador.

- **Responsabilidad**

El alto grado de entrenamiento y los elevados costos que esto implica. Así como, la necesidad de conducir misiones con un porcentaje importante de responsabilidad e independencia, hacen que la escogencia del personal con el perfil adecuado sea rigurosa, pues, el entrenamiento aplicado y los posteriores riesgos en el desarrollo de las diferentes misiones (inteligencia-operativa-acción integral), hacen imposible que se cometan equivocaciones en dicha selección.

La responsabilidad debe ser entonces una característica y una virtud en este prospecto de asumir riesgos altos y de la toma de decisiones oportuna depende en gran medida el éxito o fracaso de la misión impuesta.

- **Fortaleza Física**

El aspirante debe poseer una excelente condición física. Su empleo frecuente en operaciones prolongadas e independientes, requiriéndose de gran resistencia y excelente condición.

Son pocas las oportunidades para descansar, dormir, comer, tomar agua. Un buen estado de salud y condición física, indican mejores reflejos, mejor control muscular y mayor resistencia, garantizando el éxito en las operaciones. La cultura del entrenamiento físico diario, es tal vez el punto más importante, y en complemento a este entrenamiento y como elemento integrador entre los miembros del equipo, se recomienda la ejecución de deportes en conjunto, aumentando la confianza y cohesión en los grupos de trabajo.

- **Visión:**

La percepción visual debe ser perfecta: los anteojos son una servidumbre innecesaria, lo que exige que el aspirante tenga una visión perfecta. El empleo de anteojos en un momento determinado se puede convertir en una limitante por que los lentes se pueden dañar o perder. Otro aspecto importante es que el aspirante no puede sufrir de daltonismo, pues le impediría detectar e identificar los objetivos con exactitud, lo que podría desencadenar en un error lamentable.

- **Condición mental y emocional**

Los comandantes deben evaluar y analizar cuidadosamente a cada uno de los aspirantes. Las pruebas psicológicas pueden ser una buena ayuda para determinar las condiciones y capacidades que determinarán entre otras: su confiabilidad, iniciativa, lealtad, disciplina, valor, secreto, autocontrol, espíritu de superación y manejo de situaciones de crisis.

El aspirante debe poder observar y analizar los objetivos seleccionados. Superar con facilidad emociones tales como: la ansiedad, el remordimiento y la mayor motivación que debe soportar el integrante de la unidad elite, debe ser netamente institucional.

### **Selección de personal**

Los aspirantes para ser integrantes del GAULA Elite deben cumplir en su totalidad los requisitos exigidos, los cuales moldean el perfil necesario, así:

- Aspecto psicológico.
- Aprobar el test psicológico con rasgos y promedios superiores, el cual cuenta entre otros con: fuerza de ego, fuerza de súper - ego, capacidad de raciocinio, adecuación imperturbable, autosuficiencia, etc.
- Aspecto Físico.

- Obtener el 100 % en la prueba física de acuerdo a edad y su tabla.
- No tener limitaciones físicas.
- Excelente estado salud
- No usar lentes
- No fumar
- Aspecto Moral.
- Aprobar test sobre vulnerabilidad
- Aspecto disciplinario.
- No tener investigaciones de ninguna índole
- No haber sido sancionado
- Excelente conducta
- Aspecto Intelectual.
- Aprobar conducta de entrada
- Examen de conocimientos.

#### **Cualidades fundamentales de los integrantes del GAULA Elite**

- **Criterio común:** juicio en cuanto al ambiente operacional. Este aspecto implica hacer el mejor uso posible de los recursos disponibles para el logro de los objetivos impuestos en la misión asignada que son sometidos a una valoración previa.
- **Capacidad de análisis:** ponderaciones y evaluaciones ajustadas a la realidad y su influencia en el cumplimiento de la misión. Se hace necesario que el hombre integrante del GAULA, conozca la doctrina y la aplique.

