

**TRABAJO DE GRADO**

**Presentado por:**

**JAIME ANDRES ORTIZ CARRILLO**

**Docente:**

**SANTIAGO GARCIA CARVAJAL**



**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA  
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA  
SEMINARIO DE GRADO  
ESPECIALIZACION EN ALTA GERENCIA  
BOGOTÁ D.C., COLOMBIA**

# **IMPORTANCA DE LA ESTANDARIZACION DE PERFILES SOCIO-ECONOMICOS DEL ASPIRANTE A LA POLICIA NACIONAL**

## **RESUMEN**

*Este trabajo representa un diagnóstico previo del estado actual del ingreso de los aspirantes a la Policía Nacional en todo el País con el ánimo de optimizar los recursos gerenciales, mejorando al máximo los posibles errores que se puedan cometer durante el proceso. Nace una necesidad básica y esencial para la implementación y estandarización de los perfiles socio-económicos de los aspirantes a la Policía Nacional. Es necesario determinar cuáles son los parámetros y procesos establecidos para el ingreso a la institución.*

*Teniendo en cuenta que la finalidad de la Policía, como parte integral de las autoridades de la Republica y como cuerpo armado permanente de naturaleza civil a cargo de la Nación, esta instituida para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra bienes, creencias y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares. La actividad policial está regida por la Constitución Política, la ley y los derechos humanos.*

*Mi propósito es desarrollar un procedimiento adecuado al método de estudio, para lograr llevar a cabo un mejoramiento al momento de inclusión a la Policía Nacional.*

## **PALABRAS CLAVES**

Estandarización de perfiles, Policía Nacional, socio-económicos, aspirantes

## **SOCIO-ECONOMIC IMPORTANCE OF STANDARDIZATION APPLICANT PROFILE TO POLICE**

### **ABSTRACT**

*This work represents a preliminary assessment of the current state of the income of applicants to the National Police throughout the country with the aim of optimizing management resources by maximizing the potential errors that may be committed during the process. Born a basic and essential need for the implementation and standardization of the socio-economic profiles of the candidates for the National Police. You need to determine what the parameters and processes established for admission to the institution are.*

*Given that the purpose of the police, as an integral part of the authorities of the Republic and as a permanent armed body of a civilian nature in charge of the Nation, is instituted to protect all persons residing in Colombia, in their lives, honor property, beliefs and other rights and freedoms, and to ensure compliance with the social obligations of the state and individuals. Policing is governed by the Constitution, the law and human rights.*

*My purpose is to develop a suitable method to study method to carry achieve an improvement upon inclusion to the National Police.*

**JEL: J41**

## **KEYS WORDS**

Standardization of profiles, National Police, socio-economic, applicants

## **INTRODUCCION**

La presente investigación se realiza con base en el procedimiento actual del proceso de reclutamiento de los aspirantes a la Policía Nacional, con el fin de mejorar la calidad del proceso de selección final y el desarrollo del proceso, aplicando herramientas gerenciales dentro de la prospectiva.

Dicha investigación está motivada en la problemática que vemos de policías que se dejan influenciar o manipular por terceros, en beneficio propio. Es por esto que se debe estandarizar el proceso de selección de los aspirantes a policías, implementando exámenes psicológicos y psiquiátricos, además de académicos, para brindar mayor seguridad y confianza.

La policía, es un cuerpo armado, instituido para prestar un servicio público de carácter permanente, de naturaleza civil y a cargo de la Nación. Su fin primordial es el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas para asegurar la paz ciudadana.

La actividad policial es una profesión, sus servidores deberán recibir una formación académica integral, de tal forma que les permita una promoción profesional, cultural y social, con acento en los derechos humanos en la instrucción ética, ecológica, de liderazgo y de servicio comunitario.

El primer propósito es realizar una metodología para implementar un sistema de selección de aspirantes, donde se mida la capacidad de toma de decisiones bajo presión, la capacidad de estrés, etc. El segundo propósito es aplicar y reforzar conocimientos y técnicas vistas durante esta especialización de Alta Gerencia a través del desarrollo de este trabajo.

