

TALENTO HUMANO EN LA POLICIA NACIONAL



DIANA CAROLINA NUÑEZ URBANO

Director

Dr. SANTIAGO GARCIA

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA

BOGOTÁ D.C.

2015

TALENTO HUMANO EN LA POLICIA NACIONAL; ESTRATEGIA PARA IMPULSAR LA MERITOCRACIA

Diana Carolina Nuñez Urbano, Universidad Militar Nueva Granada

RESUMEN

A través de este artículo busco identificar la problemática central del área de talento humano en la policía sus aciertos y desaciertos, realizando un comparativo de la misma con la administración pública colombiana; como se estructura el tema de ingreso a carrera desde la ley 909 de 2004 en nuestro país; cuales son los principios rectores de la misma y que actividades propias del carácter jerárquico de una institución militarizada como la policía no permiten realizar los mismos avances dentro de la institución. Así como que puntos neurálgicos deben asumirse como retos para poder mejorar el modelo basado en competencias sobre el cual la doctrina institucional ha intentado basar su recurso humano.

PALABRAS CLAVE: Sistema de Gestión del Talento Humano, competencias, Sistema de Gestión Integral, merito

HUMAN TALENT IN THE NATIONAL POLICE; STRATEGY TO BOOST MERITOCRACY

ABSTRACT

Through this article I seek to identify the main problems in the area of human resources in the police their strengths and weaknesses, making a comparison of it with the Colombian government; as the theme for admission to career structure since the law 909 of 2004 in our country; which are the guiding principles thereof and activities of the hierarchical nature of a militarized institution like the police do not allow the same progress within the institution. And that key points are assumed as challenges to improve competence based on which model of institutional doctrine has tried to base its human resource.

JEL: M1, M12, M14

KEYWORDS: System Human Resource Management, skills, Integrated Management System, merit

INTRODUCCIÓN

Pensar en el talento humano de una organización como el recurso más importante de la misma, no se aleja de la realidad; si bien existen miles de insumos que se utilizan en los procesos de transformación empresariales con el fin de lograr el producto o servicio que comercializan o persiguen, las personas que hacen parte, trabajan, diseñan y acompañan esos procesos y procedimientos hasta ahora se hacen indispensables para las compañías.

Incluso cuando la tecnología ahora en la época de la postmodernidad y las maquinas a partir de la revolución industrial o el conjunto de transformaciones técnicas y económicas que caracterizaban a la sustitución de la energía física por la energía mecánica de la maquinas, el cambio a la producción manufacturera por la fabril en el proceso de producción capitalista (Portillo) amenazan con remplazar al ser humano en sus actividades la verdad es que no han conseguido su objetivo en un 100 por ciento y me atrevería a afirmar que se encuentran muy lejos de obtenerlo, existen labores, trabajos y actividades que realizamos los seres humanos que tal vez nunca una máquina, software o tecnología de la información conseguirá remplazar.

Esta premisa inicial me traslada a desarrollar este trabajo con el fin de identificar las fortalezas y debilidades de la gestión de talento humano en la Policía Nacional como uno de los componentes del Sistema de Gestión Integral de la institución, se fundamenta en el enfoque de competencias laborales, teniendo en cuenta que la institución requiere funcionarios competentes que permitan el cumplimiento de su misión y se conviertan en la ventaja competitiva para la Policía Nacional. (Grupo de Gestión Pedagógica DINA, 2009) Enfocándome específicamente en el Modelo de competencias y las herramientas utilizadas dentro de esta institución para ubicar el personal en sus cargos.

La Policía Nacional aparte de ser una entidad estatal y estar adscrita al Ministerio de Defensa Nacional e incluso cuando su sistema de carrera es especial es también regida por los lineamientos de la administración pública y se hace necesaria la implementación de modelos base y normas técnicas de calidad con el fin de que el servicio prestado a la comunidad sea responsable, comprometido, transparente, eficiente y de calidad en concordancia con los valores institucionales establecidos mediante la Resolución No. 01750 de 2003, por la cual se reglamenta el Sistema Ético Policial.

Gracias a esto la policía en su doctrina institucional, “entendida como el conjunto de ideas preceptos éticos, legales y conceptos oficialmente aceptados, en los cuales se fundamenta el quehacer policial, a la luz de los principios filosóficos y dogmáticos que señalan su razón de ser, en el ámbito de las instituciones del Estado (Policía Nacional de Colombia, 2007); plasmada en siete tomos se ocupa en el aparte 1,1 del enfoque humanístico en el servicio de Policía y el gerenciamiento del talento humano basado en el modelo de gestión fundamentado en competencias, utilizado principalmente por el área de talento humano entregando unos lineamientos mediante los cuales debe realizarse el protocolo para la ubicación correcta del personal.