- **Poder de decisión:** Implica firmeza de carácter para la toma de decisiones, máxime cuando no se cuenta siempre con el tiempo o la presencia del mando superior para su consulta.
- **Sentido común:** Modo de pensar y proceder, tal como lo harían las personas en general al momento de decidir el mejor curso de acción.

### **Responsabilidad de los integrantes del GAULA ELITE**

#### **1. Comandante unidad operativa-unidad inteligencia:**

- Ejerce el mando de los diferentes equipos.
- Responde por la conducción de las operaciones.
- Responde por el entrenamiento del equipo.
- Responde por mantener el nivel de destreza de los comandos bajo su mando.
- Mantiene el espíritu de los comandos entre sus subordinados.
- Desarrolla los conceptos de PON del equipo.
- Recomienda nuevos procedimientos operacionales.
- Responde por la documentación inherente a su cargo.
- Responde por la actualización del diario de operaciones.
- Responde por el proceso de planeamiento y toma de decisiones

#### **2. Comandantes de destacamento:**

(Segundo comandante del equipo asumiendo el mando en la ausencia del comandante)

- Aconseja al comandante durante el proceso de la toma de decisiones.

- Responde por el entrenamiento de su personal.
- Responde por la capacitación táctica, técnica y física.
- Responde por la verificación mensual de la prueba física.
- Coordina todos los procedimientos operacionales para su desarrollo.
- Recomienda cambios en los procedimientos de la misión.
- Supervisa y coordina las operaciones.
- Responde por los manifiestos y las estadísticas de las operaciones aerotransportadas.
- Mantiene actualizado las estadísticas de capacitación, entrenamiento y progreso de cada uno de los comandos.
- Recomienda estímulos a los comandos.
- Responde por toda la documentación de las comisiones del destacamento (guerra, intendencia, comunicaciones)

### **3. Suboficial de Inteligencia:**

- Planea, coordina, recolecta, analiza, produce y disemina la inteligencia
- Se encarga de entrevistar y procesar personal detenido.
- Responde por la seguridad de los documentos y de la compartimentación de la información
- Responde por el entrenamiento y capacitación planes de evasión y escape de sus agentes

### **4. Especialista en armas:**

- Asiste al comandante en el planeamiento y ejecución del entrenamiento táctico y técnico
- Desarrolla y ejecuta el plan de entrenamiento para todas las armas orgánicas.
- Efectúa mantenimiento de las armas.
- Efectúa el céreo de las armas bajo supervisión del comandante.
- Mantiene actualizado al equipo sobre las nuevas armas que se adquieran.
- Mantiene informado a los comandos de las capacidades de las armas que utiliza el enemigo.
- En las operaciones supervisa la disposición de las armas en el desarrollo de las misiones.
- En las operaciones aerotransportadas verifica que sean debidamente protegidas todas las armas y equipos.

#### **5. Especialista Sanidad:**

- Asesora al comandante en todos los asuntos de salud
- Provee emergencia, rutina y cuidado médico a largo plazo para los miembros de la unidad.
- Mantiene actualizado sus conocimientos en sanidad.
- Mantiene las medicinas necesarias para atender al personal.
- Responde por el entrenamiento en primeros auxilios del equipo.
- Mantiene un control del personal que se encuentre en tratamiento o convaleciente.
- Se constituye en el enlace con el suboficial de sanidad de la unidad para tratar los enfermos.

- Se encarga de detectar al personal que tenga problemas de drogadicción.
- Lleva un cuaderno de medicina con los siguientes datos:
- Inventario de todo el equipo de primeros auxilios.
- Inventario de todas las medicinas que reciba.
- Récord de las medicinas entregadas con las firmas de los pacientes.
- Datos de tipo de sangre de todos los miembros de la unidad.
- Problemas de salud de los miembros del equipo.
- Procedimientos operacionales para evacuaciones medicas del área de combate.
- Durante las pruebas físicas chequea al personal para verificar su estado de peso con base a la estatura.
- Debe estar capacitado al menos como enfermero de combate.