## **OBJETIVO GENERAL**

Diseñar un programa para la estandarización de procesos de aspirantes a la Policía Nacional, que permita mejorar la selección del personal que ingresa a la institución.

### Objetivos Específicos

Hacer un análisis de los aspectos que debe tener en cuenta un policía, tanto en su parte física como psicológica e intelectual.

Clasificar según habilidades los perfiles de cada aspirante

Diseñar una herramienta de evaluación de desempeño que responda al perfil y a la norma de cada especialidad.

## **PROBLEMA ADMINISTRATIVO**

El problema administrativo surge, desde el proceso de contratación de personal calificado que no es suficiente para cubrir las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas, que aseguran a los habitantes de Colombia para que convivan en paz. La Policía Nacional colombiana, debe prestar un servicio respetuoso, efectivo y cercano al ciudadano, garantizando comunidades seguras. Debe alcanzar los más altos estándares de credibilidad, confianza y posicionamiento, destacándose como el mejor servicio policial de América, y para ello necesita más efectivos.

## **PROBLEMA DE INVESTIGACION DE MERCADOS**

El problema de investigación de mercados radica en la falta de efectivos policiales para suplir la necesidad de cobertura a nivel nacional, ya que a la fecha, contamos con 176.557 uniformados, que resultan insuficientes para una población de más de 45 millones de habitantes. Es por esto que mi proyecto se basara en buscar la solución a esta problemática, y de alguna manera unir a nuestras filas más profesionales y civiles, para conformar una Policía integrada por oficiales, suboficiales, nivel ejecutivo, agentes, auxiliares alumnos y por quienes presten el servicio militar obligatorio en la institución. Así como por los servidores públicos no uniformados pertenecientes a ella, unos y otro sujetos a normas propias de carrera y disciplina en la forma en que todo tiempo establezca la ley.

## **HIPOTESIS DE LA INVESTIGACION**

La policía nacional está integrada por oficiales, suboficiales, nivel ejecutivo,, agentes, auxiliares alumnos y por quienes prestan el servicio militar obligatorio en la institución; así como los servidores públicos no uniformados pertenecientes a ella, unos y otros sujetos a normas propias de carrera y disciplina en la forma en que todo tiempo establezca la ley. A pesar de contar con estas opciones para pertenecer a la Policía Nacional de Colombia, es muy poco el personal con el que cuenta la institución para cubrir todos los francos de la nación.

## **REVISION LITERARIA**

(Kenneth, 2204) decía:

El termino Gerencia tiene dos utilidades principales. Cuando se habla de Gerencia Como sección o departamento de una empresa (también se la puede llamar Management), se está haciendo referencia a la actividad de gerencia o poner en práctica todo tipo de técnicas y métodos que puedan organizar el funcionamiento de una institución. Normalmente, la Gerencia es la encargada de coordinar a las diferentes secciones que están a su cargo, de manera tal que pueda existir una dinámica y una comunicación apropiada entre ellas. Muchas veces, las temáticas comunes de una Gerencia tienen que ver con el diseño y delegación de proyectos, el trabajo en el área de recursos humanos, la coordinación de las finanzas, la selección

y aplicación de métodos de trabajo, el mantenimiento de un buen liderazgo, entre otras.

(Guevara, 2013) menciona que:

La Gerencia por objetivo es un método práctico a través del cual se construye la efectividad de una organización dentro de un grupo de metas posibles de alcanzar, con objetivos bien definidos y estructurados, los cuales son evaluados por los miembros administrativos, gerentes y supervisores de cada unidad operativa de dicha organización.

