Modificación del Estatuto de carrera del personal uniformado de la Policía Nacional de Colombia

Fabio William Acevedo Flórez

Facultad de Administración de Empresas, Universidad Externado de Colombia

Maestría en Gestión Humana y Desarrollo Organizacional

Abril, 2021

Tabla de contenido

DESCRIPCIÓN POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA 5

CARACTERÍSTICAS Y COBERTURA 5

Misión 11

Visión 12

MEGA 12

Principios:..... 12

Valores 12

Mapa estratégico Institucional 13

RESEÑA HISTÓRICA. 14

1880 - 1899. Proceso de formación del cuerpo de Policía..... 15

1900 – 1939. Definición demisión y desarrollo Institucional..... 15

1940 – 1990 La Policía Nacional en desarrollo, carácter deliberante..... 15

1990 – 2000 La Nueva Policía Nacional..... 16

2000 – 2010 La Policía en todo el País..... 16

2010 - actual La Policía del Futuro 16

SECTOR 17

PROPUESTA 22

JUSTIFICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA. 22

OBJETIVO GENERAL..... 25

OBJETIVOS ESPECÍFICOS 26

MARCO TEÓRICO 26

METODOLOGÍA. 30

RESULTADOS 34

PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA 40

Sistema Actual de Ascensos del Personal del Nivel Ejecutivo 41

Sistema horizontal propuesto de Ascenso para el personal del Nivel Ejecutivo 42

ELEMENTOS DE LA PROPUESTA 43

Jurídico 44

Económico 45

Organizacional 45

APLICABILIDAD 45

Fase I. Diagnóstico 46

Fase II. Desarrollo de viabilidad financiera de la Propuesta 46

Fase III. Desarrollo funcional de la propuesta 46

Fase IV. Validación y ajuste 47

Fase V. Aval del Sector 47

Fase VI. Trámite Legislativo 47

Fase VII. Implementación 47

BENEFICIOS 47

PERSONAL 47

INSTITUCIÓN 48

PAÍS 49

INDICADORES 50

INDICADORES DE GESTIÓN. 50

INDICADORES DE IMPACTO 50

Indicador de capacitación del personal 50

Indicador de comportamiento del personal 50

Indicador de disminución del daño antijurídico. 51

Indicador de retiro del personal 51

CONCLUSIONES 52

BIBLIOGRAFÍA 55

Fabio William Acevedo Flórez

Oficial de la Policía nacional de Colombia, Abogado, Especialista en Servicio de Policía, y Especialista en Seguridad de la dirección Nacional de Escuelas de la Policía Nacional, Especialista en derecho Administrativo de la universidad Externado de Colombia, actualmente estudia la Maestría en Gestión Humana y Desarrollo Organizacional en la misma casa de estudios, Becario del Programa de Cooperación Internacional del Gobierno de Chile para Policías Uniformadas extranjeras – CECIPU -, su trayectoria profesional dentro de la Institución policial se ha desarrollado en la Policía metropolitana de Bogotá, Departamentos de Policía Urabá, Caquetá y en la Dirección de Talento Humano de la Institución como jefe del grupo de Ascensos.

Descripción Policía Nacional de Colombia

Características y Cobertura

Esta centenaria Institución del sector público, adscrita al Ministerio de Defensa, definida como un "cuerpo armado de naturaleza civil, a cargo de la nación cuyo fin primordial es el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas, y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz." (Constitución Política de Colombia, 1991)

Hoy día la Policía Nacional de Colombia tiene cobertura en todo el territorio nacional, cubriendo con su servicio los 1.122 municipios (DANE, 2019), direccionados por una dirección general, con sus 4 oficinas asesoras:

Oficina de Planeación, la cual se encarga del asesoramiento a la Dirección General de la Policía Nacional de Colombia, en la formulación de la estrategia, la programación presupuestal,

la estructuración de los procesos y el seguimiento a la gestión de planes, programas y proyectos acorde a las directrices del Gobierno Nacional, con el fin de contribuir a la sostenibilidad, sustentabilidad y mejora institucional. (Policía Nacional , 2021).

Oficina de Comunicaciones Estratégicas, la cual asesora a la Dirección General de la Policía Nacional de Colombia en el manejo de la información institucional, así como la administración de los recursos de comunicación encaminados a fortalecer la imagen de la Policía Nacional, generando en la comunidad una cultura de solidaridad, confianza y credibilidad. (Policia Nacional, 2021).

Oficina de telemática que asesora y promueve el desarrollo tecnológico de la institución en las áreas de informática y telecomunicaciones a través de la investigación, implementación, administración y soporte, con el fin de estandarizar los procedimientos e innovar la infraestructura tecnológica para apoyar la gestión policial. (Policia Nacional, 2021).

Secretaría General, encargada del asesoramiento a la Policía Nacional mediante la interpretación, aplicación y compilación de las disposiciones legales, ofreciendo una oportuna y eficaz orientación e información en materia jurídica, prestacional, contractual, documental y de archivo, para lograr la legalidad de los actos institucionales y, ejercer la defensa judicial y administrativa de los intereses de la Policía Nacional y garantizar la integridad, autenticidad, veracidad y fidelidad de la información del patrimonio documental y cultural. (Policia Nacional, 2021).

En la sinergia Institucional continua la Subdirección General, la cual articula las ocho (8) direcciones operativas, a saber:

Dirección de Seguridad ciudadana, desempeña la función básica policial, al mantener las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas a través de la

participación ciudadana, mediante el direccionamiento estratégico del servicio de policía, la implementación y fortalecimiento del Sistema de Gestión Integral, en los comandos de región, policías metropolitanas, departamentos de policía y Comando de Unidades Operativas Especiales, para contribuir con el aseguramiento y mantenimiento de la seguridad, la convivencia, la solidaridad y la legalidad ciudadana. (Policia Nacional, 2021).

Dirección de Carabineros, encargada de direccionar el servicio de *Policía Rural* en el territorio nacional especialmente en las zonas de consolidación, parques naturales, áreas de reserva, zonas productivas y de frontera, mediante el desarrollo de estrategias de protección, planes, programas, acciones preventivas, disuasivas, de control de delitos, comportamientos contrarios a la convivencia y educación ciudadana, que contribuyan a garantizar la *convivencia y seguridad ciudadana rural*. (Policia Nacional, 2021).

La Dirección de Investigación Criminal e interpol, tiene como misión contribuir a la seguridad y convivencia ciudadana, mediante el desarrollo efectivo de la investigación judicial, criminalística, criminológica y la administración de la información criminal, así como la asistencia a la organización internacional de Policía Criminal, autoridades nacionales e internacionales, orientada a brindar apoyo oportuno a la administración de justicia en la lucha contra la impunidad. (Policia Nacional, 2021).

Dirección de Inteligencia, la cual tiene como misión generar inteligencia estratégica, operacional y para el servicio, con el objetivo de anticipar y prevenir amenazas y desafíos que atenten contra la convivencia y seguridad ciudadana, las personas y el Estado, asi como la seguridad del personal, las instalaciones, los documentos y las comunicaciones de la Policía Nacional. Así mismo, apoyar el servicio de policía en los ámbitos que requiera el mando institucional. (Policia Nacional, 2021).

Dirección Antinarcóticos, la cual contribuye a las metas del Gobierno Nacional en su política de lucha contra el tráfico de estupefacientes y otras infracciones, neutralizando las actividades relacionadas y conexas con este delito, que afecten a la comunidad nacional e internacional. (Policia Nacional, 2021)

Dirección de Tránsito y Transporte, que es un cuerpo de policía especializado en transporte y tránsito y tiene como misión contribuir con la movilidad, aplicación de las normas de tránsito y prevención de la accidentalidad de los usuarios de las vías y terminales en todos los modos del transporte, orientado a garantizar una cultura de seguridad vial y propiciar conciencia colectiva de solidaridad, autorregulación y disciplina social". (Policia Nacional, 2021).

Dirección Antisecuestro y antiextorsión, la cual tiene como misión contribuir en la formulación de políticas de gobierno, desarrollando acciones integrales y efectivas para prevenir, investigar y reducir los delitos de lesa humanidad que atentan contra la libertad personal; asegurando que los habitantes de Colombia convivan en paz. (Policia Nacional, 2021).

De esta manera la Institución brinda los diferentes servicios a la comunidad, en cumplimiento de la misión Constitucional.

No obstante lo anterior, para llevar a acabo la precitada actividad encomendada, se requiere de un andamiaje robusto de soporte y apoyo, el cual está integrado por las direcciones administrativas siguientes:

Dirección Administrativa y Financiera, se encarga de administrar los recursos logísticos y financieros de la Policía Nacional, con el fin de contribuir al cumplimiento de la misionalidad institucional.

En cuanto a la administración del Talento Humano, la Institución lo gestiona por medio de las siguientes direcciones:

Dirección de Incorporación, que se encarga de gerenciar el proceso de selección e incorporación, eligiendo el mejor talento humano del país, así como el personal uniformado que cumpla con las competencias y perfiles requeridos en las diferentes especialidades del servicio policial, para prestar un servicio de calidad a la comunidad, de acuerdo con la planta autorizada por el Gobierno Nacional. (Policia Nacional, 2021)

Dirección de Talento Humano, quien debe gerenciar el Modelo del 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 el servicio. (Policia Nacional, 2021).

La Dirección de Sanidad tiene como misión contribuir a la calidad de vida de nuestros usuarios, satisfaciendo sus necesidades de salud, a través del aseguramiento, la administración y la prestación de servicios de salud integrales y efectivos. (Policia Nacional, 2021)

Dirección de Bienestar Social, tiene como fin primordial el mantenimiento de la convivencia como condición necesaria, para el ejercicio de los derechos y libertades públicas y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz fundamentada en el código de ética policial. (Policia Nacional, 2021)

El proceso de formación, capacitación, entrenamiento y educación está a cargo de la Dirección Nacional de Escuelas, la cual se encarga de la formación integral del talento humano de la Policía Nacional, a través del sistema educativo policial, en cumplimiento de las funciones de docencia, investigación y proyección social, con el fin de contribuir a la satisfacción de las necesidades de convivencia. (Policia Nacional, 2021)

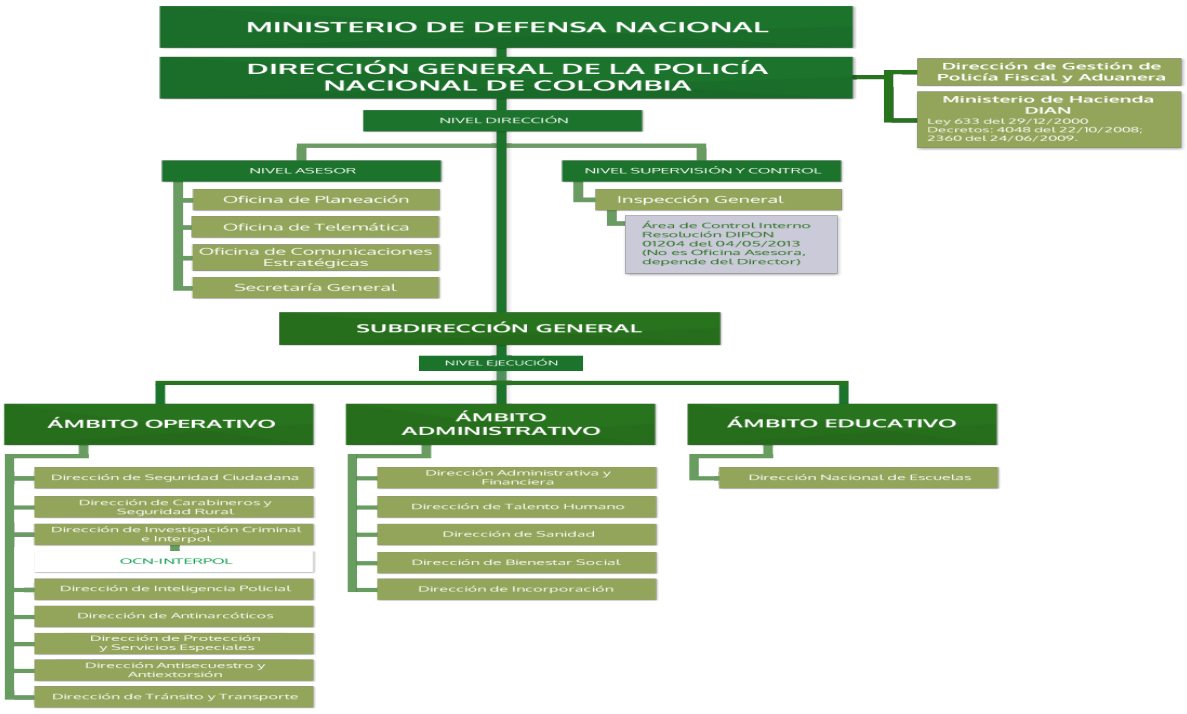
La estructura anteriormente descrita, permite que el servicio policial se preste por intermedio de ocho (8) regiones de Policía, 17 Policías Metropolitanas y 34 departamentos de

Policía, uno por cada departamento político, adicionando los Departamentos de Policía Urabá y Magdalena Medio. (Policia Nacional, 2019)

La figura número 1 ilustra sobre la estructura orgánica de la Policía nacional de Colombia, para percibir los canales de dirección, mando y comunicación de la institución, las cuales interactúan bajo la sinergia necesaria para cumplir cada uno de los objetivos planteados en la misión Constitucional, con el fin de prestar un servicio óptimo a todos los públicos de interés de la misma, denotando los niveles de jerarquía estructural, que permiten identificar los niveles de subordinación establecidos.

