

**ASEGURAMIENTO DE LAS HABILIDADES DE
AVIACIÓN POLICIAL, MEDIANTE LA
OPTIMIZACIÓN DE LA GESTIÓN DEL PERSONAL
CALIFICADO DE ACUERDO CON LOS
LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES**

**ENSURING POLICE AVIATION SKILLS, THROUGH
OPTIMIZING THE MANAGEMENT OF QUALIFIED
PERSONNEL IN ACCORDANCE WITH
INSTITUTIONAL GUIDELINES**

Álvaro Augusto Lozano Paternina³, Adalberto Nempeque Alfonso⁴

Fecha recibida: 14/01/2025

Fecha aprobada: 24/01/2025

Derivado del proyecto: Aseguramiento de las habilidades de Aviación Policial, mediante la optimización de la gestión del personal calificado de acuerdo con los lineamientos institucionales.

Institución financiadora: Escuela de Postgrados de Policía “Miguel Antonio Pizarro”

Pares evaluadores: Red de Investigación en Educación, Empresa y Sociedad – REDIEES.

³ Administrador Policial de la Escuela de Cadetes General Francisco de Paula Santander – Dirección de Educación Policial, Especialista en Piloto Policial de la Escuela de Aviación Policial, Candidato a Magister en Gestión de la Seguridad Escuela de Postgrados de Policía “Miguel Antonio Pizarro”. Bogotá (Colombia), Piloto ala rotatoria Policía Nacional.

⁴ Administrador Policial de la Escuela de Cadetes General Francisco de Paula Santander – Dirección de Educación Policial, Administrador de Empresas, Especialista en Piloto Policial de la Escuela de Aviación Policial, Candidato a Magister en Gestión de la Seguridad Escuela de Postgrados de Policía “Miguel Antonio Pizarro”. Bogotá (Colombia), Piloto ala rotatoria Policía Nacional

RESUMEN

El documento analiza la administración del personal técnico en el Área de Aviación Policial de la Policía Nacional de Colombia, destacando cómo el desvío de técnicos especializados hacia tareas viejas a su capacitación ha generado demoras en el mantenimiento de aeronaves, afectando su disponibilidad operativa y el cumplimiento de misiones de seguridad. Esto ha creado un impacto negativo en los indicadores de productividad y en la moral del personal, que no ve sus habilidades utilizadas adecuadamente.

La investigación propone un rol funcional para optimizar la administración del talento humano, asegurando que los técnicos realicen exclusivamente las tareas para las que fueron entrenados. Este rol busca estandarizar procedimientos y definir roles y responsabilidades claras, lo cual no solo incrementaría la eficiencia operativa y reduciría costos asociados, sino que también aseguraría la disponibilidad de aeronaves.

Además, el estudio subraya la importancia de fortalecer la comunicación interna y la administración de recursos humanos, proponiendo mejoras que garanticen el uso adecuado de las competencias técnicas del personal. Implementar este marco funcional fortalecería la operatividad de la aviación policial y contribuiría significativamente a la seguridad ciudadana, mejorando la percepción pública de la Policía Nacional y consolidando su capacidad de respuesta en situaciones de alta demanda. Además, el que se cuente con un sistema de gestión optimizado evitaría riesgos operacionales y sobrecostos, contribuyendo a un servicio más eficiente y confiable.

PALABRAS CLAVE: Administración Talento Humano, Aseguramiento, Aviación Policial, gestión del personal calificado, Habilidades, Optimización.

ABSTRACT

The document analyzes the administration of technical personnel in the Police Aviation Area of the National Police of Colombia, highlighting how the diversion of specialized technicians to tasks old to their training has generated delays in the maintenance of aircraft, affecting their operational availability and compliance. of security missions. This has created a negative impact on productivity indicators and the morale of staff, who do not see their skills used appropriately.

The research proposes a functional role to optimize human talent management, ensuring that technicians exclusively perform the tasks for which they were trained. This role seeks to standardize procedures and define clear roles and responsibilities, which would not only increase operational efficiency and reduce associated costs, but also ensure aircraft availability.