(Tohmson, 2011) comenta que:

Un coach gerencial adicionalmente de sus competencias lingüísticas o cognitivas requiere adquirir destrezas en aquellos aspectos que más allá de sus competencias técnicas y gerenciales le habiliten como business coach en un contexto de liderazgo transformador de grupos humanos: esto es liderazgo de sistemas humanos configurados por seres humanos, cultural y emocionalmente interrelacionados, por múltiples y muy complejas redes conversacionales, verbales y no verbales, que intentan lograr objetivos individuales y colectivos.

La Policía Nacional colombiana, debe prestar un servicio respetuoso, efectivo y cercano al ciudadano, garantizando comunidades seguras. Debe alcanzar los más altos estándares de credibilidad, confianza y posicionamiento, destacándose como el mejor servicio policial de América, y para ello necesita más efectivos.

El proceso implica técnicas para capturar, organizar, almacenar el conocimiento de los trabajadores, para transformarlo en un activo intelectual que preste beneficios y se pueda compartir. La metodología de investigación que se va a aplicar son encuestas y observación directa que son las herramientas de la investigación que permite obtener y conocer la opinión de la población que conforma el equipo de trabajo, así como conocer las características o hechos específicos.

## **METODOLOGIA**

La policía nacional está integrada por oficiales, suboficiales, nivel ejecutivo, agentes, auxiliares alumnos y por quienes prestan el servicio militar obligatorio en la institución; así como los servidores públicos no uniformados pertenecientes a ella, unos y otros sujetos a normas propias de carrera y disciplina en la forma en que todo tiempo establezca la ley.

A pesar de contar con estas opciones para pertenecer a la Policía Nacional de Colombia, es muy poco el personal con el que cuenta la institución para cubrir todos los francos de la nación. Adicionalmente al momento de reclutar personal, hablamos del momento de la incorporación, podemos mejorar este proceso y así garantizar una mejor prestación del servicio a nivel nacional.

En la investigación que se realizó sobre el proceso de incorporación de la Policía Nacional, averiguando quienes son los que integran el contingente de la policía, después de ver hacia que estratos está dirigido este programa para determinar la calidad de las personas que ingresan. Por lo tanto se determina que muchos de los que ingresan encuentran una buena oportunidad, porque así tienen un mejor calidad de vida, ya que la policía les brinda, buena

seguridad social, prestaciones, medicina, caja de compensación y todo lo relacionado al bienestar.

Que de un cien por ciento de incorporados, un sesenta por ciento ingresa por ocasión, mientras que el otro cuarenta por ciento lo hace por vocación.

#### **PIE DE FUERZA EN EFECTIVOS DE LA POLICIA NACIONAL**

Según el informe del Ministerio de Defensa, para enero del año pasado, el número de efectivos era de 428.859 y para el mismo mes de este año la cifra subió a 470.988, es decir 42.219 uniformados más.

De acuerdo con este informe, el ejército tiene un total de 246.325, seguido de la Policía que tiene 176.557 uniformados.

Las instituciones con que menos efectivos cuentan son la Armada Nacional con 33.824 y la Fuerza Aérea con solo 13.928.

Estos datos los tomo para comparar con lo que cuenta la Policía nacional que es el tema que me interesa.

De acuerdo al informe del Ministerio de Defensa, en un año se registró un incremento de 13.405 nuevos vinculados a la Policía Nacional.

Según las estadísticas en enero de 2013 había 6.507 oficiales y en enero de 2014 la cifra aumento en 417. Es decir 6.924.

Suboficiales vinculados en enero de 2013, 507 y a enero de 2014 bajo drásticamente a 397, es decir que hay 110 menos.

En cuanto a agentes, se pasó de 4.087 a 2.720, es decir 1.367 menos en un año.

En el nivel ejecutivo, la cifra de uniformados era de 124.317 en enero de 2013 y a enero de 2014 es de 130.441, incremento 6.124

Auxiliares de Policía, 17.858 a enero de 2013 y 25.894 a enero de 2014, aumento en 8.036 Mientras que la cifra de alumnos se ha disminuido levemente, a enero de 2013, 5.471 y a enero de 2014, 5.200 alumnos.