Figura 1

Estructura Orgánica Policía Nacional



Nota. Estructura Orgánica de la Policía Nacional, reproducida de página web Policía Nacional, Policía Nacional, 2019, (www.policia.gov.co)

Se cuenta con un total de 164.682 hombres y mujeres distribuidos jerárquicamente en los niveles de oficiales con 7.592; suboficiales 96; Nivel Ejecutivo 131.589 agentes 322; estudiantes 5.275; no uniformados 4.194 auxiliares de policía 19.620, (Dirección de Talento Humano, 2021) de esta manera podemos inferir que estamos tratando con una de las Instituciones más grandes del País.

Para cumplir su cometido Constitucional, la institución cuenta con un plan estratégico Institucional 2019 – 2022, "Colombia bicentenaria, seguridad con legalidad" constituido como la guía de trabajo, que responde a los cambios de Colombia, las nuevas demandas de la sociedad y sus expectativas. Este Plan busca el fortalecimiento misional y organizacional para un servicio de Policía más efectivo y cercano al ciudadano (Policía Nacional, 2019).

Así mismo, para soportar el desarrollo del cumplimiento del fin encomendado, se cuenta con una completa definición estratégica, descrita resolución 0003 del 01 de enero de 2019 (Policía Nacional, 2019) la cual se trascribe a continuación:

Misión

La Policía Nacional adopta como Misión la siguiente:

"El fin primordial de la Policía Nacional es el mantenimiento de la convivencia como condición necesaria, para el ejercicio de los derechos y libertades públicas y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz fundamentada en el código de ética policial". (Policía Nacional, 2019)

Visión

La Policía Nacional adopta como Visión la siguiente:

"Al 2030 seremos una organización preparada para responder ante el cambio social a nivel local y global, como resultado de transformaciones estructurales que generen cultura y conciencia de futuro responsable en la ciudadanía". (Policía Nacional, 2019)

MEGA

La Policía Nacional acoge como Meta Grande y Audaz la siguiente:

"Durante los primeros cuatro años, cumpliremos con el servicio de policía a través de la unidad institucional para responder a los diversos comportamientos generacionales y regionales que impacten en la convivencia, mediante la innovación, el uso de herramientas tecnológicas y la optimización de los recursos". (Policía Nacional, 2019)

Principios:

1. Vida
2. Dignidad
3. Equidad y Coherencia
4. Excelencia

(Policía Nacional, 2019)

Valores

1. Vocación policial
2. Honestidad
3. Compromiso
4. Honor policial
5. Disciplina

6. Honestidad

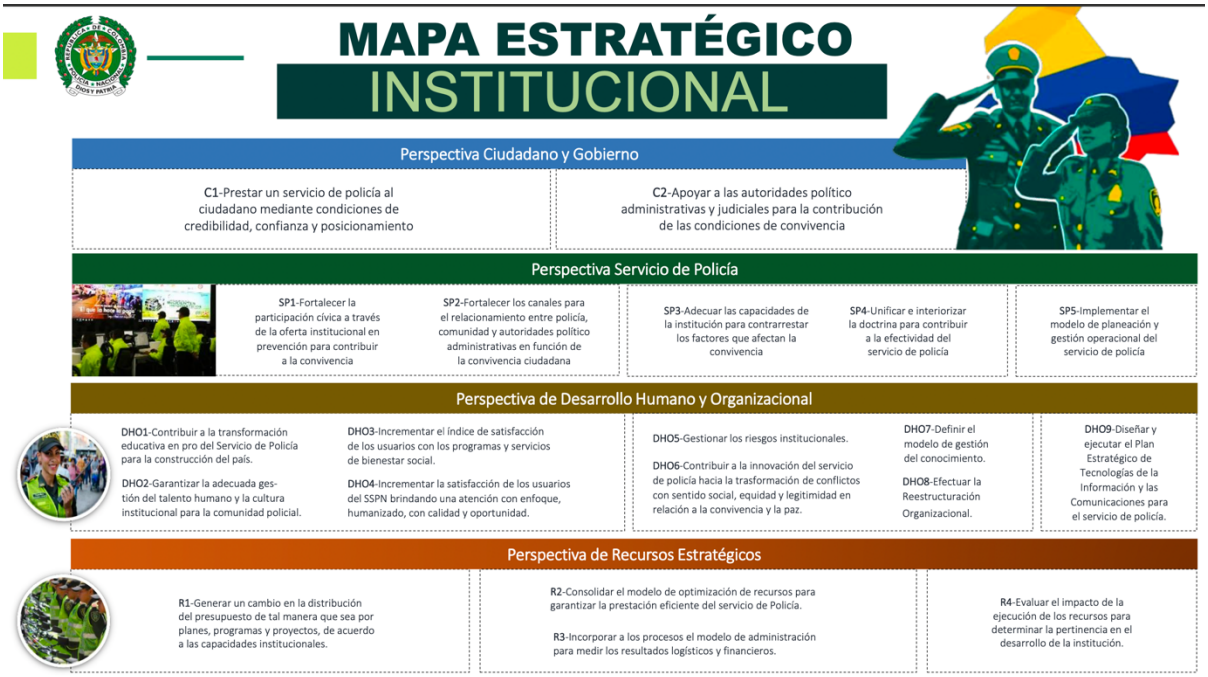
(Policía Nacional, 2019)

Mapa estratégico Institucional

Los objetivos estratégicos de la Institución, se han agrupado en cuatro perspectivas, a saber: Ciudadano y Gobierno, Servicio de Policía, Desarrollo Humano y Organizacional y Recursos Estratégicos (Policía Nacional, 2019), con las cuales se operacionaliza la estrategia de la Organización, ver figura 2.

Figura 2

Mapa Estratégico Policía Nacional



Nota. Mapa Estratégico de la Policía Nacional, reproducida de página web Policía Nacional, Policía Nacional, 2019, (www.policia.gov.co)

Aunado a lo anterior, la Institución igualmente ejecuta su misionalidad a partir de los diferentes procesos, para la cual cuenta con un mapa de procesos, el cual se muestra a continuación en la figura 3:

Figura 3

Mapa de Procesos Policía Nacional



Nota. Mapa de Procesos de la Policía Nacional, reproducida de página web Policía Nacional, Policía Nacional, 2021, (www.policia.gov.co)

Reseña Histórica.

Fundada en el año 1891 mediante el decreto 1000, cuando se contrató una misión francesa para conformar este cuerpo de Policía y desde entonces ha estado presente en todos los momentos históricos de nuestro país, sufriendo cambios organizacionales así como de carrera, como datos importantes que han marcado la historia institucional, tenemos:

1880 - 1899. Proceso de formación del cuerpo de Policía

Esta etapa se caracteriza por definir que el cuerpo de Policía dependería directamente del Ministerio de Gobierno. Sus empleados serían de libre nombramiento y remoción, estaría conformado por 300 gendarmes divididos en tres compañías; cada compañía comandada por un capitán, dos tenientes y un subteniente y todo el cuerpo a orden de un primer y segundo comandante respectivamente. (Policía Nacional, 2021)

1900 – 1939. Definición demisión y desarrollo Institucional.

Se establece por ley la misión de la Institución cuyo objeto primordial sería conservar la tranquilidad pública en la capital de la República y en cualquier punto donde deba ejercer sus funciones; proteger las personas y las propiedades y prestar el auxilio que reclamen, la ejecución de las leyes y las decisiones del poder judicial.

El cuerpo de Policía Nacional se distribuye en tres grupos, así: uno destinado a la vigilancia y seguridad; el segundo a una guardia civil de gendarmería y el tercero a la Policía Judicial.

La Guardia de Gendarmería Civil estaba destinada a la custodia de correos, colonias penales y conducción de reos entre otras tareas. (Policía Nacional, 2021)

1940 – 1990 La Policía Nacional en desarrollo, carácter deliberante.

A raíz de los sucesos del 9 de abril de 1948, ocurridos por la muerte del caudillo liberal Jorge Eliecer Gaitán, el gobierno nacional, después de disolverlo resuelve emprender la reestructuración total del Cuerpo de Policía. (Policía Nacional, 2021)

Para estos días la Institución tomaba parte en las contiendas electorales, por lo cual se toma la decisión que la policía Nacional no participara en Política, así mismo, se determina que

la institución dependerá del ministerio de Guerra, hoy Ministerio de Defensa nacional y hará parte de la Fuerza pública.

Los fenómenos criminales del País también han tenido injerencia en el destino de la Policía Nacional, teniendo en cuenta como este cuerpo policial en cumplimiento de su misión y ante la dependencia directa del sector defensa, se forjó bajo una estructura militar, con entrenamiento y capacidades que la caracterizan como fuerza policial de carácter operacional militar, utilizando entre otros los mismo grados y régimen similar.

1990 – 2000 La Nueva Policía Nacional

La actual Constitución Política de Colombia incorporó la Institución dentro de la Fuerza Pública definiéndola como lo narra el artículo 218 superior como un "cuerpo armado de naturaleza civil", característica que invita al repensamiento Institucional, pues se define su carácter civil, no militar.

Este concepto para aquellos días no se podría aplicar literalmente, en razón al escenario y contexto de país, el cual destinaba sus esfuerzos de seguridad a la lucha contra los carteles del narcotráfico que marcaron un oscuro episodio para el País.

2000 – 2010 La Policía en todo el País.

Este periodo se caracteriza por el interés del Gobierno Nacional de llegar a todos los lugares de la geografía Nacional, lo cual obliga al crecimiento exponencial del Talento humano y a una profunda reorganización, que entre otras incluyó la certificación de calidad en sus procesos.

2010 - actual La Policía del Futuro

La Institución en el último lustro vira su rumbo hacia la atención de los fenómenos que afectan la seguridad ciudadana, esto en consonancia a la nueva realidad de país, un país que

termina un proceso de paz y que los ciudadanos empiezan a demandar condiciones de seguridad diferentes relacionadas con la protección de su vida y bienes y el normal y adecuado desarrollo de sus libertades, es decir, una policía civil.

Actualmente se está trabajando en el Plan integral de innovación, transparencia y efectividad del servicio de Policía Nacional, el cual busca tener una nueva Policía para mayor seguridad de los colombianos, (El Tiempo, 2021) la cual abarca no solo capacidades operativas, pues busca también una cambio en imagen y condiciones diferentes que mejorarán la calidad de vida personal, familiar y laboral del personal que la integra.

Sector

La Policía Nacional pertenece al sector público, especialmente al sector defensa, el cual se encuentra en cabeza del Ministerio de Defensa Nacional, el cual tiene como misión "Diseñar, formular, gestionar y dirigir las políticas públicas de seguridad y defensa, así como liderar el direccionamiento estratégico de la Fuerza Pública y proveer los medios para el cumplimiento de los enunciados constitucionales, dentro de un marco de eficacia y transparencia" (Ministerio de Defensa Nacional, 2021).

El sector defensa está conformado por el Comando General de las Fuerzas Militares - FF.MM – Ejercito Nacional, la Armada Nacional, con la Dirección de la autoridad marítima, la Fuerza Aérea Colombiana y la Policía Nacional. (Ministerio de Defensa Nacional, 2021).

A su turno este sector cuenta con un sector descentralizado denominado por el Grupo Social y empresarial de la defensa, compuesto por unidades de apoyo logístico integrado por la Agencia logística de las Fuerzas Militares, la Industria Militar – INDUMIL -, la corporación de la Industria Aeronáutica Colombiana – CIAC -, el Fondo Rotatorio de la Policía Nacional y la

corporación de Ciencia y Tecnología para el desarrollo de la Industria Naval, Marítima y Fluvial – COTECMAR.

Las Unidades de bienestar del grupo son la caja de sueldos de retiro de las fuerzas militares, la caja de sueldos de retiro de la Policía Nacional, el club Militar, la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, el Hospital Militar Central, Instituto de casas fiscales, Universidad Militar Nueva Granada, Círculo de Suboficiales, Hotel San Diego – Hotel Tequendama, Corporación Matamoros.