Este trabajo busca hacer un seguimiento a esas premisas así como a la resolución 02061 de 2007 por la cual se define la estructura orgánica interna y se determinan las funciones de la Dirección de Talento Humano en la Policía Nacional buscando evidenciar si ha quedado plasmado únicamente en el papel o se ha venido realizando un trabajo acucioso de transformación y profesionalización en la Policía.

REVISION LITERARIA

Abordar un tema tan sensible como el Recurso Humano en una organización no se puede realizar sin antes presentar un bosquejo de que significa esta noción, así como algunos autores que se han ocupado de desarrollar el concepto de la gestión de talento humano a través de la historia.

“La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.”(Hernández Robles) y a través de este concepto podemos inferir que cada empresa desarrolla sus propios parámetros para manejar su personal; si bien es claro que la Policía Nacional mediante su doctrina institucional desarrollada en ocho tomos en donde describe su plataforma estratégica y de que manera mediante focos y estrategias de acción pretende alcanzar sus objetivos, en el desarrollo de este trabajo lo que pretendemos realizar es generar una estrategia o unos lineamientos básicos por los cuales se pueda evitar el equivalente del clientelismo a la administración pública en la policía; que es un fenómeno basado en relaciones personales, carismáticas y jerárquicas.

“Buena parte de las organizaciones de países industriales avanzados están incorporando, o esperan incorporar, un modelo de gestión para el área de talento humano, basado en la participación directa en las decisiones que comprometen el futuro de la organización.” (Bonet) y este caso no es ajeno en nuestro país buscar mejorar el modelo de gestión del talento humano se encuentra a la orden del día en toda organización; requiere actualizar viejos estándares y buscar desarrollar nuevos espacios productivos y

saludables para sus empleados con el fin de evitar o suprimir por completo cuellos de botella e inconformismos laborales.

Todo esto relacionado con la aparición de numerosas leyes que protegen al empleado e instancia como ministerios, superintendencias y secretarías que salvaguardan al empleado en toda instancia. Por esta razón se evidencia la necesidad de avanzar en la búsqueda de soluciones concretas que puedan redefinir instituciones como la Policía Nacional de Colombia y que permita el desarrollo de su personal, y la mejora continua de la empresa no solamente en este área. Ayudada por modelos imposibles de amañar por relaciones jerárquicas en donde se aprovechen las capacidades personales y en realidad se reproduzca el modelo por competencias.

METODOLOGIA

Para poder abordar este tema de una manera integral el mismo se dividirá en cuatro partes esenciales pasando inicialmente por una breve historia y utilización del concepto de talento humano en la administración pública colombiana con el fin de evidenciar el camino que ha recorrido el área de talento humano evolucionando hacia lo que en la actualidad es y las necesidades de toda entidad pública de apropiarse de este tema con alta jerarquía ya que el personal se considera el recurso más trascendental de una organización.

Como segundo componente observaremos los fundamentos legales y normativos que se han desarrollado en el País y en la institución mediante los cuales se incluye el talento humano en la Policía Nacional como una dirección y no un simple grupo de menor dimensión así como cual es el enlace del modelo fundamentado en competencias con la doctrina institucional policial.

En un tercer estadio pretendemos estudiar las problemáticas, avances, aciertos y desaciertos del Área de Talento Humano en la Policía Nacional, cuales grupos existen dentro de la misma y de qué manera están funcionando; así mismo como si la denominada subutilización de competencias del personal realmente se está presentando en la institución y cuáles son las herramientas posibles para solucionar cualquier debilidad encontrada.

Todo con el fin de realizar un balance del avance que se ha dado en la Policía Nacional ahora que existe una dirección dirigida a lograr el manejo del personal adscrito a esta entidad que para la fecha oscila en alrededor de 170.000 policiales una población importante para el desarrollo del país si se tiene en cuenta que por cada unidad policial existe un núcleo familiar que en algún sentido está inmerso de manera inminente en la comunidad ¿Será necesario entregar la administración del talento humano de una institución tan importante como la policía a personal no uniformado para que todo fluya de acuerdo a los estatutos y sin favoritismos ridículos?.