Furthermore, the study highlights the importance of strengthening internal communication and human resources administration, proposing improvements that guarantee the appropriate use of personnel's technical skills. Implementing this functional framework would strengthen the operation of police aviation and contribute significantly to citizen security, improving public perception of the National Police and consolidating its response capacity in situations of high demand. Furthermore, having an optimized management system would avoid operational risks and cost overruns, contributing to a more efficient and reliable service.

Keywords: Human Talent Administration, Assurance, Police Aviation, management of qualified personnel, Skills, Optimization.

INTRODUCCIÓN

La gestión y administración del personal técnico calificado en la Aviación Policial constituye un pilar fundamental para garantizar la eficiencia operativa y la seguridad en las misiones asignadas a la Policía Nacional de Colombia. Este componente organizacional es especialmente crítico en un país como Colombia, donde las demandas operativas son complejas y diversas, abarcando desde operaciones de seguridad ciudadana hasta misiones de lucha contra el narcotráfico. En este contexto, hay que asegurar que las competencias y habilidades del personal especializado sean utilizadas de manera óptima se convierte en un imperativo tanto logístico como estratégico.

Según datos de la Dirección de Antinarcóticos de la Policía Nacional (2023), cerca del 40% del personal técnico capacitado en mantenimiento aeronáutico fue asignado a actividades ajenas a sus funciones principales durante los últimos tres años, generando retrasos significativos en procesos clave como el mantenimiento preventivo y la logística operativa. Estas ineficiencias no solo incrementan los costos operativos, sino que también representan un riesgo considerable para la seguridad operacional, reduciendo la disponibilidad de aeronaves y afectando la capacidad de respuesta de la institución. Este escenario plantea una preocupación apremiante: cómo optimizar la administración del talento humano para garantizar la máxima eficiencia y eficacia en las operaciones de aviación policial.

En este marco, el presente estudio tiene como objetivo principal establecer un modelo de administración del personal calificado que permita una gestión eficiente de las competencias y habilidades del talento humano especializado. Este modelo no solo buscará resolver las ineficiencias actuales, sino también anticipar y abordar los desafíos futuros relacionados con la seguridad operacional, la sostenibilidad de los recursos y la respuesta efectiva a las demandas emergentes. La investigación también pretende desarrollar un marco funcional claro que facilite la asignación de roles y responsabilidades, alineando las competencias individuales con las necesidades organizacionales y minimizando las desviaciones hacia tareas no relacionadas con la especialidad del personal.

Desde un enfoque teórico, este trabajo se basa en principios consolidados de la gestión del talento humano, como la Teoría del Desarrollo de Competencias de Boyatzis (1982) y la Teoría de Roles de Katz y Kahn (1978). Estas teorías subrayan la importancia de la claridad en la definición de roles y la asignación de tareas, aspectos críticos para reducir la sobrecarga laboral y mejorar la productividad organizacional. Además, la investigación incorpora modelos de gestión operativa aplicados en sectores altamente especializados, como la aviación comercial y militar, cuyos resultados han demostrado ser efectivos en contextos de alta demanda y complejidad (Smith & Johnson, 2021; Tan & Wong, 2020).

El diseño metodológico adoptado para esta investigación es de naturaleza cualitativa y descriptiva, lo que permite una exploración profunda de las dinámicas organizacionales y las percepciones del personal técnico. La recolección de datos se realiza mediante entrevistas semiestructuradas a expertos y encuestas al personal operativo, complementadas con un análisis exhaustivo de registros históricos y documentos institucionales. Este enfoque integral garantiza una comprensión completa del fenómeno estudiado y proporciona una base sólida para formular recomendaciones prácticas y efectivas.

Uno de los aspectos más relevantes de esta investigación es su capacidad para abordar los desafíos actuales y futuros de la Aviación Policial en Colombia. En un contexto global donde la tecnología y las demandas operativas evolucionan rápidamente, es fundamental que las instituciones públicas se adapten a estos cambios, garantizando la sostenibilidad y la eficiencia de sus operaciones. Este estudio no solo contribuye al mejoramiento de los procesos internos, sino que también establece un precedente para la implementación de prácticas de gestión innovadoras en otros ámbitos de la Policía Nacional y organizaciones similares.