#### **6. Especialista en comunicaciones:**

- Asesora al comandante del equipo en todos los asuntos de comunicaciones del equipo.
- Instala, mantiene y opera las comunicaciones FM, AM, HF, VHF, UHF, SHF.
- Mantiene el récord de todo el material de optrónicos, radios, scanner y posicionadores con que cuenta el equipo.
- Efectúa el entrenamiento del equipo en el uso adecuado del material de su competencia.
- Mantiene en perfecto estado el material de comunicaciones.
- Lleva el libro de comunicaciones del personal con los siguientes datos:
- Equipo de comunicaciones con todos los datos técnicos.
- Procedimientos técnicos de empleo de todo el equipo de comunicaciones del equipo.

- Programas con el comando Superior.
- Requerimientos de comunicaciones al comando superior.
- Mantenimiento efectuado al equipo de comunicaciones.
- Encargado de verificar equipos de comunicaciones encontrados en el área de operaciones.

## CONCLUSION

Las futuras selecciones de personal para escoger los integrantes de los GAULAS Elites deben ser potencialmente significativas para transformar la visión de los diferentes problemas de seguridad que se afrontan, como son la extorsión y secuestro, esto con la idea de brindarle una mayor seguridad a los colombianos, lo que brindará una ventaja sobre el accionar delictivo de los actuales fenómenos criminales y organizaciones delincuenciales. Las habilidades técnicas, el conocimiento táctico, la educación en procedimiento y doctrina, son factores decisivos para determinar la efectividad de un integrante a conformar la unidad. Con la perspectiva de establecer parámetros que contribuyan a la selección de acertados integrantes, se considera necesario crear procedimientos que se ejecutan en procesos de selección con actividades de entrevistas y conocimiento previo del perfil de personal.

El resultado obtenido de esta monografía como estudio descriptivo permitió observar que la mayoría del personal que destinan las diferentes fuerzas del comando general no está enclaustrado en las diferentes directivas bajo un perfil específico, debido a esto se propuso el diseño de selección para identificar que bajo las diferentes actividades a realizar el personal tenga una alta calidad de capacidad que debe ser evaluado con sus competencias en las unidades anteriores y cursos desarrollados, es por ello que cada aspirante o candidato debe concientizarse de incrementar y potencializar sus capacidades tanto militares como profesionales para ser competitivo, para mejorar las capacidades de la institución, que representarán a futuro beneficios para la comunidad en materia de seguridad, de igual forma el GAULA Elite debe promover el desarrollo de su personal a través de los diferentes cursos,

capacitaciones y especializaciones que cada uno le corresponda dentro de su desempeño para que se defina y unifique los criterios de los perfil

La investigación permitió identificar que se requiere mayor alcance en los procesos de selección por competencias específicas que son requeridas para el acertado desempeño del personal para que sea más íntegro el desempeño, puesto que contando con estas se mejora la eficiencia y eficacia de la actuación en el ámbito de los resultados operacionales

Es necesaria la implementación del sistema de selección de perfiles en la totalidad de la unidad, puesto que hace parte de un esfuerzo continuo y sobre todo compartido entre las diferentes fuerzas que integran el GAULA Elite lo cual permite profundizar aspectos importantes para la correcta administración del recurso humano, sobre aspectos específicos, procedimientos, planes y programas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Chiavenato, Idalberto. *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. Octava edición.* Mexico: Mc Graw- Hill Interamericana editores S.A., 2007.

Consejo General de Colegios oficiales de Psicólogos . «EFPA.»

<https://www.cop.es/uploads/PDF/16PF5.pdf>.

Pearson Clinical y Talent Assesment. *Pearson.* 2015. <http://www.pearsonpsychcorp.es/sobre-pearson-clinical/presentacion>.

Guerra, Escuela Superior de. *ESTADO MAYOR Y PMTD.* 2018.

Comando General Fuerzas Militares. *Directiva 176 de 2014.* Bogotá D.C., 2014.

Fundamentos del proceso de reclutamiento y seleccion del personal.

Constitucion Politica de Colombia. *Articulo 28.* Bogota, 1991.

Manual de Estrategia Militar de las Fuerzas Militares De Colombia. 1997.