

Herramienta Gerencial para la asignación de cargos en el nivel estratégico

Management tool for assigning positions at the strategic level

PP: 46-49

Villasmil Morales, Freddy José

Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt(Venezuela)

freddito villasmil@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-8411-1984>

RESUMEN

El siguiente artículo propone un cambio de paradigma en cuanto a la asignación de cargos en el nivel estratégico de los cuerpos policiales, algunos autores Koontz y Weinrich (1999); si bien no han tocado el tópico de manera directa para el objeto de este estudio, dan algunos referentes para el análisis, categorías referidas al enfoque de competencias gerenciales; en relación a tópicos de asignación de cargos sustentados en las teorías gerenciales Heliriegel y otros (2002), se consideran contundentes reflexionando en cuanto a la necesidad de sustentar dichas asignaciones en función de las capacidades, competencias y logros de los funcionarios de alta jerarquía; se requiere tomar en cuenta la importancia que tienen las instituciones de seguridad pública en Venezuela, lo cual correspondería generar amplios requisitos que permitan calificar a aspirantes; correlacionadas con las demandas Nacional y Estatal de nivel estratégico; para ampliar perspectivas de abordaje y organización; dependiendo de las necesidades de la ciudadanía, en muchos casos, la confianza política parece ser hasta ahora el único requisito principal tomado en cuenta por la dirección de los Cuerpos de Seguridad Pública, en tal sentido para este estudio, se dinamizan criterios que tributan como modelo gerencial para emprender un equilibrio en las instituciones de la nación venezolana.

Palabras clave: Asignación de Cargos, Cuerpos Policiales, competencias gerenciales, cargos de nivel estratégico.

ABSTRACT

The following article proposes a paradigm shift regarding the assignment of positions at the strategic level of the police forces, some authors Koontz and Weinrich (1999); Although they have not touched the topic directly for the purpose of this study, they give some references for the analysis, categories referring to the managerial competencies approach; In relation to topics of assignment of positions supported by managerial theories Heliriegel et al. (2002), they are considered forceful, reflecting on the need to support said assignments based on the capacities, competencies and achievements of high-ranking officials; It is necessary to take into account the importance of public security institutions in Venezuela, which would correspond to generate extensive requirements that allow candidates to qualify; correlated with the National and State demands at a strategic level; to broaden approach and organization perspectives; Depending on the needs of citizens, in many cases, political trust seems to be the only main requirement taken into account by the direction of the Public Security Corps, in this sense, for this study, criteria that are taxed as a model are energized. management to undertake a balance in the institutions of the Venezuelan nation.

Keywords: Assignment of Charges, Police Corps, managerial skills, strategic level charges.

*Lcdo en Educación Física; Universidad del Zulia (LUZ), Especialista en Educación Técnica; Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL), Master of science in management; Caribbean Internacional University, Magister en Recursos Humanos; Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt (UNERMB), Doctorante en Ciencias de la Educación (UNERMB).

Introducción

La sociedad venezolana se encuentra en un proceso de cambios políticos, sociales profundos que requiere del Estado Venezolano una transformación y modernización de sus aparatos de Estado (organismos y cuerpos públicos), ya que ellos representan los órganos o instrumentos por medio del cual pueden ser llevado a cabo y con éxito las políticas necesarias para apoyar y acompañar a la sociedad venezolana en la búsqueda de nuevos horizontes y niveles en la calidad de vida de la población de la nación. Dentro de dichos niveles se encuentra, entre otros, la seguridad ciudadana y es en este campo de actuación, que el Estado, a través de sus Cuerpos de Policía puede garantizar dicho derecho ciudadano.

Ahora bien, dadas las situaciones de inseguridad, que se evidencia en las sociedades, a la que no escapa Venezuela, en la que están expuestos todos los ciudadanos como son: robos, hurtos, estafas, entre otros, hasta las formas delictivas más recientes como secuestros, muertes por encargos, delitos informáticos y otros. Estas situaciones marcan una tendencia desfavorable para la integridad física, el derecho a la vida y la protección del patrimonio de la ciudadanía que jurídicamente están consagradas en el Tratado Internacional Sobre los Derechos Humanos, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) y demás leyes vigentes.

En este sentido, es posible afirmar, apoyando el análisis, en la experiencia laboral, que como funcionario del CPBEZ he tenido durante más de tres décadas de servicio policial, que estas situaciones problemáticas presentes en los cuerpos policiales, obedecen de forma general a tres factores:

- El primero de ellos, radica en la ineficiencia de la actuación policial para garantizar la seguridad ciudadana y el orden público.