Para el apoyo a la seguridad se cuenta con la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, la Defensa Civil Colombiana, SATENA y la corporación de alta tecnología. (Ministerio de Defensa nacional , 2021)

El sector defensa frente a entes de control y vigilancia, mantiene un estricto y rigurosos sistema de control, tanto interno como externos, desarrollado no solo por dependencia, peste ejercicio de gestión se desarrolla igualmente a través de herramientas de gestión, como se refiere a continuación:

> De conformidad con la Ley 489 del 22 de diciembre de 1998, por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, la orientación y el control de las actividades que desarrolla el Ministerio de Defensa Nacional, corresponde al Presidente de la República y en su respectivo nivel al Ministro de Defensa Nacional y a los representantes legales de las entidades descentralizadas, superintendencia y sociedades de economía mixta adscritas o vinculadas al Sector Administrativo Defensa Nacional. Así mismo, en la Constitución Política de 1991 se establecen los organismos de control para las entidades que manejen fondos o bienes de la Nación, los cuales se presentan a continuación:

ENTE	CLASE DE CONTROL
Presidencia de la República	Administrativo
Congreso de la República	Político y contables
Contraloría General de la República	Fiscal
Procuraduría General de la Nación	Disciplinario
Fiscalía General de la Nación	Penal
Defensoría del Pueblo	Social
Contaduría General de la Nación	Inspecciones cumplimiento normas

Al interior del Ministerio de Defensa Nacional, se han asignado funciones de control en diferentes niveles organizacionales, específicamente a algunas dependencias, entre ellas

ENTES DE CONTROL A NIVEL INTERNO
Oficina de Control Interno del Ministerio de Defensa Nacional
Inspección General de las Fuerzas Militares
Inspección General del Ejército
Inspección General de la Armada Nacional
Inspección General de la Fuerza Aérea
Inspección General de la Policía Nacional

Es de observar, que en virtud del principio de coordinación y colaboración que se debe dar entre los diferentes organismos de la Administración Pública, para lograr la armonía en el cumplimiento de las funciones, es permanente la comunicación e intercambio de información con entidades como el Departamento Nacional de Planeación, Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Departamento Administrativo de la Función Pública, Archivo

General de la Nación, Ministerio de Salud, Ministerio de Comunicaciones, entre otras, que generan políticas de aplicación en las entidades del Gobierno Nacional.

MECANISMOS DE CONTROL
Plan indicativo sectorial
Plan de acción anual
Planes de mejoramiento
Planes de compras
Plan de capacitación y reinducción
Informes de gestion
Informe sobre evaluación del sistema de control interno

No obstante, es importante resaltar que cada servidor público en los diferentes niveles de la organización y área de responsabilidad deberá determinar sus propios mecanismos de control basados en el autocontrol y autoevaluación. (Ministerio de Defensa Nacional, 2021)

Debido a la pandemia que actualmente aqueja al mundo, ya lo advertía Felix Arteaga, quien mediante documento del Real Instituto Elcano de España, en mayo de 2020, como pese al indiscriminado ataque de este fenómeno a todas las esferas del sistema, como fue el caso Colombiano con el fallecimiento a causa de este virus del ministro de Defensa Nacional, Dr. Carlos Holmes Trujillo el pasado mes de enero, las fuerzas del orden deberán mantener los presupuestos asignados y destinar un gran esfuerzo al apoyo de las autoridades sanitarias para atender esta contingencia. (Real Instituto Elcano, 2020)

A nivel mundial la pandemia disminuyó el incremento en el gasto para el sector defensa, el cual se estimó para este 2021 3.9%, es decir se sitúa el gasto en materia de defensa en 1.830 billones de dólares, incremento inferior al presentado en el 2019, cuando se marcó un 4.4% , por lo cual empieza una marcación en declive a causa de la pandemia. (Infodefensa, 2021)

No obstante, en el caso Colombiano, dentro de las medidas relativas de impacto al covid 19 se enlistan frente al talento humano, el incremento de tres meses del tiempo en la prestación del Servicio Militar, como lo dispuso el decreto legislativo 541 del 13 de abril de 2020 (Gobierno Nacional, 2021).

En materia de participación del presupuesto 2021, el sector defensa en el País ocupa el segundo renglón, con un presupuesto asignado de 39.131 billones de pesos, cifra que lo ubica después de educación y antes de salud (Senado de la República, 2020) .

Los retos del País en materia de seguridad son enormes y no discriminan el tiempo de pandemia, teniendo en cuenta que la criminalidad no da tregua ni siquiera en estos momentos, basta acudir a los mediaos abiertos noticiosos para darse cuenta de los enfrentamientos que existen entre grupos delincuenciales, el narcotráfico y los delitos que aquejan a la seguridad ciudadana, este último aumentado bajo fenómenos como lo son la migración y el desempleo, el cual atribuido a la pandemia se marca en cifras de dos dígitos según reveló el DANE:

> Para el mes de febrero de 2021, la tasa de desempleo fue 15,9%, lo que significó un aumento de 3,7 puntos porcentuales frente al mismo mes del año anterior (12,2%). La tasa global de participación se ubicó 61,6%, lo que representó una reducción de 1,6 puntos porcentuales frente a febrero del 2020 (63,2%). Finalmente, la tasa de ocupación fue 51,8%, presentando una disminución de 3,7 puntos porcentuales respecto al mismo mes del 2020 (55,5%).

> En febrero de 2021, la tasa de desempleo en el total de las 13 ciudades y áreas metropolitanas fue 18,1%, lo que significó un aumento de 6,6 puntos porcentuales respecto al mismo mes del año anterior (11,5%). La tasa global de participación se ubicó en 64,9%, en febrero de 2020 fue 65,9%. Finalmente, la tasa de ocupación fue 53,2%, presentando una disminución de 5,1 puntos porcentuales respecto al mismo mes del 2020 (58,3%). (DANE, 2021).

Propuesta

Justificación y descripción del problema.

La Policía Nacional de Colombia es una Institución de arraigo Constitucional, definida en el artículo 218 superior como:

> La Policía Nacional es un cuerpo armado permanente de naturaleza civil, a cargo de la Nación, cuyo fin primordial es el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas, y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz.
>
> La ley determinará su régimen de carrera, prestacional y disciplinario. (Congreso de la República de Colombia, 1990)

Esta Institución cuenta para cumplir su misión, con un total de 164.682, hombres y mujeres, distribuidos a lo largo y ancho de la geografía nacional, desempeñándose en las diferentes modalidades y especialidades que el servicio demandan para satisfacer las necesidades de convivencia y seguridad ciudadana de los habitantes de habitantes de nuestro País. (Nacional, 2021)

Hoy día Colombia cuenta con un cuerpo de policía profesional, representativo, con un robusto sistema de gestión integral, contenida en la resolución 03948 del 17 de septiembre de 2019 “Por la cual se expide el Manual del Sistema de Gestión Integral de la Policía Nacional y se deroga una resolución”. (resolución”, 2019) No obstante, para llegar a esta posición, se han presentado una serie de fenómenos sociales que han moldeado a la Policía nacional.

Para el año 1993, ante los problemas que atravesaba el País, referentes a la cruda violencia generada por el narcotráfico. La Policía Nacional fue actor principal en esta confrontación, presentándose situaciones lamentables como lo fue la permeabilización a una parte del personal, generando escandalosas escenas lamentables para la historia que abrieron el camino para reformar la Institución; labor titánica como lo menciona la parte introductoria de una obre de Pablo Casas Dupuy:

> Reformar o reestructurar un cuerpo policial no es, ni ha sido nunca, tarea fácil. Históricamente, las reformas policiales sólo son asumidas por un gobierno cuando la situación de corrupción, incompetencia e incapacidad por parte de una policía para controlar la criminalidad y atender adecuadamente las necesidades de la ciudadanía en esas materias, ha llegado a un estado de crisis. (Pablo C. D., 2005).

En su momento, el Presidente de la República constituyó una comisión consultiva que luego de sesionar por 40 días, según la narrativa de Rosso José Serrano Cadena, refirió:

> Debilidad en la formación ética del recurso human, insuficiencia y falta de dinámica en el control vertical, contagio del medio social deteriorado por fallas en la formación profesional, carencia de mandos medios oficiales subalternos y suboficiales, exceso de funciones ante las dimensiones del crimen, falso concepto y espíritu permisivo de cuerpo,

> fractura o divorcio entre la preparación académica y la realidad del servicio, fallas en la conducción de las unidades, disciplina impuesta con intimidación. (José, 1994)

Este diagnóstico planteó la necesidad de profesionalización de todo el personal policial y mejorar el servicio a través de la adopción de estándares de calidad, en el año 1993 se expide la Ley 62 del mismo año, la cual en su artículo 35 le otorgó facultades al Gobierno Nacional para reformar la carrera policial. (Congrso de la República, 1993), esta ley se reglamentó mediante Decreto 041 de 1994, "por el cual se modifican las normas de carrera del personal de oficiales y suboficiales de la Policía Nacional y se dictan otras disposiciones"; Norma que crea el Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional, el cual en su primer planteamiento estaría integrado por los grados de Patrullero, Subintendente, Intendente, Subcomisario y Comisario, esta carrera a su vez después de pasar los correspondientes controles de constitucionalidad se estableció que el Presidente de la República excedió las facultades otorgadas para tal regulación, declarándola inexequible. (Constitucionalidad decreto 041 de 1994, 1994)

Para subsanar esta novedad constitucional, se estableció nuevamente con la misma estructura en el decreto 132 de 1995, "por medio del cual se desarrolla la carrera profesional del Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional", esta carrera para contaba con la característica principal que el personal de patrulleros podría ascender en la escala jerárquica al grado de Subintendente con cumplir unos requisitos en igualdad de condiciones que los demás grados de esta jerarquía, estos eran: tener tiempo en el grado de cuatro (4) años, realizar el curso de ascenso, certificar tiempo de servicio en labores operativas, acreditar aptitud psicofísica, (Presidencia de la República, 1995), los cuales permitirían que todo el personal de Patrulleros ascendiera en la jerarquía del Nivel Ejecutivo.

En el año 2.000, la Policía Nacional de Colombia notó que su estructura piramidal, especialmente en la jerarquía del Nivel Ejecutivo contaba con un mayor número de efectivos en el grado de Subintendente, frente al grado de Patrullero, lo cual estaría debilitando la base de esta carrera y de la Institución, en atención que ya no se incorporaba al servicio personal de Agentes.

Esta situación sumada a otros motivos ajenos a este trabajo, generó que se expidiera el Decreto Ley 1791 del 14 de septiembre del año 2.000, el cual unificó en una sola norma todas las carreras policiales existentes hasta entonces, oficiales, suboficiales, agentes y Nivel Ejecutivo y para efectos de consolidar la base de personal, sin continuar incorporando agentes, se estipuló que el personal de patrulleros debería presentar un concurso para efectos de acceder al curso de ingreso al grado de Subintendente, es decir, ya no ascendería de manera regular, por el contrario, su promoción laboral está supeditada a la presentación de un concurso que convoca de acuerdo a lo informado por la Dirección de Talento Humano de la Policía Nacional por medio de entrevista no estructurada, a más de 50.000 uniformados, para acceder a las vacantes que se dispongan, las cuales no superan el 20% de manera excepcional de los convocados, situación que se regula actualmente la promoción laboral de este personal.

Objetivo General

Presentar una propuesta para realizar la modificación de las normas de carrera del personal uniformado de la Policía Nacional, que permitan establecer un sistema claro y motivante del desarrollo de la carrera policial, mediante la revisión de las normas actuales y la identificación de las expectativas de personal en Nivel ejecutivo, específicamente en el grado de Patrullero.

Objetivos Específicos

Analizar los efectos que generan las normas de carrera en el personal del Nivel Ejecutivo (patrulleros) de la Policía Nacional.

Identificar las expectativas que tiene el personal del Nivel Ejecutivo (patrulleros) de la Policía Nacional, en relación con el desarrollo de la carrera.

Analizar la viabilidad que tiene la modificación de las normas de carrera del personal del Nivel Ejecutivo (patrulleros) de la Policía Nacional, en relación con el desarrollo de la carrera.

Marco Teórico

La Policía Nacional de Colombia, remonta su génesis al año 1890, cuando el Gobierno Nacional dicta el decreto 1000 del 5 de noviembre de 1891, mediante el cual se organiza un cuerpo de policía Nacional. Esta es la norma y la fecha tomados como puntos de referencia para el nacimiento de la Policía Nacional en Colombia.