RESULTADOS

Gestión del Talento Humano en la Administración Pública

La función de gestión humana durante mucho tiempo fue considerada una tarea administrativa (Beer, 1997) de soporte a aquellas otras que de verdad agregaban valor como la transformación, las finanzas y el mercadeo; pero a partir del estudio seminal de Devanna, Fombrun y Tichy (1981) se cambió de foco centrándose el interés en los aspectos estratégicos del departamento de gestión humana y de los recursos humanos como tal, en especial por su capacidad para incidir sobre los resultados del negocio (Becker y Gerhart, 1996; Huselid, 1995; Ulrich, 1997) y por su fortaleza para constituirse en ventaja competitiva sostenida (Lado y Wilson, 1994; McWilliams, Fleet y Wright, 2001).

En Colombia, la apertura económica y la necesidad de las empresas de responder a los retos de los mercados internacionales y ha obligado a repensar esta función aunque todavía se está muy distante de

considerarla determinante en el éxito empresarial, sin embargo los procesos de modernización llevaron a la desregulación del trabajo, la búsqueda de mecanismos de participación, de flexibilización en la vinculación, desvinculación y compensación de los trabajadores (Valero, 1999; Dombois, 1999). (Calderón Hernández, Naranjo Valencia, & Álvarez Giraldo, 2007)

En la actualidad se ha destacado la importancia de las competencias en la gestión del talento humano en la sociedad contemporánea y en las estructuras de la globalización. Aunque, es pertinente resaltar algunos ítems visibles de la nueva gestión humana que se institucionalizan en los regímenes de América Latina en general.

El hecho de que las personas posean las competencias requeridas por la entidad, es de vital importancia, pues sobre esta reposa la capacidad organizacional para cumplir con eficiencia, eficacia y calidad su cometido social o administrativo. Ello implica la necesidad de alinear el desarrollo de las competencias personales con los requerimientos organizacionales.

Las acciones de capacitación y formación por competencias pueden inscribirse en tres niveles:

Competencias corporativas, las que debe poseer todo el personal para desempeñarse de acuerdo con la misión de la entidad;

Competencias de rol, las exigidas por el nivel jerárquico del empleo y

Competencias de posición, que corresponden a las exigencias específicas de las áreas de trabajo o de los procesos o proyectos que se adelantan. (Mesa Sectorial de Gestión del Talento Humano, 2004)

Pero sin embargo, desde mi punto de vista, existen varias falencias importantes en la aplicación de estos conceptos; la primera está asociada a que, dentro de las debilidades han de mencionarse, por ejemplo, desmotivación de muchos profesionales para laborar en el sector público; desconocimiento por parte de algunos servidores de la estructura del Estado y del quehacer y responsabilidades de la Administración Pública; la frecuente rotación del personal directivo o de libre nombramiento y remoción; la carrera administrativa reglada principalmente por la ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, no cumple a cabalidad los propósitos de la profesionalización del servidor bajo el principio del mérito, a la vez que se observa desgano en algunos altos directivos para comprometerse con su implantación y fortalecimiento; actuaciones corruptas y deshonestas.

La segunda; la capacitación de los servidores con frecuencia no se enfoca a solucionar las necesidades organizacionales ni a garantizar una mejor atención al ciudadano, las debilidades en los programas de inducción y re inducción; aplicación rutinaria del proceso de evaluación; deficiencias metodológicas para adelantar con efectividad una gestión integral del bienestar, lo mismo que las actitudes paternalistas de las entidades y de dependencia de los servidores en esta área.

La administración pública ve fundamental importancia en la gerencia del talento humano en cada una de sus instituciones en Colombia; “Según diversos autores, la meritocracia es un criterio central de jerarquización social en las “sociedades igualitarias y modernas”. A su vez, se señala como positivo el hecho que postula, ‘que el criterio básico de organización social debe ser el desempeño de las personas: sus talentos, habilidades y esfuerzos’. Y lo negativo, que “niega el valor a variables sociales como: origen, posición social, económica y al poder político de los individuos”. Algo muy positivo para la sociedad colombiana.

Se reconoce que la meritocracia bien aplicada es eficiente porque entrega los incentivos que maximizan la creación de riqueza total. “Es una forma de maximizar la libertad y crea una nueva cultura de lo público, basada en la igualdad y la justicia social”. Esto último sería la plena justificación para aplicarla no nominalmente, sino realmente en nuestro país.

Como seguramente los diversos gobiernos afirmarán que han usado este criterio para la selección de los funcionarios, es bueno señalar lo que reconoce la literatura como retos evidentes para lograr una verdadera meritocracia en el Estado.