Y civiles vinculados a la Policía, a enero de 2013, 4.405 y a enero de 2014, 4.281, disminuyendo en 124.

De acuerdo a los datos anteriores utilizare el método cuantitativo, ya que se debe justificar y confirmar mediante cifras.

#### **RESULTADOS**

Luego de haber aplicado la metodología, logramos obtener los siguientes resultados:

Se debe ser más exigentes al momento de selección del personal aspirante a Policía Nacional, teniendo en cuenta su estado mental, mediante pruebas y diagnósticos psicológicos, la procedencia del individuo, estrato socio-cultural, un promedio de notas alto, esto para generar una mayor estabilidad del individuo y la mejor calificación en cuanto a personal que pertenezca a la Policía Nacional, dándole un valor agregado a la institución y haciéndola más orgullosa a nivel nacional.

De acuerdo a sus capacidades ubicarlos en la rama más conveniente tanto para el aspirante como para el buen desempeño de sus funciones para la comunidad, brindando cien por ciento de satisfacción a la institución

Además de generar empleo a jóvenes colombianos con beneficios tangibles como: título profesional y/o técnico al egresar de las escuelas de formación policial, tener un empleo

asegurado y remunerado desde el primer día de titulado junto con sus beneficios, serán incorporados al sistema de salud de la Policía Nacional y muchos más.

## **CONCLUSIONES**

Los objetivos fueron fijados, basados en la vocación policial, el valor, la honestidad, compromiso, tolerancia, transparencia, honor, responsabilidad, lealtad, respeto, justicia, disciplina, seguridad, entre otros. Teniendo en cuenta estos valores.

Bajo el liderazgo de los gobernantes y alcaldes, junto con las demás autoridades locales de seguridad, policía y justicia, quienes asumen de manera coordinada, integral y preventiva la seguridad ciudadana, y logran que el personal de la policía nacional, den cumplimiento a la normatividad vigente en relación con la gestión territorial de la convivencia, la seguridad y el manejo de orden público.

Al incluir en la agenda local de todos los departamentos y municipios del país los temas de este proyecto, para que se le asignen recursos que garanticen la sostenibilidad de las acciones desarrolladas.

A pesar de la información que se me brinda y facilita, es muy complejo poder determinar, la cantidad de efectivos que hacen falta por contratar, ya que las necesidades son muchas y para poder cumplir con el plan de seguridad ciudadana, debemos reclutar mucho personal, y los individuos deben tener la vocación de servicio y deben cumplir con los valores antes señalados.

El aporte más grande es confirmar, que nuestro liderazgo, está dirigido a la población, que los ciudadanos son nuestros clientes y nos debemos a ellos.

Una de las soluciones que planteo es dedicar más tiempo al procedimiento de incorporación, que no sean seis meses sino doce meses.

Que se fortalezcan los protocolos de incorporación, especialmente en la parte psicológica y psiquiátrica, ya que la responsabilidad de la policía nacional es ofrecer calidad en relación a las personas que la integran.

Si se logra mejorar el proceso de incorporación visto desde la Alta Gerencia, se puede garantizar una mejor prestación del servicio a los ciudadanos.

## **BIOGRAFIA**

- <http://portal.policia.gov.co/es-co/Paginas/default.aspx>
- [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-74502005000100008](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000100008)
- <http://www.elnuevosiglo.com.co/articulos/4-2014-pie-de-fuerza-aument%C3%B3-en-42-mil-efectivos.html>
- El método de estudio de caso.pdf-material de la UMNG
- Tohmson, J (2011). Herramientas Administrativas Gerenciales. Caracas: Amolca Editores.
- Panizo, C. (2010). Herramientas Gerenciales Modernas. Cúcuta: U. Libre de Colombia

- Guevara, C. (27 de 5 de 2013). Herramientas Gerenciales. Bogotá: Grupo Editorial Monserrate.
- Kenneth, L. (13 de 1 de 2004). Herramientas Gerenciales Efectivas. México: Pearson Education.
- Guía de publicación