El decreto 1000 preveía que desde el momento que empezaría a funcionar el cuerpo de Policía Nacional quedarían eliminados la policía departamental, la policía municipal y el cuerpo de serenos. (Policía nacional de Colombia, 2021)

Desde aquél entonces, la naturaleza de los nombramientos del personal que integra esta Institución sería de libre nombramiento y remoción, esta Institución adquiere su carácter de Policía a partir de los hechos registrados el 09 de abril de 1948 Policía Nacional de Colombia. (Policía nacional de Colombia, 2021)

Desde esta fecha en adelante la Policía Nacional de Colombia presentaría un sistema de carrera jerarquizado y con características propias de una fuerza Militar, utilizando los mismos

grados y un régimen sólido basado y amparado en la disciplina y las jerarquías, a las cuales se accedía si el uniformado policial era Oficial o suboficial.

Frente a la base de personal, esta estaba conformada por los agentes de Policía, personal que tenía un sistema de carrera especial y no permitía el ascenso en la jerarquía, dada su naturaleza, la cual les permitía permanecer en el tiempo sin ascender en nivel jerárquico, no obstante, tener un salario diferente con el paso de los años de servicio. (Presidencia de la República, 1190)

Posteriormente y como se mencionaba anteriormente, ante la difícil situación que experimentaba la Institución en el primer quinquenio, se buscó la reforma de la Institución que permitiría entregar al País una nueva Policía, de acuerdo a las recomendaciones planteadas por la comisión accidental:

> Las recomendaciones mas importantes producto de este proceso de reforma se enfocaron hacia lograr mayor cercanía y mayor control por parte de las autoridades civiles, nacionales y locales, vincular activa y formalmente a la ciudadanía en la planeación y diseño de las Políticas y programas de la Institución, especializar la prestación del servicio para que sea de mejor calidad, fortalecer los mecanismos de control disciplinario y auditoría interna, buscar un más alto grado de profesionalización de la carrera policial, procurar mejores niveles de bienestar y seguridad social para los miembros de la institución. (Pablo C. D., 2005)

Para esta fecha, solamente la Policía estaba integrada jerárquicamente por Oficiales, categoría compuesta por los grados de Subteniente hasta General; Suboficiales, categoría compuesta por los grados desde Cabo Segundo hasta Sargento Mayor y Agentes, que era el personal de base.

Posteriormente y con la creación del Nivel Ejecutivo, hoy día se cuenta con una institución integrada por Oficiales, miembros del Nivel Ejecutivo y el personal que aún existe de suboficiales y agentes, quienes no se volvieron a incorporar.

Una vez realizado el marco teórico desde la perspectiva Institucional, se puede inferir que el sistema de ascensos, como quiera que se encuentra regulado en la ley, goza del principio de legalidad, el cual es entendido como "fundamental para intervenir y debe ser total porque estos son los encargados de guardar y hacer guardar tanto el ordenamiento supremo de cada Estado como las leyes que de él se deriven". (Roberto), es decir, jurídicamente existen argumentos para soportar las decisiones que hasta la fecha se toman en relación con la promoción o ascenso del personal de patrulleros de la Policía Nacional.

Lo anterior no debe quedarse en esa óptica institucional jurídica, debe realizarse el análisis desde la óptica organizacional, puntualmente desde el talento humano, pues ellos, el personal, son los destinatarios de la norma, son quienes están desempeñando la función policial, son quienes presentan esta necesidad.

La motivación del personal, especialmente la laboral está entre tantas definiciones, resaltada como "la fuerza que impulsa al trabajador a realizar determinadas acciones o comportamientos para la consecución de los objetivos de la empresa" (García Sanz, 2012)

Esta premisa no parece estar clara para el personal de patrulleros de la jerarquía del nivel Ejecutivo de la policía Nacional, en atención a que la Institución se debe regir por los parámetros legales establecidos, dentro de los que encontramos el actual régimen de carrera, es necesario revisar la normatividad para determinar cuáles son los puntos de atención que generan la inconformidad en el personal y proponer las alternativas de solución al respecto.

Se han presentado algunas escenas que materializan tal inconformidad, situaciones que han llevado a prestar la mayor atención de la misma Institución, situación que no es de recibo para las condiciones y características de la misma, en la medida que, si contáramos con un régimen de carrera que colme en buena parte las expectativas del personal que deciden desarrollarse profesionalmente en la Institución Policía Nacional de Colombia, no tendríamos que abordar estos estudios. (subalterno, 2015)

El ascenso o cambio de grado es una factor motivacional alto en una organización. La Policía Nacional no puede ser ajena a esta realidad, máxime cuando estamos frente a una profesión que requiere más que conocimientos para su ejercicio, pues el ser Policía demanda una cantidad de especiales menesteres que solo una persona que tenga vocación de servicio puede desarrollar. No obstante ante una incertidumbre de carrera, hace que el retiro del servicio activo se constituya en una posibilidad, así lo permite hacer ver Ken Robison al narrar:

> A muchos de nosotros nuestro trabajo nos define incluso ante nosotros mismos e incluso si el trabajo que hacemos no expresa quiénes sentimos que somos en realidad. Esto puede ser especialmente frustrante si tu trabajo no te satisface. Si en tu trabajo no encuentras el Elemento, es aún más importante que lo descubras en otra parte. (Robison & Aronica, 2007).

Así mismo aspectos de satisfacción claramente descritas por Abraham Maslow en su obra magistral, aun vigente “Motivación y personalidad” Una teoría sobre la motivación humana (Maslow, 1991), donde claramente de acuerdo a la pirámide propuesta hace ver como este factor de promoción laboral del personal de patrulleros, coadyuva necesariamente al logro y escalamiento en esta pirámide de necesidades, lo que ilustra que es un factor que merece toda la

atención necesaria para brindar al personal policial un ambiente óptimo para su desarrollo personal, familiar y social.

Refuerza este planteamiento los expuesto por autores dentro de los cuales destacamos a Mario Alonso Puig, quien en su obra reinventarse hace una clara referencia a los problemas cotidianos, complejos o no, que roban la energía y acaban por frustrar planes, proyectos y para el caso concreto, la vida y plan de carrera policial. (Puig, 2010).

La presente propuesta esta claramente encaminada a buscar un factor motivacional laboral, entendido entre tantos conceptos como "la capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetos de la misma, es decir, en relación al trabajo" (Vida Profesional, 2020).

Esta revisión y posterior propuesta se encaminará a atender las contingencias presentadas en el personal del Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional, especialmente en el personal de patrulleros, cifra que representa el 74% aproximadamente del personal que integra la Institución.

Metodología.

El presente trabajo se enmarca dentro del tipo descriptivo y explicativo o causal, en atención a que debemos establecer las características del fenómeno del desarrollo de la carrera del Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional y a su vez, establecer las causas y efectos de su desarrollo.

La categoría de análisis estará soportada en las normas que han regulado la carrera del Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional, la cual, por la naturaleza de la Institución, sector público, debe y se desenvuelve dentro de los parámetros que la normatividad le asigna.

La información a emplear será cualitativa y cuantitativa que se encuentra disponible en la Dirección General de la Policía Nacional y con los miembros del Nivel Ejecutivo de la misma Institución.

Para la recolección de la información, se hizo uso de una visita a la Dirección de Talento Humano, entrevistas a personal de la Policía Nacional, análisis a las normas de carrera y sentencias de las altas cortes sobre la carrera del Nivel Ejecutivo, igualmente, se analizaron informes y documentos de doctrina institucional que guardan estrecha relación con el objeto de este estudio.

La visita consistió en recopilar la información necesaria para analizar la situación del personal que será objeto de estudio.

Las fuentes documentales consultadas, correspondieron a la normatividad establecida en el Decreto Ley 1791 de 2000 "Por el cual se modifican las normas de carrera del Personal de Oficiales, Nivel Ejecutivo, Suboficiales y Agentes de la Policía Nacional". Igualmente, se consultó la poca bibliografía nacional e internacional que guarda relación directa o aborde la problemática planteada, entendiendo, que al ser una situación derivada de la aplicación de normas especiales de carrera, casi únicas, es un tema que tiene bastante camino por explorar, como en efecto se pretende con el presente trabajo.

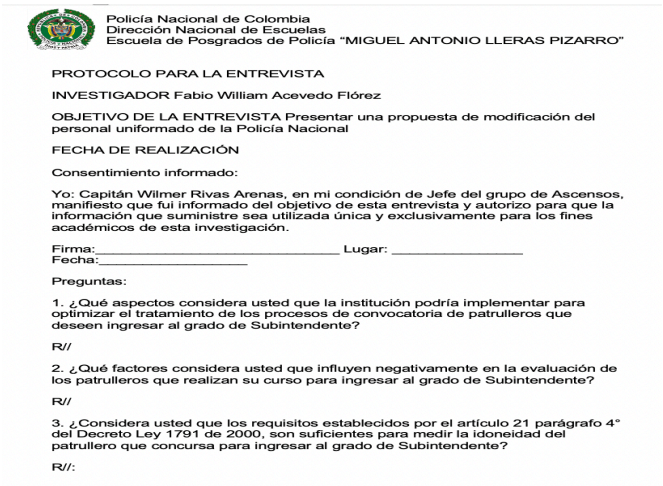
Las consultas a expertos a través de entrevistas relacionadas en las figuras 2,3 y 4, donde se exponen los formatos de entrevista, con la identificación y el consentimiento informado del entrevistado respecto al conocimiento del objetivo del trabajo, con el fin de contextualizar y resaltar la necesidad de atender el problema planteado. Estas entrevistas fueron practicadas, a los siguientes funcionarios pertenecientes a la Institución, quienes están encargados de la gestión del procedimiento de ascenso o ingreso al grado de Subintendente de la Institución, personal que se

encarga del asesoramiento jurídico a la Policía Nacional, funcionario orgánico de la Secretaría General encargado de las situaciones prospectivas jurídicas y organizacionales y un funcionario de la población seleccionada para realizar este trabajo y sobre la cual recae la investigación.

El personal entrevistado son: señor Patrullero Alfredo Heraclio Gutierrez Cotrina, Patrullero de la Policía Nacional, Capitán Wilmer Rivas, Jefe del Grupo de Ascensos de la Dirección de Talento Humano de la Policía Nacional; a la doctora Luisa Fernanda Aguirre Cardona, Asesora Jurídica Grado 16 de la Secretaría General de la Policía Nacional; y al doctor Adolfo León Ramírez Bustamante, Jefe el Grupo de Prospectiva de la Secretaría General de la Policía Nacional, quienes de manera animada y consiente colaboraron con sus respuestas a la estructuración y desarrollo del presente trabajo.

Figura 4

Formato de Entrevista



Policía Nacional de Colombia
Dirección Nacional de Escuelas
Escuela de Posgrados de Policía "MIGUEL ANTONIO LLERAS PIZARRO"

PROTOCOLO PARA LA ENTREVISTA

INVESTIGADOR Fabio William Acevedo Flórez

OBJETIVO DE LA ENTREVISTA Presentar una propuesta de modificación del personal uniformado de la Policía Nacional

FECHA DE REALIZACIÓN

Consentimiento informado:

Yo: Capitán Wilmer Rivas Arenas, en mi condición de Jefe del grupo de Ascensos, manifiesto que fui informado del objetivo de esta entrevista y autorizo para que la información que suministre sea utilizada única y exclusivamente para los fines académicos de esta investigación.

Firma:_____ Lugar: _____
Fecha:_____

Preguntas:

1. ¿Qué aspectos considera usted que la institución podría implementar para optimizar el tratamiento de los procesos de convocatoria de patrulleros que deseen ingresar al grado de Subintendente?

R//

2. ¿Qué factores considera usted que influyen negativamente en la evaluación de los patrulleros que realizan su curso para ingresar al grado de Subintendente?

R//

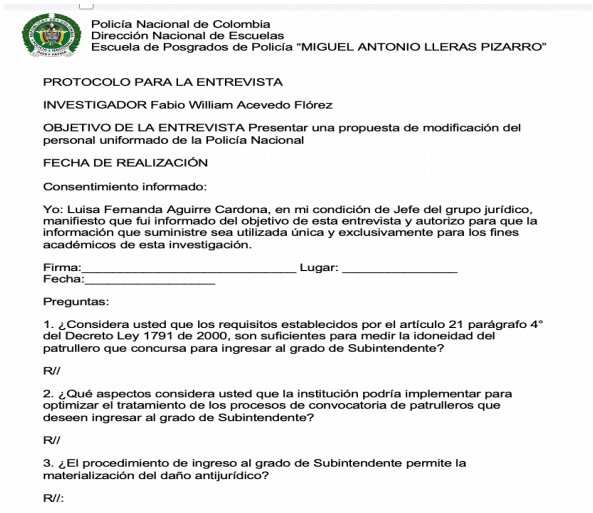
3. ¿Considera usted que los requisitos establecidos por el artículo 21 parágrafo 4° del Decreto Ley 1791 de 2000, son suficientes para medir la idoneidad del patrullero que concursa para ingresar al grado de Subintendente?

R//:

Nota. Formato de entrevista practicada al Capitán Wilmer Rivas Arenas, adaptada trabajo realizado por el autor en trabajo de Academia Superior de Policía ASPOL 2020-2.)