La relevancia de esta investigación también se extiende al impacto que puede tener en la seguridad ciudadana y la percepción pública de la Policía Nacional. Una administración eficiente del personal técnico en aviación no solo mejora la operatividad de la institución, sino que también refuerza su capacidad para responder a emergencias, combatir el crimen organizado y garantizar la seguridad de la población. Según datos del Ministerio de Defensa Nacional (2023), las operaciones aéreas de la Policía Nacional contribuyen directamente a la reducción del 25% en los índices de criminalidad en zonas de alta incidencia delictiva, lo que subraya la importancia de optimizar estos recursos.

Además, el estudio incorpora un análisis de las mejores prácticas internacionales en la gestión del talento humano en aviación, adaptándolas al contexto colombiano. Por ejemplo, las iniciativas implementadas por la Fuerza Aérea de Estados Unidos y la Autoridad de Aviación Civil de Singapur han demostrado que una administración eficiente del personal especializado puede reducir los tiempos de inactividad de las aeronaves en un 40% y aumentar la seguridad operacional en un 35% (Smith & Johnson, 2021; Tan & Wong, 2020). Estos resultados sirven como referencia para el desarrollo de estrategias que puedan ser aplicadas en el área de Aviación Policial de la Policía Nacional de Colombia.

En términos prácticos, la investigación busca formular criterios procedimentales que permitan minimizar los impactos negativos en los procesos de mantenimiento, abastecimiento, logística y gestión administrativa. Esto incluye la implementación de sistemas de seguimiento y evaluación de desempeño, así como la capacitación continua del personal técnico para mantener sus competencias actualizadas y alineadas con las necesidades organizacionales. Según un estudio reciente de la Universidad Nacional de Colombia (2023), los programas de capacitación especializada pueden aumentar la productividad en un 25% y reducir los errores operativos en un 30%, lo que destaca la importancia de invertir en el desarrollo del talento humano.

Finalmente, esta investigación se enmarca en un compromiso institucional más amplio por parte de la Policía Nacional de Colombia para fortalecer sus capacidades operativas y garantizar la seguridad ciudadana. Los hallazgos y recomendaciones de este estudio no solo contribuirán al mejoramiento de la Aviación Policial, sino que también servirán como base para futuras investigaciones y proyectos que busquen optimizar la gestión del talento humano en otros ámbitos de la institución. Al adoptar un enfoque integral y basado en evidencias, esta investigación representa un paso significativo hacia la excelencia operativa y la sostenibilidad de las operaciones de aviación policial en Colombia.

MATERIAL Y MÉTODOS

El diseño metodológico constituye el pilar fundamental de toda investigación, pues orienta el camino para responder con rigor a las preguntas planteadas y alcanzar los objetivos propuestos. En este capítulo, se presenta la estructura metodológica adoptada para analizar y optimizar la administración del personal calificado en la Aviación Policial, un aspecto crucial para asegurar que las competencias y habilidades técnicas de estos profesionales se utilicen de manera efectiva dentro de los lineamientos institucionales. En un contexto organizacional tan dinámico y especializado como la Aviación Policial, donde confluyen exigencias de seguridad operacional, logística y talento humano, resulta indispensable contar con una metodología que permita explorar en profundidad tanto los procesos operativos como las interacciones humanas que los sustentan.

El escenario de la investigación se sitúa en el Área de Aviación Policial de la Policía Nacional de Colombia, un entorno caracterizado por la alta demanda de competencias técnicas especializadas en seguridad operacional, mantenimiento aeronáutico, abastecimiento, combustibles y logística. Este marco contextual ofrece un espacio ideal para analizar las dinámicas internas de la gestión del personal técnico, que, según la Universidad de Jaén (2023), resulta crucial para comprender cómo las experiencias individuales y colectivas se entrelazan con los objetivos organizacionales. Los participantes seleccionados, conformados por expertos y técnicos operativos, aportan perspectivas complementarias que enriquecen la profundidad del análisis.