Primero, definir qué se entiende por mérito en cada actividad. Y este punto sí que exige una discusión, porque, por lo general, el mérito en Colombia se asocia a pertenecer a una familia de 'gente bien', si no pregúntele a aquellos que eligen a dedo a la reina del Carnaval de Barranquilla, porque siempre son niñas del Country Club, de familias políticas.

Segundo, establecer indicadores lo menos subjetivos posibles para cuantificar el mérito. Imposible en una sociedad tan desigual como la nuestra, que los criterios de selección no estén contaminados del clasismo, sexismo, machismo y otros ismos que nos caracterizan.

Y finalmente, se requiere enfrentar el tercer reto que consiste en seleccionar evaluadores que garanticen "una buena evaluación comparativa de méritos que no esté guiada por intereses personales o sectarios". Pero cuando en Colombia se aplica el mérito en la selección de funcionarios, quienes lo hacen están impregnados, por lo general, de esos valores clasistas, sexistas y racistas, propios de nuestro país.

Por ello, es fundamental empezar por aceptar que la verdadera meritocracia aún no existe en nuestro país, y que más que una regla es la excepción. Sin embargo, "una sociedad meritocrática es, en principio, más justa que una sociedad de herencia", según el sociólogo francés François Dubet. Ahora que se espera que por fin Colombia reconozca que la equidad es un objetivo prioritario, debe aceptarse que alcanzarla va de la mano de la verdadera meritocracia. Es decir, es claro, como lo afirman varios autores, "que NO puede implementarse un sistema meritocrático en una sociedad injusta y sin igualdad de oportunidades para todas y todos sus miembros" (López Montaña, 2014)

Incluso cuando el sistema general de incorporación de personal (carrera administrativa) en la administración que se consolida como pilar fundamental del talento humano se encuentra viciado históricamente como hemos evidenciado a lo largo de este artículo se debe realzar los principios básicos rectores de la norma, y el esfuerzo aunque sesgado realizado por el gobierno para brindar principal atención a esta situación que en primera instancia apoya temas sociales de alto interés para el país como la generación de empleo y la reducción de los índices de pobreza.

Si el sistema de carrera administrativa funciona satisfactoriamente y ofrece el mérito realmente como principio rector va a tener la posibilidad de alcanzar todo tipo de sectores, incluso la clase social más deprimida; La mejor manera y la más digna de que las familias latinoamericanas salgan de la pobreza y se mantengan fuera de ella es la participación de sus miembros activos en el mercado de trabajo y su ocupación en empleos bien remunerados. Por lo tanto, para reducir la pobreza el crecimiento económico tiene que traducirse en mayores ingresos familiares mediante la generación de empleos productivos adecuadamente remunerados (Cecchini & Uthoff, 2008).

Cada uno de los factores previamente mencionados es necesario de enunciar dentro de este trabajo que busca identificar las bases fundamentales del Talento Humano en la Administración Pública con miras a evidenciar la diferencia que impera en instituciones militares y de policía en Colombia.

Fundamentos Legales

Colombia se ha caracterizado por la inestabilidad de las normas y el sector laboral no escapa de esta situación que se considera como una debilidad del país para atraer nuevas inversiones, por esta razón la constante aparición de leyes resoluciones y jurisprudencia que afectan directamente el Modelo de Gestión Humano en la Policía nacional me atañen claramente y pretendo realizar un bosquejo de cuales normas fundamentan este sistema perteneciente al sistema de gestión integral institucional.

Así las cosas, debo iniciar por enunciar el Decreto 4222 del 23 de Noviembre de 2006, “Por el cual se modifica parcialmente la estructura del Ministerio de Defensa Nacional”, establece la estructura de la Policía Nacional y en su artículo 24, unidades Funcionales, faculta al Director General de la Policía Nacional de Colombia para crear y organizar, con carácter permanente o transitorio, escuelas, unidades, áreas funcionales y grupos de trabajo, determinando en el acto de creación de éstas, sus tareas, responsabilidades y las demás disposiciones necesarias para su funcionamiento. Como el vector rector teniendo en cuenta que en cada una de las unidades policiales debe existir de manera desconcentrada una oficina asesora que se ocupe del talento humano de la misma y responda al nivel central a la Dirección de Talento Humano.

Posterior a esta norma que podríamos denominar como base para iniciar el tema que estoy desarrollando encontramos la Resolución Nro. 01622 del 16 de marzo de 2006, que define la estructura orgánica interna y se determinan las funciones de la Dirección de Recursos Humanos que más adelante dejaría de existir pasando a denominarse Dirección de Talento Humano de la Policía Nacional. se hace necesario rediseñar la estructura orgánica de la Dirección de Talento Humano y desarrollar sus funciones. Para acercarnos al modelo actual que se desarrolla en la Policía Nacional de Colombia.