Figura 5

Formato de Entrevista



Policía Nacional de Colombia
Dirección Nacional de Escuelas
Escuela de Posgrados de Policía "MIGUEL ANTONIO LLERAS PIZARRO"

PROTOCOLO PARA LA ENTREVISTA

INVESTIGADOR Fabio William Acevedo Flórez

OBJETIVO DE LA ENTREVISTA Presentar una propuesta de modificación del personal uniformado de la Policía Nacional

FECHA DE REALIZACIÓN

Consentimiento informado:

Yo: Luisa Fernanda Aguirre Cardona, en mi condición de Jefe del grupo jurídico, manifiesto que fui informado del objetivo de esta entrevista y autorizo para que la información que suministre sea utilizada única y exclusivamente para los fines académicos de esta investigación.

Firma:_____ Lugar: _____
Fecha:_____

Preguntas:

1. ¿Considera usted que los requisitos establecidos por el artículo 21 parágrafo 4° del Decreto Ley 1791 de 2000, son suficientes para medir la idoneidad del patrullero que concursa para ingresar al grado de Subintendente?

R//

2. ¿Qué aspectos considera usted que la institución podría implementar para optimizar el tratamiento de los procesos de convocatoria de patrulleros que deseen ingresar al grado de Subintendente?

R//

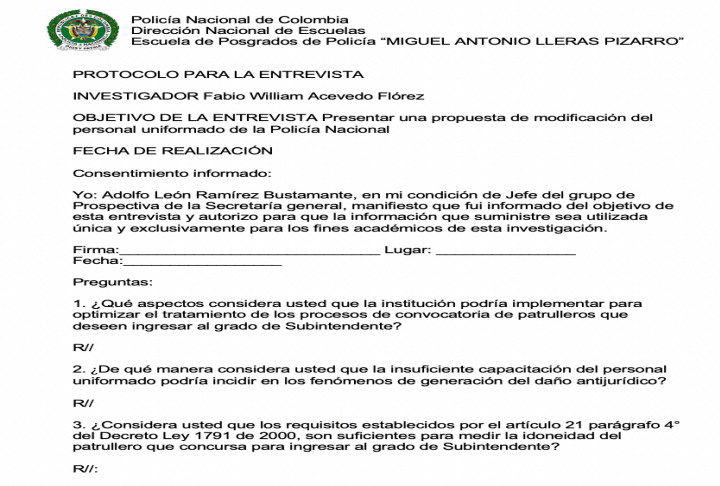
3. ¿El procedimiento de ingreso al grado de Subintendente permite la materialización del daño antijurídico?

R//:

Nota. Formato de entrevista practicada a la doctora luisa Fernanda Aguirre Cardona, adaptada trabajo realizado por el autor en trabajo de Academia Superior de Policía ASPOL 2020-2.)

Figura 6

Formato de Entrevista



Policía Nacional de Colombia
Dirección Nacional de Escuelas
Escuela de Posgrados de Policía "MIGUEL ANTONIO LLERAS PIZARRO"

PROTOCOLO PARA LA ENTREVISTA

INVESTIGADOR Fabio William Acevedo Flórez

OBJETIVO DE LA ENTREVISTA Presentar una propuesta de modificación del personal uniformado de la Policía Nacional

FECHA DE REALIZACIÓN

Consentimiento informado:

Yo: Adolfo León Ramírez Bustamante, en mi condición de Jefe del grupo de Prospectiva de la Secretaría general, manifiesto que fui informado del objetivo de esta entrevista y autorizo para que la información que suministre sea utilizada única y exclusivamente para los fines académicos de esta investigación.

Firma:_____ Lugar: _____
Fecha:_____

Preguntas:

1. ¿Qué aspectos considera usted que la institución podría implementar para optimizar el tratamiento de los procesos de convocatoria de patrulleros que deseen ingresar al grado de Subintendente?

R//

2. ¿De qué manera considera usted que la insuficiente capacitación del personal uniformado podría incidir en los fenómenos de generación del daño antijurídico?

R//

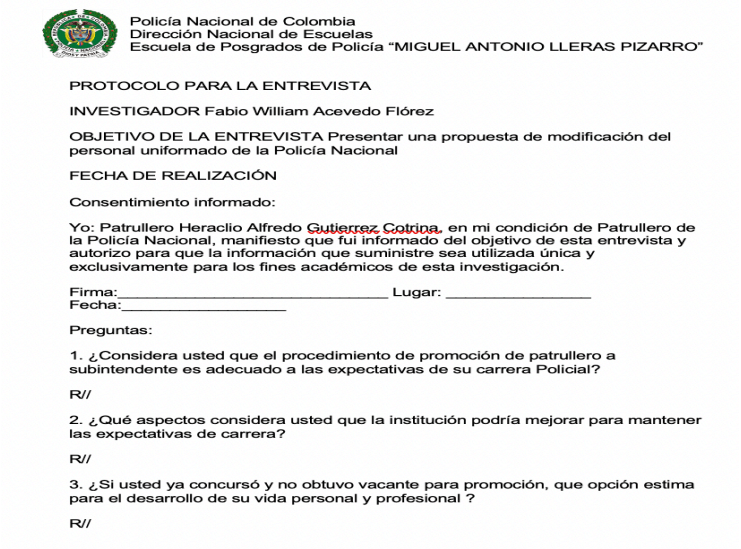
3. ¿Considera usted que los requisitos establecidos por el artículo 21 parágrafo 4° del Decreto Ley 1791 de 2000, son suficientes para medir la idoneidad del patrullero que concursa para ingresar al grado de Subintendente?

R//:

Nota. Formato de entrevista practicada al doctor Adolfo León Ramírez Bustamante, adaptada trabajo del autor en trabajo de Academia Superior de Policía ASPOL 2020-2.)

Figura 7

Formato de Entrevista



Policía Nacional de Colombia
Dirección Nacional de Escuelas
Escuela de Posgrados de Policía "MIGUEL ANTONIO LLERAS PIZARRO"

PROTOCOLO PARA LA ENTREVISTA

INVESTIGADOR Fabio William Acevedo Flórez

OBJETIVO DE LA ENTREVISTA Presentar una propuesta de modificación del personal uniformado de la Policía Nacional

FECHA DE REALIZACIÓN

Consentimiento informado:

Yo: Patrullero Heraclio Alfredo Gutierrez Cotrina, en mi condición de Patrullero de la Policía Nacional, manifiesto que fui informado del objetivo de esta entrevista y autorizo para que la información que suministre sea utilizada única y exclusivamente para los fines académicos de esta investigación.

Firma:_____ Lugar: _____
Fecha:_____

Preguntas:

1. ¿Considera usted que el procedimiento de promoción de patrullero a subintendente es adecuado a las expectativas de su carrera Policial?

R//

2. ¿Qué aspectos considera usted que la institución podría mejorar para mantener las expectativas de carrera?

R//

3. ¿Si usted ya concursó y no obtuvo vacante para promoción, que opción estima para el desarrollo de su vida personal y profesional ?

R//

Nota. Formato de entrevista practicada al patrullero Heráclio Alfredo Gutierrez Cotrina, adaptada trabajo realizado del autor en trabajo de Academia Superior de Policía ASPOL 2020-2.)

Estas tuvieron como objeto conocer el concepto que les merece el desarrollo de la temática propuesta, dada su experiencia y conocimiento en el manejo de las situaciones atinentes a los ascensos del personal uniformado de la policía Nacional.

La información obtenida, se clasificó y organizó con el fin de identificar las variables en el desarrollo de la problemática.

Resultados

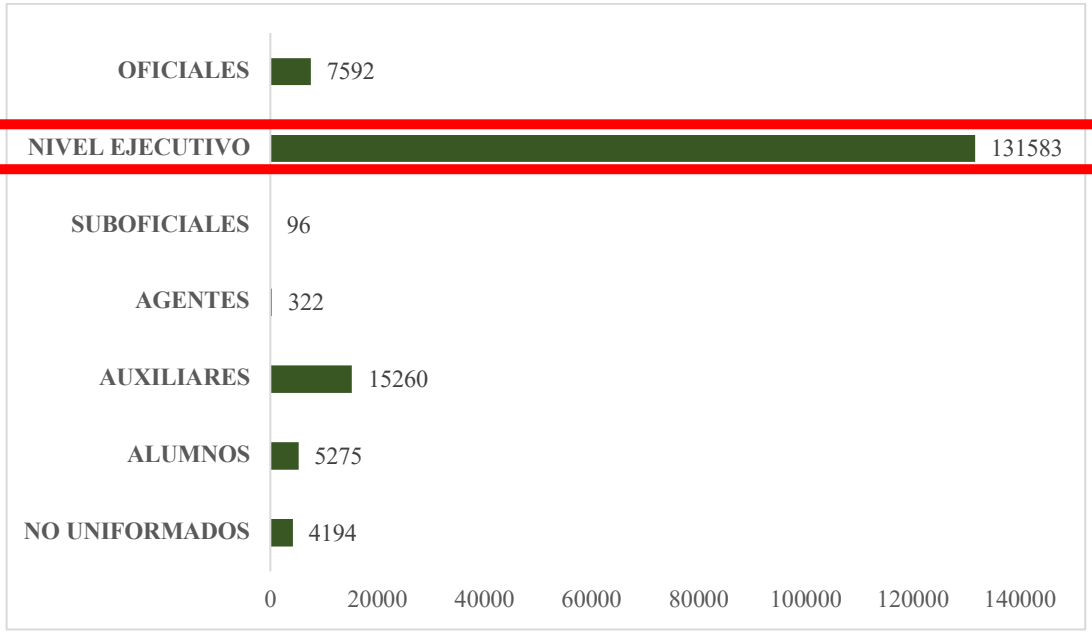
Frente a la visita a la Dirección de Talento Humano, fue realizada el 21 de enero de 2021, en la cual el Centro de Observación prospectiva del Talento Humano, facilitó el parte de personal, donde se destaca que a esa fecha se cuenta con el siguiente personal:

La Policía Nacional de Colombia cuenta con un total de 164.682 funcionarios distribuidos como se refiere en la figura 8, la cual se elabora a partir de los datos suministrados

por la Dirección de Talento Humano de la Policía nacional, con el fin de identificar las diferentes categorías establecidas en la jerarquía Policial, la cual está claramente definida en el Artículo 5 del decreto Ley 1791 de 2000, refiriendo que esta se establece para definir y generar los derechos y obligaciones que se adquieren en ejercicio de la profesión policial, norma que aplica exclusivamente para el personal uniformado de la Institución (Presidencia de la República, 2000):

Figura 8

Personal de la Policía Nacional



Nota. Parte de personal de la Policía Nacional, adaptada de datos suministrados por la Dirección de Talento Humano, elaboración del autor

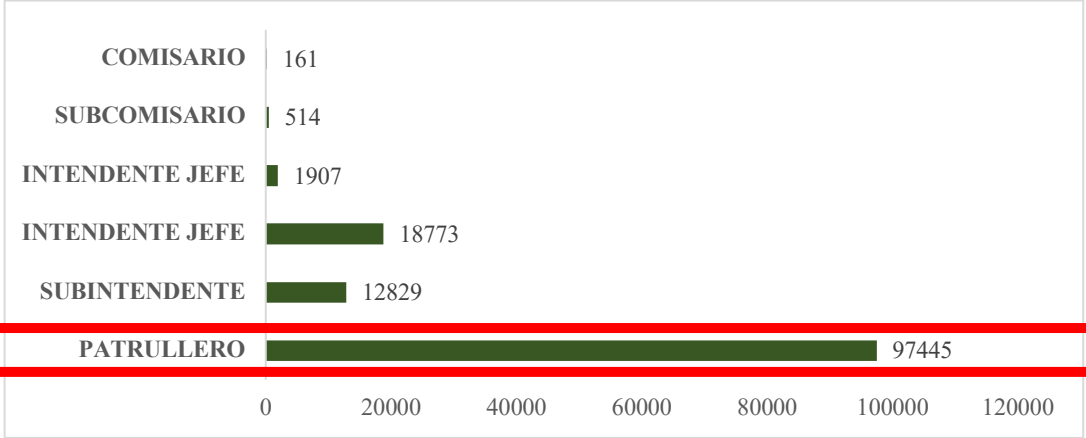
Observamos en la figura anterior que el trabajo se enfoca en el personal del Nivel Ejecutivo, quien representa con 131.583 funcionarios el 80% del total de la población.

Ahora, como quiera que el presente trabajo se encamina a atender un problema planteado al personal del Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional, es preciso identificar la población

atendida, descrita en la figura 9, donde se examina la categoría del Nivel Ejecutivo, para identificar al personal de patrulleros, quienes serán los destinatarios directos de la propuesta a presentar, lo que delimitará la magnitud y representación del personal escogido para ser analizado en cuanto a sus expectativas y posible solución al problema identificado.