Este capítulo metodológico no solo detalla los procedimientos y técnicas empleadas, sino que también sienta las bases para la generación de propuestas innovadoras que optimizan la administración del personal técnico en la Aviación Policial. Al alinear los métodos de recolección y análisis de datos con los objetivos de la investigación, este diseño metodológico garantiza que las soluciones sean prácticas, relevantes y adaptadas a las necesidades específicas del entorno investigado. En este sentido, se busca contribuir de manera tangible al fortalecimiento de la gestión del talento humano en la Policía Nacional, asegurando que las competencias técnicas de su personal sean aprovechadas al máximo para cumplir con los estándares de eficiencia y seguridad exigidos en el ámbito aeronáutico.

Enfoque metodológico

La presente investigación sigue un enfoque cualitativo con alcance descriptivo, dado que se busca una comprensión detallada de la administración del personal calificado en aviación policial, así como de las interacciones, procesos y dinámicas internas que inciden en la correcta utilización de sus competencias. El enfoque cualitativo es particularmente adecuado para explorar fenómenos complejos y contextuales, como señala (Ramos-Galarza, C, 2020), ya que proporciona una comprensión profunda de las percepciones y experiencias de los individuos en su entorno laboral.

La investigación descriptiva, según (Tamayo, M & Tamayo, J, 2012), se centra en la identificación y caracterización de fenómenos, lo que permite trazar un mapa detallado de las competencias y habilidades del personal técnico de aviación policial, su asignación de tareas y las interacciones humanas que afectan dicha administración. Este enfoque es ideal para estudiar fenómenos donde no se pretende establecer relaciones de causalidad, sino más bien describir y analizar el estado actual de los elementos investigados, en este caso, la gestión de recursos humanos en el área de aviación.

La elección de este enfoque responde a la necesidad de proporcionar una visión integral que no solo considere los procesos operacionales, sino también las dinámicas sociales que influyen en la gestión del talento humano. Como menciona (Potero, 2018), la metodología cualitativa permite capturar la subjetividad y complejidad de las relaciones interpersonales en un entorno estructurado, lo que es fundamental para entender cómo se aplican y perciben las habilidades dentro del contexto organizacional de la Policía Nacional.

Tipo de investigación

Esta investigación se clasifica como aplicada, ya que se enfoca en resolver problemas prácticos dentro de un contexto organizacional específico, en este caso, la administración del personal técnico en aviación policial (Losada, 2024). La investigación aplicada busca generar conocimiento que sea inmediatamente útil para mejorar la eficiencia en la administración de recursos humanos, proponiendo soluciones prácticas que respondan directamente a los desafíos enfrentados por la institución (Patton, M, 2015). Este tipo de investigación es relevante para estudiar cómo las competencias del personal técnico son gestionadas y asignadas de manera efectiva, confrontando la teoría con la realidad práctica.

Según (Tamayo. M & Tamayo. J, 2012), la investigación aplicada es ideal cuando el objetivo es no solo describir un fenómeno, sino también proponer mejoras concretas y factibles para optimizar los procesos investigados.

Escenario

El escenario de esta investigación es el Área de Aviación Policial de la Policía Nacional de Colombia. Este entorno presenta características particulares que lo hacen único en cuanto a la gestión de personal técnico especializado, lo que permite una exploración profunda de las dinámicas internas que afectan el uso y desarrollo de competencias. Como señala la (Universidad de Jaén, 2023), el análisis cualitativo en este tipo de escenarios permite comprender cómo las experiencias individuales se interrelacionan con el entorno organizacional. Los participantes que integran el escenario – población se dividirán en dos grupos:

Primer grupo: que se denominarán Expertos: Cinco expertos serán seleccionados de manera no probabilística.

Personal técnico: 20 técnicos de aviación que forman parte del equipo operacional de aviación policial serán seleccionados mediante muestreo probabilístico simple. A estos participantes se les aplicará una encuesta para recolectar datos sobre sus percepciones, competencias y asignación de tareas en su trabajo diario.