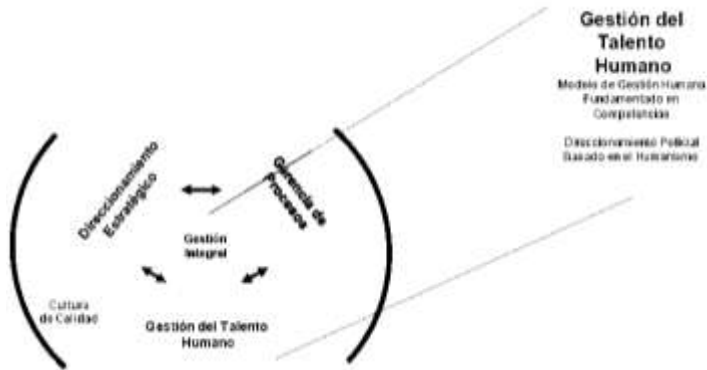
Con el fin de dar cumplimiento a la misión de la Policía se diseñó e implemento el Modelo de Gestión Humana fundamentado en competencias, el cual se define como “una herramienta gerencial orientada a mejorar la calidad de vida laboral y la efectividad del servicio policial, a partir de la articulación de los procesos de planeación, gestión y desarrollo, direccionados en permanentes contextos de capacitación y aprendizaje continuo que promueva comportamientos destacados y el incremento en la calidad del servicio policial”. (Grupo de Gestion Pedagogica DINAE, 2009)

Es allí donde surge la resolución número 02061 de junio de 2007 “Por la cual se define la estructura orgánica interna y se determinan las funciones de la Dirección de Talento Humano” estableciendo como misión de la misma “Gerenciar el modelo de talento humano por competencias dentro del marco conceptual de valores y principios institucionales, bajo el monitoreo permanente de indicadores de gestión que garanticen el mejoramiento en la calidad e incremento en la efectividad del servicio” (policia.gov.co) premisa desde la cual se desprenden cada uno de las líneas de acción del talento humano en la Policía Nacional.

Talento Humano en la Policía Nacional

La administración del talento humano en la Policía Nacional de Colombia ha experimentado cambios paulatinos, dejando atrás un sistema obsoleto y poco formal atravesando por los lineamientos impuestos en el decreto 4222 del 23 de Noviembre de 2006 hasta arribar a la etapa en la que actualmente se encuentra, normada por la resolución número 02061 de 2001 donde se formaliza la pertenencia del Sistema de Gestión del Talento Humano al Sistema de Gestión Integral de la Policía Nacional como se evidencia en la resolución número 02562 del 11 de agosto del 2010 o Manual del Sistema de Gestión Integral.

Figura 1. Talento Humano



Plasmada en el Manual del Sistema de Gestión Integral para la Policía Nacional, en esta figura se describe el Sistema de Gestión Integral para la Policía Nacional y el Sistema de Gestión de Talento Humano como componente del mismo con sus elementos estructurales.

Estos avances han permitido que el área de talento humano dentro de la Policía Nacional se catapulte hacia el estatus de dirección de la Policía basada principalmente en el modelo de gestión humana fundamentado en competencias con el fin de aplicar temáticas o ítems como el perfil profesional, las competencias personales entre otras al ámbito policial.

La Policía dentro de su doctrina rescata sus principios institucionales pertenecientes a la plataforma estratégica plasmados en el tomo 4: La Política Estratégica Educativa, en donde está reflejada la doctrina institucional; adicional a esto en el tomo 1: Enfoque Humanístico del Servicio de Policía, parte 1 capítulo 1 se consagra el modelo de gestión humana basado en competencias como la piedra angular sobre la cual se desarrollaran cada uno de los procesos misionales de la Dirección de Talento Humano.

Todos encaminados a producir entre las salidas o resultados de dichos procedimientos la satisfacción de los clientes de la Policía Nacional estado, comunidad y comunidad policial y por supuesto la profesionalización del servicio de policía en Colombia como proceso gerencial en todos los niveles de la Policía Nacional según se evidencia en el mapa de procesos institucional.