Figura 9

Personal del Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional



Nota. Parte de personal del Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional, adaptada de datos suministrados por la Dirección de Talento Humano, elaboración del autor.

Resalta que es una necesidad sentida analizar la situación propuesta en el presente trabajo como quiera que busca la posibilidad de mejorar las expectativas de carrera del personal de patrulleros del Nivel Ejecutivo, quienes representan el 74% de la población de esta categoría y el 59% del total de la población policial, es decir, esta propuesta generaría impacto directo a mas de la mitad del personal que integra la Institución, impacto que se reflejará en el mejoramiento de la calidad de vida personal, familiar y social de este personal y sus familias, lo cual redundará en el mejoramiento del servicio brindado a la comunidad.

Analizadas las respuestas entregadas en las entrevistas practicadas, se logra observar que las situaciones problemáticas derivadas de la forma como se realiza la promoción laboral de los patrulleros, podrían optimizarse desde perspectivas tales como:

Frustración en cuanto al plan de carrera y de vida personal al experimentar que la norma establece un tiempo de permanencia en el grado para ascender a Subintendente, pero ante la gran cantidad de postulantes, esa posibilidad es casi que remota.

Desviación del Plan de carrera al preferir estudiar una carrear liberal para tener una posibilidad laboral fuera de la Institución, pensando en el eventual retiro ante la imposibilidad de ascender.

La disciplina policial se verá afectada cuando el personal con menos tiempo de servicio cambie de grado y los más antiguos se mantengan en el grado de patrulleros.

Se debe poner un límite dispuesto sobre el cumplimiento de requisitos sustanciales, ya sea por el tiempo de servicio para concursar o el número de oportunidades concedidas por la Institución para poder concursar.

Como todos los concursos de méritos, se debería pagar un importe como derecho para concursar. Ello con la finalidad de establecer una fuente adicional de recursos para la Institución, que permita sufragar los costos económicos derivados de los recursos que se deben destinar para la atención del concurso.

Así mismo, de las entrevistas practicadas se logra advertir una identificación sobre los elementos que generan las principales adversidades en los procesos de formación de los patrulleros que aspiran a ingresar al grado de Subintendente, las cuales se encuentran relacionadas estrechamente con situaciones tales como la permanente disponibilidad a la cual

continúan sometidos los concursantes para poder acudir al servicio en los eventos en los cuales las situaciones de alteración al orden público así lo demanden.

Sobre el mismo punto, esta permanente disponibilidad y su destinación para la cobertura de servicios de apoyo que permitan brindar fortalecimiento a los dispositivos establecidos para el restablecimiento del orden público, implican en muchas oportunidades la interrupción transitoria de los procesos académicos desarrollados por este especial sector poblacional ocasionando con ello la distracción y pérdida de concentración en la aprehensión de las habilidades requeridas para el ejercicio del mando.

De otra parte, conforme a la información recibida producto de las entrevistas realizadas, se logra avizorar la presencia en el parágrafo 4° del artículo 21 del Decreto Ley 1791 de 2000, de algunos requisitos que algunos de los entrevistados consideran como superfluos en atención a que no se orientan a medir la real capacidad del uniformado para la adquisición del grado de Subintendente, sino que constituyen someras exigencias formales orientadas a verificar el cumplimiento riguroso de requisitos que en los contextos actuales no corresponden a las dinámicas para las cuales los Subintendentes de la Policía Nacional se encuentran destinados.

Este es el caso de la opinión entregada por el doctor Adolfo León Ramírez Bustamante, quien en su leal saber y entender considera que la exigencia relacionada con la acreditación de la capacidad psicofísica por parte del uniformado no debería ser considerada como un requisito para el concurso, sino para la adquisición del grado propiamente dicho; siendo importante precisar que en el mismo sentido, el Capitán Wilmer Rivas considera que el único requisito que realmente permite determinar la idoneidad para el ejercicio del grado de Subintendente se encuentra asentado en el tiempo de permanencia que se exige al Policial para efectos de ingresar a tal escaño, permitiendo incluso pensar que para efectos de la profesionalización del servicio de

Policía sería importante exigir al concursante acreditar un título académico profesional que permita conjugar las necesidades del servicio policial con las habilidades y destrezas adquiridas.

Por su parte, la doctora Luisa Fernanda Aguirre Cardona considera que los aspectos relacionados con las convocatorias presentadas por la Institución para los señores Patrulleros que desean ingresar al grado de Subintendente, podrían encontrar un componente de articulación virtual a través del cual se permitiría dar cumplimiento a los requisitos legales y reglamentarios establecidos para tal efecto, a través de los protocolos de telemedicina y presentación de documentos que posibilitaría en la agilización de los procesos de administrativos relacionados con la revisión documental.

En el mismo sentido, manifiesta que los requisitos establecidos por el artículo 21 del Decreto Ley 1791 de 2000 son necesarios para la verificación de la idoneidad del aspirante, salvo lo relacionado con el establecimiento de la capacidad psicofísica en tanto considera que esta exigencia deberá ser verificada no en el curso sino al momento de recibir el grado, puesto que son aspectos relacionados con la aptitud para su ejercicio, más no para la aspiración generada sobre el ingreso.

Desde tal perspectiva, considera que la idoneidad del patrullero que aspira a ingresar al grado de Subintendente puede medirse desde la capacidad cognitiva e intelectual para poder desarrollar los procesos en los cuales se requiere su intervención, al igual que el ejercicio del mando, puesto que la ausencia conceptos claros sobre la dinámica institucional, el marco jurídico y reglamentario que rige el servicio de Policía entre otros factores asociados al direccionamiento material del mismo, implicarían la generación de escenarios riesgosos para la institución.

A su turno el Patrullero Heraclio Alfredo Gutiérrez Cotrina refiere que si bien es cierta y se acata la normatividad existente, la misma menoscaba las expectativas de carrera del personal,

teniendo en cuenta que el ingreso o ascenso al grado de Subintendente no se da en las mismas condiciones de los demás grados, por tiempo y preparación, apelando a un concurso de méritos para cubrir las vacantes proyectadas que son muy pocas ante el elevado número de postulantes.

En concordancia el personal de patrulleros encuentra en la oferta académica externa otras posibilidades de crecimiento y desarrollo, incorporándose en procesos académicos de pregrado que suplan y den la posibilidad de ejercicio laboral en otras entidades diferentes a la policía Nacional, ante la dificultad de promoción.

Salarialmente en la medida que avanza el tiempo las obligaciones aumentan y con el salario percibido por un patrullero, difícilmente cubre las necesidades de una nueva familia.

Presentación de la Propuesta

La propuesta de modificación de las normas de carrera del personal uniformado de la Policía Nacional, está enfocada a atender la necesidad planteada del personal de patrulleros, la cual versará sobre ajustar el sistema de promoción de Patrullero a Subintendente, el cual si bien es cierto no garantizará por razones organizacionales el 100% de la promoción del personal, si puede generar una expectativa diferente de movilidad que permita el crecimiento y fortalecimiento personal, laboral y familiar del Patrullero.

Necesariamente la promoción laboral del personal obedece a factores de índole interno como lo es el concurso previsto en el Artículo 4 del decreto ley 1791 de 2000, norma que regula la carrera del personal uniformado dela Policía Nacional, su diseño no permite por razones de la naturaleza piramidal de la organización, la posibilidad que todo el personal de patrulleros ascienda.

La Planta de personal, marca la promoción laboral, factor de índole externo fijada anualmente por el Gobierno Nacional, la cual se establece a partir de las necesidades que el servicio demande en materia de uniformados.

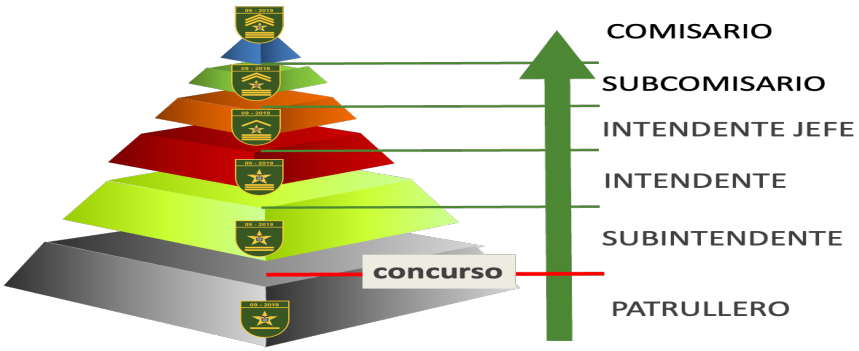
No obstante y ante la imposibilidad de garantizar la totalidad de la promoción laboral, se debe presentar y establecer una propuesta para atender la expectativa de quien no logra ser promovido.

Sistema Actual de Ascensos del Personal del Nivel Ejecutivo

A continuación se presentará en la figura 10 como es el actual sistema de promoción laboral del personal de la policía Nacional, enfocado al personal del Nivel Ejecutivo, donde se observa que es ascendente de manera vertical, esta promoción, para el caso de los patrulleros, está supeditada a un concurso previo, el cual limita notablemente las posibilidades de promoción de este personal, situación que genera el objeto de este estudio.

Figura 10.

Sistema actual de Ascenso Promoción del Personal del Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional



Nota. sistema actual de Promoción Laboral del Nivel Ejecutivo, Fuente Autor, 2021

La grafica describe el actual sistema de promoción laboral del personal del Nivel Ejecutivo, el cual es ascendente, resaltando que para promocionarse del grado de Patrullero a

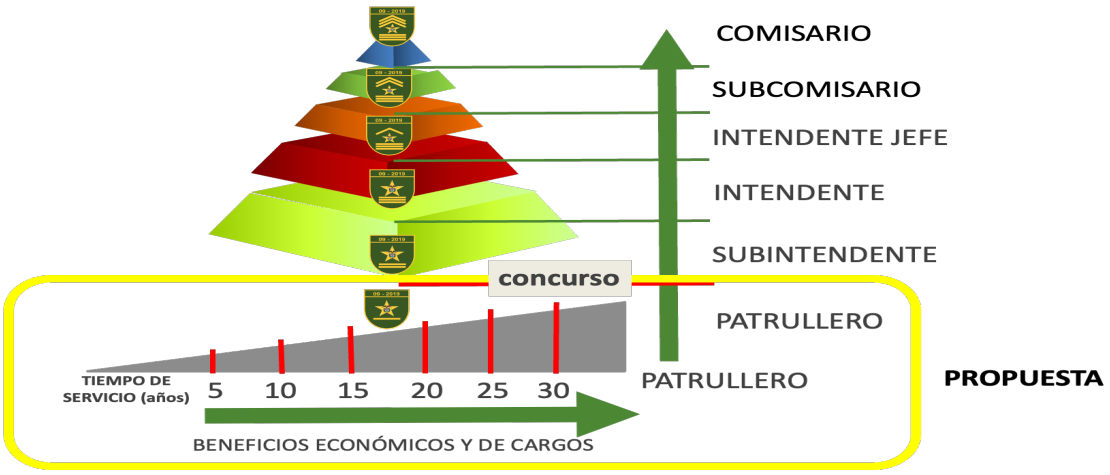
Subintendente, se requiere del concurso previo al curso de ingreso al grado de Subintendente, el cual no permite la promoción de todo el personal, reduciendo la posibilidad a unos cuantos, dejando al Patrullero en una situación de incertidumbre y frustración, toda vez que el número de promovidos dependerá de las vacantes limitadas que autoriza el Gobierno Nacional, es decir, la promoción no depende directamente del puntaje obtenido, dependerá de la cantidad de vacantes que se dispongan.

Sistema horizontal propuesto de Ascenso para el personal del Nivel Ejecutivo

La propuesta de promoción del personal de Patrulleros, se presenta en la figura 11, la cual demuestra que se puede mantener el actual sistema, adicionalmente aun sistema de promoción lineal horizontal que permita al patrullero promocionarse de manera horizontal, no necesariamente vertical y que de la misma manera esta promoción le genere beneficios

Figura 11

Sistema Propuesto de Ascenso Promoción del Personal del Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional



Nota. sistema propuesto de Promoción Laboral del Nivel Ejecutivo, Fuente Autor, 2021

La modificación normativa consistirá en construir un movimiento horizontal, es decir, en el mismo grado, que permita que el patrullero que no logra ingresar o ser promovido al grado de

Subintendente, pueda crecer en su carrera policial de manera horizontal, brindando la posibilidad de acceder a beneficios de carrera económicos y de ocupación laboral, en la medida que avanza el tiempo de carrera.

Para lograr esta promoción el patrullero deberá no solamente contar con unos tiempos de servicio en el grado que lo ubiquen con una antigüedad para ser promovido; adicional a ello deberá mantener y observar el comportamiento adecuado y esperado, esto es, no ser sancionado disciplinaria o penalmente; igualmente deberá capacitarse en materia policial, con ello mantendremos a nuestro personal capacitado periódicamente a efectos de ser promovido, lo cual redundará en un mejor servicio policial en las calles.