- El segundo factor, en la participación indebida de los funcionarios policiales en la comisión de muchos delitos a los cuales éstos deben repeler y contrarrestar por ser contrarios a la ley; estas actuaciones fuera del margen de la ley, solo han causado impacto negativo en la imagen policial frente a los ciudadanos venezolanos, debido a las situaciones dudosas en sus actuaciones y por su participación en actos delictivos y de corrupción lo cual sólo ha agravado el problema de seguridad en el país, situación que los coloca en contrario para cumplir con la garantía del orden jurídico enmarcado en la C RBV, como demás leyes existen en el orden legal que regulan la seguridad del Estado Venezolano.

- El tercer factor, tiene que ver con el comportamiento de los órganos rectores de los Cuerpos Policiales a la hora de la asignación de los cargos a nivel estratégico o de dirección; en el cual ha pre-

valecido, en muchos casos la confianza política, más que los méritos, como motor principal de la asignación en la dirección de los Cuerpos de Seguridad Pública; este comportamiento desfavorable evidenciado, además en cuanto a la asignación de cargo a éste nivel radica que durante mucho tiempo se ha designado personal militar para que esté al frente de la dirección policial, lo cual no ha arrojado los mejores resultados en su funcionamiento operativo. Asimismo se advierte, según mi criterio, que este hecho es un elemento que incide negativamente en los dos primeros factores, señalados anteriormente.

En tales circunstancias, se requiere una reflexión y reconsideración en cuanto a los elementos a tomar en cuenta en la asignación de cargos a nivel estratégico de los Cuerpos Policiales.

Desarrollo: Elementos Necesarios a tomar en Cuenta en la Asignación de Cargos a Nivel Estratégicos

Todos los factores señalados en la introducción de este artículo, están incidiendo de manera negativa en el servicio policial, que en mi criterio, se corresponden, y es la propuesta central que presento en este artículo, a la ausencia de criterios bien definidos en los procesos de asignación de cargos a nivel estratégico o de dirección en los Cuerpos Policiales, los mismos se requieren que se ejecuten tomando en cuenta las competencias, formación y logros de funciones de los oficiales de carrera dentro de la institución y éstos puedan comandar a los niveles operacionales y táctico, dándoles un sentido coherente, coordinado para prestar el servicio policial a la ciudadanía procurando una mayor seguridad y por ende elevar el nivel de vida de la sociedad.

Se hace necesario acotar, que en atención a lo anterior planteado, el Estado Venezolano ha generado políticas públicas en materia de seguridad ciudadana que aportan a las soluciones eficaces con las que se garantice el orden, la seguridad y la paz ciudadana en el seno de la sociedad. Siendo una de ella la reestructuración de su modelo policial. Ahora bien, producto de dichas leyes y de la resolución 169 (2010) emanada del Ministerio del Poder Popular para Relaciones de Interior de Justicia y Paz (MPPRI-JP), se reestructuró un nuevo modelo policial venezolano, establecido en la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Policía y fundado en principios humanistas, enfocado a la profesionalización de la labor policial y sustentado en valores de respeto y garantía de los derechos humanos de los ciudadanos.

Así tenemos, que dicho modelo policial da pie al proceso de homologación y reclasificación de jerarquías con miras de mejorar el servicio policial prestado a la ciudadanía, esto a su vez, generó la unificación de criterios estableciendo jerarquías únicas para todas los Cuerpos Policiales del país, estructurándose en función de tres niveles jerárqui-

cos: Operacional, táctico y estratégico. Cada uno de los cuales tienen funciones específicas dentro del Cuerpo policial. Siendo, las funciones, en el nivel Jerárquico estratégico las que corresponden a las responsabilidades de alta dirección, planificación y evaluación estratégica.

Esto implica que, a nivel de los cuerpos de seguridad ciudadana las funciones del nivel jerárquico estratégico tiene que ver con la organización al interior de dichos cuerpos, así como además, las relaciones con otros cuerpos de seguridad en el país y con el resto del mundo; hacer cumplir, todos los lineamientos del modelo policial del Estado Venezolano, así como, todas las normas y disposiciones legales. El accionar de estos factores requiere de movimientos rápidos y eficientes por parte de la alta jerarquía, gerenciar para mantener el ritmo en el alcance de los objetivos organizacionales estableciendo estrategias y haciéndolas cumplir al Cuerpo Policial.

En consecuencia, dichos movimientos deben ser implementados estratégicamente por la gerencia, que en el caso de este artículo que nos ocupa, se refiere a los mandos gerenciales a nivel jerárquico funcionarios Entendiendo por estrategia, según Hill y Jones (2002) a la acción que los gerentes toman para alcanzar una o más metas de la organización. En otras palabras los autores conceptualizan la estrategia como una toma de decisiones basada en acciones con el fin de alcanzar las metas organizacionales.