Figura 2. Mapa de Procesos Policía Nacional



Plasmada en el Manual del Sistema de Gestión Integral para la Policía Nacional, se describen los insumos y resultados de cada uno de los procesos en los diferentes niveles dentro de la institución policial en donde se evidencia la gerencia de talento humano como un proceso gerencial de primer nivel a cargo de la alta dirección institucional.

Es necesario realizar un comparativo a ojo de águila entre el proceso de Gestión Humana en una empresa privada o pública con fines diferentes a los misionales de la Policía Nacional. Este análisis se realiza con el fin de evidenciar la diferencia abismal en la rigurosidad del proceso de incorporación a cualquier trabajo, asegurando que incluso el proceso de selección e incorporación de la Policía Nacional es inclusive más estricto, largo y riguroso que el de los empleados públicos que aspiran a ocupar cargos de carrera administrativa.

Nunca un profesional especializado, tecnólogo o técnico en ningún grado se somete hasta a exámenes médicos de toda clase con el fin de aspirar a un empleo público en la administración pública colombiana, contrario a esto en la policía nacional es una actividad ineludible lo que en primera instancia crea la diferencia con otro tipo de empleos y la Policía Nacional.

Sin embargo esta supuesta buena selección de acuerdo a las necesidades institucionales es desaprovechada en el momento en que no se exige estricto cumplimiento en el proceso de ubicación laboral que según la resolución número 02061 de 2007 debe estar fundamentada en competencias.

Permitir flexibilidad en la asignación de cargos y escogencia del personal para desempeñarse en una labor específica genera un vacío y una problemática que hasta la fecha la Policía Nacional no ha logrado subsanar creando problemas de subutilización de capacidades y pérdida de esfuerzos físicos y económicos en capacitaciones en áreas específicas sobre el personal.

Con el fin de mejorar el Sistema de Gestión de Talento Humano y alejarlo del papel, y que quede plasmado en la realidad se hace necesaria una extensa actividad de verificación a través de la herramienta número uno del talento humano en la policía nacional el Sistema Integrado de Administración del Talento Humano SIATH de las razones académicas y de competencias a las que obedece cada cargo asignado.

Aunque de igual manera el carácter jerárquico de nuestra institución siempre abrirá una brecha entre el mérito y la realidad por la necesidad de obedecer permanentemente y en todos los estadios de la institución a una línea de mando basada en grado, jerarquía y antigüedad.

Utilizar rubro presupuestal para la contratación de profesionales especializados no uniformado sin aprovechar los propios de la institución con cúmulos de ventajas; conocimientos y habilidades se convierten en un detrimento patrimonial subsanable y que es lo que pretendo evidenciar en este trabajo.

Problemática del Área de Talento Humano

El área de talento humano dentro de la policía nacional si bien esta bastante estructurada por un modelo basado en competencias, no deja de encontrarse dentro del sistema jerarquizado que maneja la institución por lo tanto está sujeto a los cambios en los mandos realizados internamente en cada una de las unidades desconcentradas dentro del país; llámese dirección, escuela, departamento y/o metropolitana.

De esta manera cada director, comandante o jefe de dependencia desde su estilo personal de mando, dirección y liderazgo plantea el grupo de trabajo que ante sus ojos se adapta a sus necesidades, por esta razón busca ubicar un equipo que aparte de su formación académica y profesional se acomode también a la manera de trabajo, clima laboral y entorno a desarrollar en la unidad, esta flexibilidad dentro de la organización generada por la dinámica institucional que autoriza cambios constantes y movimientos internos de personal de acuerdo a las necesidades del servicio genera de igual manera facilidad en el movimiento del personal situación que es controlada por los grupos desconcentrados de talento humano que operan en cada unidad y que dependen directamente de la Dirección de Talento Humano.

Todo este panorama desemboca en la problemática ante mis ojos más grande e importante que sufre la Policía Nacional de Colombia que permite ubicar en los cargos que el servicio amerite a personas que no posean el perfil requerido en cuanto a experiencia, saber ser y saber hacer utilizando como principio

rector las relaciones carismáticas, el grado que cada persona ostenta e incluso lazos de amistad, consanguinidad o afinidad.

Al dejar de lado el modelo basado en competencias que tanto esfuerzo ha realizado la policía por establecer, se realiza un retroceso gigante que obliga a la institución a detener su marcha hacia la excelencia porque se desaprovechan las capacidades adquiridas por miembros uniformados quienes no prestan sus conocimientos al servicio de la institución con el fin de evitar gastos adicionales o paralelos a la nómina policial.