Elementos de la propuesta

La presente propuesta tiene como elementos constitutivos, los elementos que se plantean en la figura 12, necesarios para la puesta en marcha de una propuesta de estas características, relacionadas con la viabilidad jurídica, económica y organizacional, como se describirá.

Figura 12

Elementos constitutivos de la Propuesta



Nota. Elementos constitutivos de la propuesta, Fuente Autor, 2021

Jurídico

Modificar y adicionar el Decreto ley 1791 de 2000, por el cual se dictan las normas de carrera del personal uniformado de la policía Nacional, mediante un articulado que establezca la promoción horizontal del personal, donde claramente se establezcan los tiempos, requisitos y beneficios que se alcanzan con esta promoción.

En cuanto a los tiempos se propone alinear a cada cinco (5) años lograr esta eventual promoción, estableciendo que cada quinquenio el uniformado patrullero que cumpla con las condiciones y requisitos establecidos sea distinguido con el reconocimiento.

En cuanto a los requisitos se propone que adicional al tiempo de cinco (5) años de servicio, el patrullero que aspire a esa distinción deberá no haber sido sancionado disciplinaria o penalmente, esto para mantener y fortalecer la disciplina policial; deberá demostrar capacitación en temas policiales, con el fin de mantener la constante capacitación, la cual deberá ser confeccionada, promocionada y desarrollada por la dirección nacional escuelas de la Institución; por último el postulante debe contar con concepto favorable de la Junta de Evaluación y Clasificación para Suboficiales, miembros del Nivel Ejecutivo y Agentes de la Policía Nacional, órgano de carácter interno que goza de carácter discrecional y que permite regular los ingresos, ascensos, estímulos y retiros del personal.

Por último, la norma debe establecer el reconocimiento económico al que accede el patrullero que sea promocionado, el cual se propone que solo sea mientras el mismo se mantenga en servicio activo y se convierta en factor prestacional, de cara a la eventual asignación de retiro, una vez se obtenga el 5 reconocimiento, es decir 25 años de servicio, con esto se posibilitará la retención o fidelización del personal.

En cuanto a los cargos que desempeñarán, la propuesta es desarrollar este ítem en la política de administración del talento humano, la cual establecerá los cargos y especialidades a las cuales se puede acceder en razón de las distinciones establecidas.

Es preciso señalar que no se debe acabar el concurso, teniendo en cuenta que el total de los patrulleros que se encuentran en servicio tienen esa expectativa, lejana, pero la tienen, por lo cual expondríamos a la institución a un riesgo jurídico innecesario en el evento de quitar esa posibilidad.

Económico

Se debe contar con el aval del Ministerio de hacienda y crédito público con el fin de garantizar los recursos que soporten el reconocimiento del personal.

Organizacional

La Dirección Nacional de Escuelas debe estructurar el plan de capacitación del personal aspirante, teniendo en cuenta la temática, tiempos, lugares de capacitación.

La Oficina de Telemática de la Institución deberá permitir la conectividad del personal a través de la plataforma de educación virtual con que cuenta la Institución, con el fin de facilitar el acceso a los programas académicos.

La Dirección de Talento Humano puede tomar este insumo de promoción para establecer y desarrollar el Plan de Carrera, el cual a la fecha no ha sido ejecutado, determinando los cargos que serán desempeñados por el personal de patrulleros promocionado.

Aplicabilidad

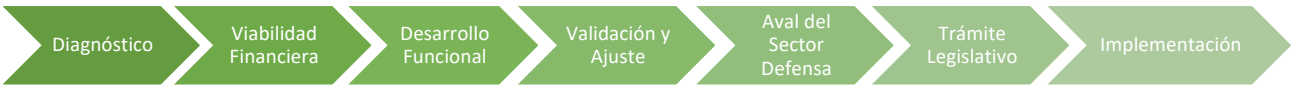
Se requiere que por parte de la Policía Nacional se ejecuten actividades internas conforme a los cuales se plantee, desarrolle e implemente el presente proyecto, de manera tal que se convierta en uno de los pilares estratégicos sobre los cuales la Institución oriente sus esfuerzos

de cara a mejorar las condiciones laborales, personales y familiares del personal de patrulleros de la policía Nacional.

Para este objetivo, se contará con las siguientes fases, las cuales se muestran en la figura 13, que marcan el camino a seguir para la implementación de esta propuesta.

Figura 13

Fases de la Propuesta



Nota, Fases de la Propuesta Fuente, Autor, 2021

Fase I. Diagnóstico

En esta fase se constituirá una mesa de trabajo liderada por la Subdirección General de la Policía Nacional, con la participación de la Oficina de Planeación, quien coordinará el desarrollo e implementación de la propuesta, Secretaría General para realizar las confecciones jurídicas que la propuesta demanda y La Dirección de talento humano, quien presentará a la mesa el diagnóstico relacionado con el personal de patrulleros y el estado del plan de carrera.

Fase II. Desarrollo de viabilidad financiera de la Propuesta

En esta fase la oficina de planeación, por intermedio del grupo de presupuesto, realizará los procedimientos necesarios para obtener la viabilidad financiera de sostenimiento de la propuesta.

Fase III. Desarrollo funcional de la propuesta

La mesa de diagnóstico se reunirá y elaborará el proyecto de articulado que soporte la propuesta. En esta fase igualmente se establecerá el plan de capacitación y evaluación para el desarrollo de la propuesta una vez sea convertido adoptado por la normatividad legal de carrera.

Fase IV. Validación y ajuste

En esta fase la propuesta planteada se someterá a validación por parte del personal de patrulleros, mediante un *focus group*, así mismo se presentará el proyecto al mando Institucional a fin de acceder a las observaciones que permitan ajustar la propuesta.

Fase V. Aval del Sector

Una vez validada y ajustada la propuesta se presentará al Ministerio de defensa Nacional, con el fin de fijar el camino de gestión legislativa de la propuesta, esto es, tramitarlo como ley de la república o solicitar facultades extraordinarias al congreso para que el presidente de la República regule la materia.

Fase VI. Trámite Legislativo

De acuerdo a los parámetros designados por el Ministerio de Defensa Nacional, la oficina de Planeación por intermedio del grupo Legislativo, realizará el seguimiento y gestión al proyecto.

Fase VII. Implementación

En esta fase se procederá a poner en marcha el proyecto, mediante la expedición de los actos administrativos necesarios para su implementación.

Beneficios

Este capítulo se desarrollará en tres ópticas, la personal, la institución y país.

Personal

El personal destinatario de esta iniciativa – Patrulleros del Nivel Ejecutivo – encontrará beneficios en cuanto a su calidad de vida personal, el cual se verá reflejado en el logro que obtendrá al momento de recibir su promoción, producto del tiempo, el comportamiento y la

capacitación, situaciones que lo ubicarán en un mejor punto de crecimiento personal, al ser reconocido en un nivel diferente al de sus semejantes – patrulleros – en razón de su tiempo de servicio, es decir la antigüedad, tantas veces esgrimida en este tipo de instituciones jerarquizadas para acceder a beneficios o reconocimientos; el comportamiento, al denotar que en la medida de no estar sancionado por conductas que atacan la disciplina policial, será reconocido y distinguido y por último la retribución a la capacitación que adquiera y que le enriquecerán como profesional de policía: situaciones que son impulsores de motivación y crecimiento personal, que se acompañan en la posibilidad de brindar para él mismo y su entorno mejores condiciones de vida y relacionamiento.

El aspecto familiar también hace parte de este ítem personal, pues en la organización policial es muy marcada la participación de la familia en el desarrollo de la carrera, por este motivo la familia también estará beneficiada con la presente propuesta, en el entendido que, al momento de ubicar al patrullero en una mejor posición de carrera y económica, podrán acceder a mejores condiciones de desarrollo familiar como lo son los temas atinentes a estabilidad de arraigo, el cual se alcanzaría en la medida de las promociones horizontales y el factor económico que conlleva la posibilidad de acceso a mejores condiciones de desarrollo familiar como se destacan las educativas de recreación y en oportunidades la misma estabilidad familiar.

Institución

La Institución retornará la inversión que realizará al operacionalizar la propuesta en la medida que contará con patrulleros mas comprometidos para el cumplimiento de la misión Constitucional, es decir el mejoramiento del servicio policial, en la medida que dos de los tres requisitos planteados están enfocados a comportamiento y capacitación, esto es, que el patrullero que en su intención motivacional aspira a una promoción deberá observar buen comportamiento,

traducido en el no ser sancionado, que resalta el compromiso institucional de todo servidor público de observar un comportamiento excelente, que se enmarque dentro de los parámetros disciplinarios y de conducta con que la Institución cuenta como lo son el código de ética policial, el estatuto disciplinario, fluido en la ley 1015 de 2006 y demás normas que las desarrollan.

De otra parte, la capacitación es otro de los requisitos que s exigirán para alcanzar la promoción, esto necesariamente reflejará funcionarios policiales mejor capacitados y actualizados en sus habilidades y competencias, situación que está directamente relacionada al mejoramiento del servicio policial, disminuyendo con esto directamente, los ataques a la imagen institucional y el decremento de la materialización del daño antijurídico.

País

En la medida que tengamos mejores policías, contaremos con un mejor cuerpo de Policía, lo que redunda en un mejor país, esto teniendo en cuenta que la presente propuesta está encaminada a atender la expectativa del 59% del personal que integra la Policía Nacional de Colombia.

De esta manera el país retornará la inversión contando con un patrulleros con experiencia – en razón del tiempo de servicio -, que observan un comportamiento intachable – al no estar sancionados – y mejor capacitados para el desarrollo y cumplimiento de la misión encomendada.

Así mismo, la policía Nacional será mejor vista como un destino laboral que permite el desarrollo personal y profesional de sus funcionarios, lo que seguirán fortaleciendo al país, al contar con un mejor cuerpo de seguridad.

Indicadores

La presente propuesta se medirá en cuanto a su implementación mediante los siguientes indicadores que midan el desarrollo y el impacto de la propuesta:

Indicadores de Gestión.

Un primer indicador debe estar encaminado a la medición de los resultados obtenidos en la fase de diagnóstico de la propuesta, la cual está directamente alineada con los objetivos planteados en la presente propuesta.

Este indicador debe plantear la medición en cuanto a los tiempos de desarrollo de la propuesta, con el fin de dar celeridad a la misma.

Indicadores de Impacto

Estos indicadores están relacionados con lo esperado ante la eventual implementación de la propuesta.

Los indicadores propuestos inicialmente serán:

Indicador de capacitación del personal

$$\frac{\textit{Patrulleros con tiempo de servicio cumplido para ser promocionados}}{\textit{Patrulleros con requisito de capacitación}} \textit{ x 100}$$

Este indicador pretende medir si el personal que ya cumple con el requisito de tiempo e servicio que lo hace candidato, se ha capacitado para cumplir este requisito, lo que llevará a que la dirección Nacional de escuelas haga los ajustes que de esta medición resulten.

Indicador de comportamiento del personal

$$\frac{\textit{Patrulleros con tiempo de servicio cumplido para ser promocionados}}{\textit{Patrulleros sancionados}} \textit{ x 100}$$

Este indicador pretende medir si el personal que ya cumple con el requisito de tiempo e servicio que lo hace candidato, está sancionado, lo cual llevará a que las unidades policiales comprometidas – Inspección General, secretaría General y Comandos, revisen las causas y realicen las acciones de mejora que de esta medición resulten.

Indicador de disminución del daño antijurídico.

$$\frac{\textit{Condenas a la Policía Nacional por acciones desplegadas por patrulleros}}{\textit{Condenas a la Policía nacional por acciones desplegadas por patrulleros promocionados}} \textit{ x 100}$$

Este indicador pretende medir la cantidad de condenas a la Policía Nacional en las cuales se reprocha el comportamiento de un funcionario patrullero capacitado y promocionado.

Indicador de retiro del personal

$$\frac{\textit{Patrulleros con tiempo de servicio cumplido para ser promocionados, retirados por solicitud propia}}{\textit{Patrulleros retirados por solicitud propia en el año inmediatamente anterior}} \textit{ x 100}$$

Este indicador pretende medir si la propuesta presentada genera impacto significativo en la retención del personal, por lo cual se enmarca la causal de retiro a la de solicitud propia, no extendiéndola a las demás causales.

Por último, se establecerá la relación entre el desarrollo de la propuesta y el esperado mejoramiento del servicio medido a través de indicadores que midan la relación de la propuesta implementada con el mejoramiento de los indicadores de medición en cuanto a la disminución de la criminalidad en el país.