Al respecto, Koontz y Weinrich (1999:62) afirma que "las estrategias son la determinación del propósito y los objetivos básicos a largo plazo de una organización, así como la adopción de los cursos de acción y de la asignación de recursos para cumplirlas". En este sentido, las estrategias representan los principales cursos de acción que se eligen para su ejecución con el propósito de alcanzar uno o más objetivos. De allí la importancia de la asignación de los cargos a éste nivel, ya que los comisionados jefes requieren poseer dicha competencia a la hora de la asignación de cargos a este nivel.

Siguiendo la línea de análisis en este artículo, nos concretaremos únicamente a reflexionar acerca de la asignación de cargo a nivel estratégico, porque es a este nivel que los comisionados jefes en cargos directivos pueden desarrollar las acciones para redimensionar las operaciones y actuaciones de los funcionarios a su cargo y éstos puedan responder de manera rápida y eficiente a las demandas de seguridad de la ciudadanía, en concordancia a lo establecido en el modelo policial y políticas de seguridad emanadas del (MPPJJP); dándole operatividad a dichas políticas a través de planes y programas emanadas del órgano central .

En relación a cómo se ha desenvuelto en los Cuerpos Policiales la asignación de cargo a éste nivel, nos encontramos que no ha sido, en algunos

casos, de lo más acertado. En un estudio que desarrollé en cuanto a la asignación de cargos en el Cuerpo de Policía Bolivariano del Estado Zulia (CBPEZ), año 2019, los resultados arrojaron que no se cumple con las exigencia establecidas y procesos de aplicación en cuanto a la asignación del cargo, que tiene que ver con el artículo 55 Del Régimen de la Función Policial, contenido en el Estatuto de la Función Policial, en el cual se establece el régimen de ingreso, jerarquías, ascenso, traslado, disciplina, suspensión, retiro, sistema de remuneraciones y demás situaciones laborales y administrativas de las funcionarias y funcionarios de los cuerpos de policía en los distintos ámbitos político territoriales.

En este mismo orden de ideas, en cuanto a dicho resultado del estudio se observó, en razón de los resultados de las entrevista a los funcionarios del Cuerpo Policial, que existen elementos intangibles que también operan a la hora de la asignación de cargos a nivel estratégico y que tiene que ver con la asignación de cargos por amiguismo y/o confianza política, elementos que están incidiendo en la no aplicación de los procesos de asignación de este nivel jerárquico, y que incide en la forma de operar el cuerpo policial Venezolano; no digo que no sea importante la confianza política, pero no puede ser el motor principal de la asignación en la dirección de los Cuerpos de Seguridad Pública, no debe ser la única característica a ser tomada en cuenta, se requiere un equilibrio, entre la mencionada y la formación, competencias y logros de los funcionarios policiales.

Dentro del marco de esta reflexión, es importante señalar, que esta problemática de la asignación de cargos a niveles estratégicos en los Cuerpos Policiales tiene varias aristas en el sentido que toca aspectos no solo formales en cuanto a reglamentos y disposiciones contempladas en el modelo policial, sino que también toca aspectos intangibles, pero que tiene muchos peso a la hora de funcionar una organización, como lo es la moral, el sentido de pertenencia y compromiso con la institución de funcionarios activos de carrera policial; ya que los funcionarios entrevistados manifestaron sentirse sin interés por la institución, sin ánimo de dar al cien por ciento en el ejercicio de su profesión, al ver que no son respetados sus derechos en cuanto a la carrera policial; al no ser tomado en cuenta a la hora de la asignación de cargos, mellando su moral. A continuación, cito algunos fragmentos de las entrevistas en las propias palabras de los entrevistados: Villasmil, (2019);

"no se aplica el nuevo modelo policial, el reglamento de Ascenso de acuerdo al estatuto de la función policial no es tomado en cuenta."

"la asignación de cargo gerenciales no se lleva en función del nivel jerárquico, ya que hay supervisores que comandan las estaciones policiales, incluso en la actualidad el director de la policía del Estado pertenece a otra institución, a las filas castrense".

"los oficiales superiores son colocados por los políticos sin la aparición de la meritocracia. Así mismo considero que las asignaciones de cargos no se dan por las competencias gerenciales, solamente se asignan cargos por color político o amiguismo y esto mella la moral del cuerpo policial."

"Claro, uno ve como colocan a personas ajena a la institución en esos cargos, sobre todo en los cargos más importantes de la institución, "para que esforzarse si uno no es tomado en cuenta"

Como vemos, este comportamiento en la institución en relación a cómo opera la asignación de los cargos a nivel estratégico, se observa, en algunos casos, que no se rigen por los fundamentos establecidos en el Régimen de la Función Policial, contenido en el Estatuto de la Función Policial, constitucionales y los lineamiento del modelo policial venezolano vigente, y esto obstaculiza el canalizar a la institución policial dentro de dichos lineamientos del modelo policial y con ello subsanar las fallas que están presentes en su estructura funcional para lograr avanzar hacia la idoneidad en la prestación del servicio a la sociedad y con su labor minimizar los índices delictivos presentes.