La contratación y utilización de personal no uniformado y profesionales contratistas en todas las direcciones y unidades policiales son el fiel reflejo de esa falta de organización que se percibe en el ambiente con tan solo verificar someramente un grupo de trabajo de una unidad policial al azar.

Abogados, psicólogos, contadores, docentes entre otras numerosas profesiones liberales se encuentran entre las riquezas del talento humano de la Policía Nacional que se ven obligados a dejar sus conocimientos de lado para los cuales se prepararon durante años para desempeñarse en labores de igual manera importantes pero en las cuales no poseen ningún conocimiento y/o experiencia previa, lo que obliga a la institución a generar un gasto en capacitación y un riesgo ya que la falta de experiencia puede convertirse en un potencial error que en el futuro puede desencadenar incluso acciones en derecho que desangren la institución y al estado.

Todo esto me lleva a concluir que el modelo en la institución debe generar un cambio en el que las ordenes de los superiores sin perder su importancia, porque son base fundamental de la institución no deben interferir de manera directa en la ubicación del personal; el grupo de talento humano se obliga a trabajar como una oficina asesora garantizando que tanto la experiencia como los conocimientos adquiridos de manera especializada sean los factores que dirijan el proceso, se necesita personal idóneo y probablemente fuera de la línea de mando que lleve sobre sus hombros la responsabilidad de este proceso, de igual manera desde el nivel central se evidencia la falta de un grupo interdisciplinario que distribuya los graduandos en cada uno de las escuelas bien sea de oficiales o nivel ejecutivo según las necesidades específicas que plantea cada unidad.

Es así que si un departamento solicita o encuentra un faltante o una falencia en el área de contabilidad sean contadores o auxiliares contables quienes estén dentro de las prioridades para subsanar este faltante. Sin perjuicio de que todos los policías fuimos preparados académicamente para enfrentar las labores de vigilancia y los procesos de convivencia y seguridad ciudadana en cualquier escuela a la que hayamos asistido.

Plantear un cambio en esta dinámica en el personal generaría no solamente una mejora para la institución sino también una motivación para el policía que vería recompensado el esfuerzo y sacrificio que se efectúa para realizar estudios adicionales a los policiales, especialmente cuando estos estudios se ejecutan posterior a la fecha de ingreso a la institución, si bien el fin misional de la policía apunta hacia la convivencia y seguridad ciudadana, el engranaje de cada una de las direcciones con este fin requiere de numerosos aspectos técnicos que hacen necesaria la participación de profesionales, tecnólogos y técnicos en áreas liberales para complementar la labor multidisciplinaria del policía.

CONCLUSIONES

Al realizar este completo recorrido por la Gestión del Talento Humano en el mundo y a nivel nacional en los ámbitos privado, público y en la Policía Nacional de Colombia en donde logramos establecer el significativo avance del área en pro del bienestar del empleado o trabajador. Resulta gratificante enunciar que la Policía Nacional ha logrado distinguirse entre otras empresas recibiendo numerosos reconocimientos de gestión humana en el extranjero y en Colombia, así como solicitudes de Policías extranjeras que reconocen nuestras habilidades y excelentes estrategias de la que ha sido catalogada como una de las mejores Policías del mundo, con el fin de emular nuestros modelos y actividades en relación con el personal para evidenciar resultados positivos en reducción de criminalidad y aumento en operatividad como actualmente sucede en nuestro país.

Contar con recursos humanos competentes que realicen las actividades laborales de acuerdo a los estándares requeridos en un contexto determinado bajo unas condiciones mínimas, es un desafío que actualmente enfrentan empresas del sector privado y público al cual no es ajeno la Policía Nacional. La formación de los trabajadores cada día se hace más rigurosa y se requiere la actualización continua y persistente de los mismos, situación que amplía la rigurosidad del sistema educativo quienes deben responder a esta necesidad.

El talento humano ha cobrado vital importancia teniendo en cuenta la cantidad de temas de interés que esta área ocupa como lo son: En primera medida el desarrollo humano que busca garantizar el ambiente necesario para que las personas y los grupos humanos puedan desarrollar sus potencialidades y así llevar una vida creativa y productiva conforme con sus necesidades e intereses (pnud.org.co). En segunda instancia los procedimientos de personal y por último el tema de administración salarial.

Ocuparse de temas prioritarios para el desarrollo de las personas dentro de una organización es realmente necesario ya que la cadena y los procesos productivos se van a ver aumentados y retroalimentados si el personal que labora en la empresa es feliz en el desarrollo de su labor diaria evitando cuellos de botella en la realización de los procesos.