Conclusiones

El Régimen de carrera del personal uniformado de la Policía Nacional viene siendo revisado, no obstante se requiere generar además de una nueva norma, el canal de comunicación adecuado y pertinente que permita que el personal uniformado conozca cuales son los parámetros establecidos para el desarrollo de su carrera policial; así mismo se debe proponer una línea de manejo y gestión del talento Humano, especialmente para el grado de Patrullero, que viabilice igualmente ubicar en un lugar preponderante el hecho de permanecer en el mismo grado, sin que el promoverse de grado sea la única opción de reconocimiento y desarrollo personal y profesional.

Para el desarrollo del presente proyecto se requiere de la voluntad Política, en primera instancia del alto mando Institucional, quien incluyó en su agenda este tema como fundamental tarea de ejecución de cara a brindar a nuestro País un mejor cuerpo de Policía.

Esta actividad ya se escaló al mas alto nivel teniendo en este momento radicado en la comisión Segunda del Senado un proyecto de Ley que se encuentra en discusión que requiere de los correspondientes ajustes en esta primera legislatura del año 2021.

Así mismo para la implementación de esta nueva norma se requiere de un presupuesto que para el efecto fije el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, con el fin de hacer sostenible la propuesta financieramente en el tiempo.

Se requiere de un ejercicio fuerte de Gestión del cambio para la implementación de la propuesta de modificación de las normas de carrera del personal uniformado de la Policía Nacional.

La materialización de esta propuesta se verá mediante la modificación del actual estatuto de carrera del personal uniformado de la Policía Nacional, contenido en el Decreto Ley 1791 de

2000, buscando al establecer certeza en las normas de carrera del personal, mejores ingresos, que redundarán en un mejor servicio de Policía a la Comunidad al elevar el factor motivacional en el personal, a quien no solamente se busca mejorar sus ingresos económicos, si no que requerirá de capacitación y constante evaluación a cada uniformado, mediante sistemas alternos a la evaluación del desempeño, para acceder a los beneficios que se logren establecer.

Los objetivos planteados en el presente trabajo se cumplieron en la medida que se logró identificar una expectativa que afecta el desarrollo de la carrera policial, como lo es la frustración que produce la dificultad existente en cuanto al ascenso del personal de patrulleros y la posibilidad de mitigación de esta contingencia ante una posible modificación de las normas de carrera, que permitan de manera responsable mantener un grueso número de personal en el nivel básico motivado con expectativas de crecimiento que le permitan satisfacer sus expectativas de vida profesional y personal.

Existe un abundante acervo doctrinal frente a los conceptos de crecimiento, motivación, satisfacción y desarrollo, no obstante en materia policial es escasa la doctrina existente, esto en razón a que el problema planteado es resultado de la aplicación de las normas de carrera construidas hace varios años y que hasta este momento en el cual esas normas están siendo aplicadas a nuevas generaciones de personas, encuentran estas manifestaciones de inconformidad, las cuales merecen especial atención.

El fundamento metodológico planteado, resultado de la asesoría recibida por la universidad, permitió que el problema inicialmente planteado demandara y resaltara la necesidad y urgencia de atención al mismo, pues cada vez que se consultaba sobre el tema específico, se convertía en una necesidad más que académica de escribir estas líneas, necesarias para atender

una población e la Policía Nacional que es representativa y soporta mayoritariamente la actividad encomendada a la Institución.

El presente trabajo resalta y llama la atención de la Institución, en la medida de proyectar sus normas de manera prospectiva, planeando escenarios posibles, los cuales nunca pueden dejar de lado el mas mínimo detalle, sin subestimar entornos, situaciones o predicciones, pues en este tiempo el mundo nos ha enseñado y demostrado que no hay producto terminado.

La Policía Nacional es una fuente de producción académica rica y poco explorada y no podemos escudarnos en algún tipo de reserva para no producir, o tal vez sus integrantes deben ser estimulados a la producción intelectual mediante el aprovechamiento de los espacios académicos designados, los cuales deben incorporar un capitulo de producción académica Institucional, con el fin de acudir a ella como primera fuente para atender los problemas de investigación que se detecten.

Esta propuesta sin lugar a dudas entregará un grano de arena a la construcción de País, mediante el fortalecimiento de una de las instituciones mas importantes de toda sociedad, su Policía.

Esta propuesta es el inicio de un profundo análisis a toda la carrera policial, toda vez que este trabajo solamente se revisó una población especifica y frente a ella solamente un tópico, el ascenso, quedando pendientes de observación otras tantas, teniendo en cuenta que la carrera policial es mas que un trabajo, mas que una carrera, es en sí misma una vida.

Bibliografía

Policía Nacional. (2019). Cartilla Plan Estartegico Institucional 2019 - 2022 Colombia Bicentenaria Seguridad Con Legalidad. *Cartilla Plan Estartegico Institucional 2019 - 2022* , 4.

DANE. (2019). *DANE*. Obtenido de https://www.dane.gov.co/index.php/component/search/?searchword=cuantos%20municipios%20hay%20en%20colombia&searchphrase=all&Itemid=0

Policía Nacional. (17 de septiembre de 2019). Resolución 03948 *Por la cual se expide el manual del Sistema de Gestión Integral de la Policía Nacional y se deroga una resolución.* Obtenido de https://www.policia.gov.co/sites/default/files/manual_del_sistema_de_gestion_integral_de_la_policia_nacional_res._03948_-2019.pdf

Policía Nacional. (1 de ENERO de 2019). *POLIRED.* Obtenido de https://www.policia.gov.co/.../plan-estrategico-institucional-2019-2022.pdf

Policía Nacional. (2021). Obtenido de www.policia.gov.co: https://www.policia.gov.co/oficinas-asesoras/planeacion

Policia Nacional. (2021). Obtenido de www.policia.gov.co: https://www.policia.gov.co/unidad/comunicaciones-estrategicas

Policia Nacional. (2021). Obtenido de www.policia.gov.co: https://www.policia.gov.co/oficinas-asesoras/telematica

Policia Nacional. (2021). Obtenido de www.policia.gov.co: https://www.policia.gov.co/oficinas-asesoras/secretaria-general

Policia Nacional. (2021). Obtenido de www.policia.gov.co:
https://www.policia.gov.co/seguridadciudadana

Policia Nacional. (2021). Obtenido de www.policia.gov.co:
https://www.policia.gov.co/direcciones/carabineros

Policia Nacional. (2021). Obtenido de www.policia.gov.co: https://www.policia.gov.co/dijin

Policia Nacional. (2021). Obtenido de www.policia.gov.co:
https://www.policia.gov.co/direccion/inteligencia

Policia Nacional. (2021). Obtenido de www.policia.gov.co:
https://www.policia.gov.co/direcciones/antinarcoticos

Policia Nacional. (2021). Obtenido de www.policia.gov.co:
https://www.policia.gov.co/direccion/transito

Policia Nacional. (2021). Obtenido de www.policia.gov.co:
https://www.policia.gov.co/direcciones/antisecuestro

Policia Nacional. (2021). Obtenido de www.policia.gov.co:
https://www.policia.gov.co/direccion/incoporacion

Policia Nacional. (2021). Obtenido de www.policia.gov.co:
https://www.policia.gov.co/direccion/talento-humano

Policia Nacional. (2021). Obtenido de www.policia.gov.co:
https://www.policia.gov.co/direccion-sanidad

Policia Nacional. (2021).. Obtenido de www.policia.gov.co:
https://www.policia.gov.co/direcciones/bienestar-social

Policia Nacional. (2021). Obtenido de www.policia.gov.co:
https://www.policia.gov.co/direcciones/educacion-policial

Dirección de Talento Humano. (17 de enero de 2021). *Parte de Personal*. Bogotá.

Policía Nacional. (2021).. Obtenido de www.policia.gov.co: https://www.policia.gov.co/historia

El Tiempo. (2021). *El Tiempo.* Obtenido de www.eltiempo.com: https://www.eltiempo.com/justicia/delitos/plan-de-transformacion-integral-de-la-policia-nacional-573464

Ministerio de Defensa Nacional. (2021). *Ministerio de Defensa Nacional.* Obtenido de www.mindefensa.gov.co: https://www.mindefensa.gov.co/irj/portal/Mindefensa/contenido?NavigationTarget=navurl://55f249af6c50740a6df2991921d5986e

Ministerio de Defensa Nacional. (2021). *Ministerio de Defensa Nacional.* Obtenido de www.mindefensa.gov.co: https://www.mindefensa.gov.co/irj/portal/Mindefensa/contenido?NavigationTarget=navurl://f795ee2b254cbe30fb8fb250211b5753

Ministerio de Defensa nacional . (2021). *Ministerio de Defensa Nacional.* Obtenido de www.mindefensa.gov.co: https://www.mindefensa.gov.co/irj/portal/Mindefensa/contenido?NavigationTarget=navurl://af9e28e1c1ddfe5f20d1bb7f3c9bacaf

Ministerio de Defensa Nacional. (2021). *Ministerio de Defensa Nacional.* Obtenido de www.mindefensa.gov.co: https://www.mindefensa.gov.co/irj/portal/Mindefensa/contenido?NavigationTarget=navurl://19c4a596d5dbc581422469ed2340084f

Real Instituto Elcano. (2020). *Real Instituto Elcano.* Obtenido de www.reaalinstitutoelcano.org: http://www.realinstitutoelcano.org/wps/wcm/connect/27f91edd-68b7-47ed-9e00-

d18470b73787/Policy-paper-implicaciones-covid-19-para-defensa.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=27f91edd-68b7-47ed-9e00-d18470b73787

Casas, D. P. (2005). Reformas y contrareformas en la policía Colombiana. En c. D. Pablo, *Reformas y Contrareformas en la Policía Colombiana* (pág. Introducción). Bogotá: Fundación seguridad y Democracia.

Serrano, R.J. (1994). *Policía Nacional: La Nueva Era* (pág. 5). Bogotá: Prolibros LTDA.

Congrso de la República. (12 de agosto de 1993). Ley 62. *Por la cual se expiden normas sobre la Policía Nacional, se crea un establecimiento público de seguridad social y Bienestar para la Policía Nacional, se crea la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada y se reviste de facultades extraordinarias*. [Ley 62 de 1993]. D.O. 40.987 http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0062_1993.html

Corte Constitucional (Corte Constitucional 22 de septiembre de 1994). Sentencia C-417/94 [M.P. Dr. Carlos Gaviria díaz]

Presidencia de la República. (13 de enero de 1995). Decreto 132. *Por el cual se desarrolla la carrera profesional del Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional.* [Decreto Ley 132 de 1995]. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_0132_1995.html

Presidencia de la República. (8 de junio de 1190). Decreto 1213. *Por el cual se reforma el Estatuto del Personal de Agentes de la Policía Nacional.*[Decreto Ley 1213 de 1990]. http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1244681

Roberto, I. M. (s.f.). Sobre el principio de Legalidad. En I. M. Roberto, *Anuario de Derecho Cosntitucional Latinoamericano* (pág. 97). Montevideo.

García Sanz, V. (2012). Obtenido de http://uvadoc.uva.es/handle/10324/1144

subalterno, P. l. (26 de agosto de 2015). Obtenido de facebok: cebook] (26, agosto, 2015). Recuperado de https://www.facebook.com/porla.dignidaddelsubalterno.56/post/10546352938971

Puig, M. A. (2010). *Reinventarse tu segunda oportunidad.* Plataforma Editorial.

Gobierno Nacional. (13 de abril de 2021). Decreto 541. *Por el cual se adoptan medidas especiales en el Sector Defensa, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica*. [Decreto Legislativo 541 de 2020]. D.O. 51.284. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_0541_2020.html

Infodefensa. (2 de marzo de 2021). *infodefensa*. Obtenido de www.infodefensa.com: https://www.infodefensa.com/mundo/2021/03/02/noticia-pandemia-impide-subida-gasto-mundial-defensa.html

Senado de la República. (19 de octubre de 2020). *Senado.com*. Obtenido de www.senado.gov.co: https://www.senado.gov.co/index.php/prensa/lista-de-noticias/1918-senado-aprueba-el-presupuesto-general-de-la-nacion-para-2021-por-313-9-billones

DANE. (2021). *DANE*. Obtenido de www.dane.gov.co: https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo

Vida Profesional. (2020). *Sodexo Vida Profesional*. Obtenido de www.vidaprofesional.com.ve: http://www.vidaprofesional.com.ve/blog/que-es-la-motivacion-laboral.aspx

Presidencia de la República. (14 de septiembre de 2000). Decreto Ley 1791. *Por el cual se modifican las normas de carrera del Personal de Oficiales, Nivel Ejecutivo, Suboficiales y Agentes de la Policía Nacional.* [Decreto Ley 1791 de 2000]. D.O 44.161. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1791_2000.html

Constitución Política de Colombia. [C.P]. (1991). Artículo 218 [Capítulo 7] *http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991_pr007.html#218.*