Criterios de Inclusión:

Serán seleccionados teniendo en cuenta los siguientes criterios de inclusión:

- Tener amplia y reconocida experiencia.
- Conocimientos en áreas claves de la aviación policial.
- Seguridad operacional.
- Mantenimiento aeronáutico.
- Gestión y administración del talento humano en aviación policial.
- Optimización del personal calificado en aviación policial, para asegurar que sus habilidades y competencias se apliquen adecuadamente, conforme a los lineamientos institucionales propios de la Aviación Policial.

Que tenga la competencia, habilidad y conocimientos para identificar los servicios que frecuentemente requieren apoyo del personal calificado en temas de aviación.

Que haya participado en procesos de mantenimiento, abastecimiento, logística y administrativo de la Aviación Policial, con el fin de minimizar el impacto negativo que se puedan ocasionar al momento de ejecutar estos procesos.

Que haya vivenciado o aplicado las directrices del mando institucional desde la seguridad operacional, y tiempos de mantenimiento, abastecimiento, logística y administrativo en el área de Aviación Policial.

Conocer la importancia que tiene la definición de roles y responsabilidades para el personal calificado de aviación de la Policía Nacional, así como en la optimización al momento de la asignación de tareas.

Tener la capacidad de reconocer en el personal las competencias y habilidades que puedan aportar al desarrollo de la investigación.

Criterios de Exclusión

Se excluyeron del análisis los siguientes casos:

- Personal que no sea integrante de Aviación Policial.
- Personal que no tenga experiencia mínima en materia de administración del Talento Humano.
- No poseer conocimientos en áreas claves de la aviación policial, como seguridad operacional y mantenimiento aeronáutico.
- No demostrar competencia, habilidad y conocimientos para identificar los servicios que requieren apoyo del personal calificado en temas de aviación.
- No ser conocedor de los roles y responsabilidades del personal calificado en aviación de la Policía Nacional, así como no demostrar capacidad para optimizar la asignación de tareas.

Participantes

El término empleado para la definir la muestra que integra el escenario para investigaciones con enfoque cualitativa, lo que comúnmente las personas reconocen como la muestra, pero al ser una investigación con enfoque cualitativo se selecciona a partir de una muestra aleatoria simple: teniendo en cuenta que el instrumento denominado encuesta diseñado a través de la aplicación forms de Office 365, quien es quien tiene el dominio de

los correos electrónicos de los uniformados de la Aviación Policial, aunque se les enviará a todos, se tomarán de manera aleatoria siempre tan solo 20 de la totalidad para que integren el segundo grupo de participantes.

Procedimiento para los participantes

Composición de los participantes (no aplica el término muestra ya que para el enfoque cualitativo se utiliza el término participantes, que reemplaza a la muestra, pero que cumplen una función similar)

Los 25 participantes en la investigación serán seleccionados en función de su rol y experiencia dentro del Área de Aviación Policial. Este grupo incluye:

Expertos (05): Con conocimientos en seguridad operacional, mantenimiento aeronáutico y gestión del talento humano. Participarán en entrevistas semiestructuradas.

Técnicos (20): Personal operativo de aviación, quienes responderán a encuestas. Este grupo ofrece una perspectiva directa sobre las competencias aplicadas en el trabajo diario y los desafíos de la asignación de tareas.

Contexto de los participantes

La investigación se desarrolla dentro del contexto de la Aviación Policial, área que pertenece a la Dirección de Antinarcóticos de la Policía Nacional. La Aviación Policial está integrada con corte 17 de octubre de 2024 con un total de 1603 uniformados, según información suministrada por (Barón, 2024). Este personal que integra la Aviación Policial cuenta con elementos y características que los diferencian de los demás uniformados distribuidos a lo largo y ancho del territorio nacional, dentro de estas diferencias se encuentran que estos uniformados cuentan con una formación específica para ejecutar misiones y cumplir tareas relacionadas con: procesos de mantenimiento, abastecimiento, logística y administrativo de la Aviación Policial. Para poder llegar a estar en la Dirección de Antinarcóticos es cuestión de contar con certificados que avalen sus conocimientos, habilidades y destrezas en Aviación Policial.