Es para la Policía Nacional una responsabilidad constante fortalecer el Área de Talento Humano tendiente a mejorar la calidad de vida del personal policial en pro de enaltecer el compromiso institucional de servicio a la comunidad de la Policía Nacional; cuando una persona se está desenvolviendo en un entorno saludable con un clima laboral agradable permite que el mismo aplique su autoridad y ejerza su función de manera adecuada y con el mayor profesionalismo.

La solución acertada desde mi punto de vista frente las falencias institucionales en el área de personal se encuentra basado en la educación, la capacitación y la aplicación de los perfiles comportamentales y laborales que a través de un análisis adecuado de cuál es el perfil en el que mejor se desempeña y cuáles son las capacidades o las aptitudes que a través de su vida institucional y previa a la misma han adquirido; lo que le permitirá desempeñar una labor optima en el campo en el que mayor capacitación posea. Aportando de una manera constante y desenvuelta a la unidad en la que labora.

Promover la competencia entre unidades por los mejores resultados con el fin de otorgar la distinción como la unidad con la mejor gestión humana ha generado impacto en el compromiso de cada unidad desconcentrada por aportar a los procesos que se manejan y buscan resultados favorables para la vida del Policía en la Dirección de Talento Humano. Establecer entes externos para que asuman el control del personal de tal vez la empresa más importante del país no es la solución; la policía debe enfrentarse a un proceso de auditorías y control interno más riguroso, igualmente externo desde organismos de control con el fin de evidenciar de manera clara los puntos estratégicos en donde se da la corrupción y se debe hacer reestructuración para evitar desviar los lineamientos plasmados en manuales, resoluciones y leyes rectoras del talento humano policial.

BIBLIOGRAFÍA

Bonet, L. (s.f.). *La Gerencia del Talento Humano en el S XXI*. Recuperado el 10 de 12 de 2014, de http://bibliotecadigital.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/2454/1/Gerencia_talento_humano_sigloXXI.pdf

Calderón Hernández, G., Naranjo Valencia, J. C., & Álvarez Giraldo, C. M. (2007). La Gestión Humana en Colombia: CARACTERÍSTICAS Y TENDENCIAS DE LA PRÁCTICA Y DE LA INVESTIGACIÓN. *Estudios Gerenciales*, 23 No. 103, 13.

Cecchini, S., & Uthoff, A. (2008). Pobreza y empleo en América Latina. *Revista de la Cepal* 94, 44.

Grupo de Gestion Pedagogica DINAIE. (02 de 10 de 2009). Editorial. *Boletin Academico Vocacion, convicción y deseo de enseñar*. Bogotá, Colombia.

Hernández Robles , J. (s.f.). *monografias.com*. Recuperado el 10 de 12 de 2014, de <http://www.monografias.com/trabajos81/gestion-del-talento-humano/gestion-del-talento-humano.shtml>

López Montaña, C. (24 de 02 de 2014). Análisis/Meritocracia y diplomacia en Colombia. *portafolio.co*.

Lopez Montaña, C. (24 de 02 de 2014). Análisis/Meritocracia y diplomacia en Colombia . *portafolio.co*.

Mesa Sectorial de Gestion del Talento Humano. (2004). Entorno Organizacional. *Caracterizacion Talento Humano en Colombia*. Bogota, Colombia.

pnud.org.co. (s.f.). <http://www.pnud.org.co>. Recuperado el 03 de 12 de 2014, de <http://www.pnud.org.co/sitio.shtml?apc=i1-----&s=a&m=a&e=A&c=02008#.VH92IDGG-6M>

Policia Nacional de Colombia. (10 de 2007). Capitulo II La cultura institucional. *Tomo 4. La politica estrategica educativa "sistema educativo policial"*. Bogota, Colombia.

policia.gov.co. (s.f.). Recuperado el 07 de 12 de 2014, de http://oasportal.policia.gov.co/portal/page/portal/UNIDADES_POLICIALES/Direcciones_Apoyo_servicio/Direccion_Talento_humano/Conozcanos

Portillo, L. (s.f.). *historiauniversal.com*. Recuperado el 07 de 12 de 2014, de <http://www.historialuniversal.com/2010/09/revolucion-industrial.html>

BIOGRAFIA

Diana Carolina Núñez Urbano es Administradora Publica de la Escuela Superior de Administración Publica. Oficial de la Policía Nacional en el grado de Subteniente, Especialista en Servicio de Policía egresada de la Escuela de Cadetes de Policía General Santander. Correo electrónico carolinanu88@hotmail.com.