Conclusión: La Meritocracia elemento Esencial en la Asignación de Cargos a Nivel Estratégico

El término meritocracia proviene de la palabra griega "Meritun y Krátos" palabras que significan consecutivamente "recompensa" y "poder o fuerza" (economipedia.com). Hasta el presente, existe una gran discusión académica y política, en cuanto al término "meritocracia" porque dependiendo del contexto en el cual sea utilizado se definen su significado. No es interés del artículo tocar a plenitud dichas discusiones, sino de establecer en estas líneas cual es el significado que para mí tiene dicho término en función del Cuerpo Policial y que propongo debería ser tomado en cuenta en los procesos de asignación de cargo a nivel Jerárquico.

En consecuencia, este término estará referido, en el marco de la asignación de cargos en el nivel estratégico, a un conjunto de elemento que comprende una variedad de cualidades que desarrollan los funcionarios, en el uso de sus funciones y que los capacita para tener las competencias idóneas para desempeñarse, generando un plus o valor agregado a sus funciones,. Esto puede traducirse, en que, no basta desarrollar sus funciones simplemente repitiéndola de manera mecánica, sino involucrarse y dar lo mejor de sí para alcanzarlos, según los lineamientos establecidos en el modelo policial, todos los objetivos, planes y programas en la que se concretan las políticas del Estado Venezolano y transformar los Cuerpos Policiales para una mayor eficiencia del servicio policial.

En otras palabras, La principal virtud de la meritocracia es que a menudo garantiza mayores niveles de eficiencia en una organización (economi-

pedia.com), al respecto Abornoz (2002) lo define "... Como sinónimo de conocimiento o práctica, que se jerarquizan y estratifican de acuerdo a principios de excelencia y competencia, dirección y capacitación. Una sociedad o institución es meritocrática en la medida que se oriente por valores de máxima calificación que le permitan desarrollar un orden sistémico en función de objetivos realizables". De esta afirmación, podría deducirse, y es una propuesta, que los procesos de asignación de cargos al nivel jerárquico en el Cuerpo Policial deberían estar organizados por el principio del logro de sus funcionarios en cuanto a formación, capacitación, como en el desenvolvimiento de sus funciones, y se asignen en el cargo al que cumpla con los mayores méritos.

En este sentido, considero que verdaderamente baja la moral en una organización, como lo es el Cuerpo Policial, si no se generan estímulos, que necesariamente no tiene sólo que ver con incentivos salariales, sino con aquellos que permitan desarrollar la carrera policial de los funcionarios, en términos de que quienes se preparen académicamente y adquieran competencias para gerenciar a la organización, teniendo un desempeño alto e íntegro a los valores de la institución puedan optar al cargo. Para desarrollarse este sistema de asignación de cargo, el término meritocracia debe contextualizarse dentro de las teorías gerenciales y estas permitan orientar el ejercicio de las funciones del nivel estratégico del Cuerpo Policial, y así, puedan desarrollar competencias en los funcionarios de dicho cuerpo, permitiendo satisfacer los objetivos de la institución, en cuanto a brindar seguridad a la sociedad y satisfacción laboral a los miembros de dicho Cuerpo.

Referencias Bibliográficas

- ALBORNOS, Orlando (2002). Meritocracia. Revista Utopía y Praxis Latinoamericana año 7. N° 17) Junio, 2002). Pp. 121-1224 Venezuela.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999)
- HILL y Jones (2002) Administración Estratégica un enfoque Integral. 9 Edición. México
- HELLRIEGEL, Jackson y Slocum (2002). Administración. Un Enfoque Basado en Competencia. 9 Edición. México
- VILLASMIL, Freddy.(2019) El Nuevo Modelo Policial Venezolano Como Fundamento para la Asignación de Cargos, En el Marco de Competencias Gerenciales, en el Cuerpo De Policía Bolivariano del Estado Zulia. Tesis de Maestría. Universidad Nacional Experimental Rafael m. Baralt.
- KOONTZ y Weinrich (1999). Administración. Una perspectiva Global. México. McGraw Hill <https://ec.onomipedia.com>. Bajado de Internet el 7 de Abril de 2022. Documentos Emanados del Ministerio del Poder Popular para las Relaciones Interiores, Justicia y Paz: Modelo Policial Vigente (2006) Ley del Estatuto Policial(2006)