Instrumentos de recolección de datos

Se utilizarán tres instrumentos de recolección de datos:

Entrevistas semiestructuradas:

Aplicadas a los expertos para explorar sus percepciones sobre la gestión del personal técnico. Las entrevistas proporcionarán información detallada sobre las competencias críticas y los desafíos que enfrentan en la asignación de tareas (Morone. J, 2013).

Encuestas:

Aplicadas al personal técnico para obtener datos cuantitativos y cualitativos sobre sus competencias y el uso de sus habilidades. Las encuestas combinarán preguntas abiertas y cerradas, lo que permitirá una mejor comprensión de las dinámicas del trabajo en aviación (Hernández Sampieri. R Fernández, C & Baptista. M. del P, 2014).

Validación de los instrumentos

Para asegurar la validez de los instrumentos, se utilizará el juicio de expertos, que proporcionará retroalimentación sobre la claridad y relevancia de las preguntas. Además, se realizará un pilotaje para detectar y corregir posibles problemas antes de la implementación definitiva de los instrumentos (Van Teijlingen. E & Hundley. V, 2022). (ver anexo: validación instrumentos).

Tabla de categorización:

Objetivos específicos	Categorías de investigación	Subcategorías	Instrumentos
Categorizar las unidades policiales con alta demanda, identificando los servicios que frecuentemente requieren apoyo del personal calificado en temas de aviación.	Demanda Operacional	Unidades con alta demanda	Análisis de registros históricos de servicios aéreos
		Servicios frecuentes requeridos	Entrevistas con coordinadores de unidades
Sugerir criterios procedimentales, considerando las directrices de seguridad operacional de la Policía Nacional, con el fin de minimizar el impacto negativo en los procesos y tiempos de mantenimiento, abastecimiento, logística y administrativo en el área de Aviación Policial.	Eficiencia Procedimental	Criterios de mantenimiento y abastecimiento	Revisión documental de manuales operativos y logísticos
		Procedimientos de seguridad operacional	Entrevistas a expertos en seguridad aérea
Establecer un marco claro de roles y responsabilidades para el personal calificado de aviación de la Policía Nacional, optimizando la asignación de tareas y asegurando la disponibilidad de las competencias y habilidades.	Gestión del Talento Humano	Asignación de roles y tareas	Encuestas a personal de aviación
		Capacidades y competencias requeridas	Evaluación de competencias técnicas

Fuente: Elaboración propia (2024).

Pilotaje

El pilotaje realizado con tres estudiantes de la Maestría en Gestión de la Seguridad ha demostrado ser un ejercicio valioso para evaluar la herramienta aplicada. A través de una encuesta estructurada con 17 preguntas con múltiple respuesta en la plataforma de Google Form, se logró obtener información relevante que confirma que la herramienta se ajusta adecuadamente a los parámetros establecidos. Los estudiantes, al participar en este proceso, no solo aportaron su experiencia y conocimientos en el área, sino que también validaron la pertinencia de las preguntas formuladas. Este enfoque colaborativo resalta la importancia de involucrar a profesionales en formación para enriquecer el desarrollo y la implementación de herramientas en el ámbito de la seguridad.

Procedimientos o fases

El procedimiento metodológico se estructurará en cuatro fases:

Revisión documental: Se realizará una revisión exhaustiva de la literatura científica y documentos institucionales relevantes para la investigación, que proporcionen el marco teórico necesario (Lozada. J, 2019, págs. 47-50).

Recolección de datos: Se aplicarán los instrumentos a los participantes seleccionados. Se combinarán métodos cualitativos y cuantitativos para obtener una visión integral del fenómeno.

Análisis de datos: Se utilizará la codificación abierta y axial para identificar patrones y categorías emergentes en los datos recolectados (Corbin. J & Strauss. A, 2024). **Generación de conclusiones:** Se realizará una triangulación metodológica que permita contrastar la información obtenida de diferentes fuentes y generar conclusiones fundamentadas.

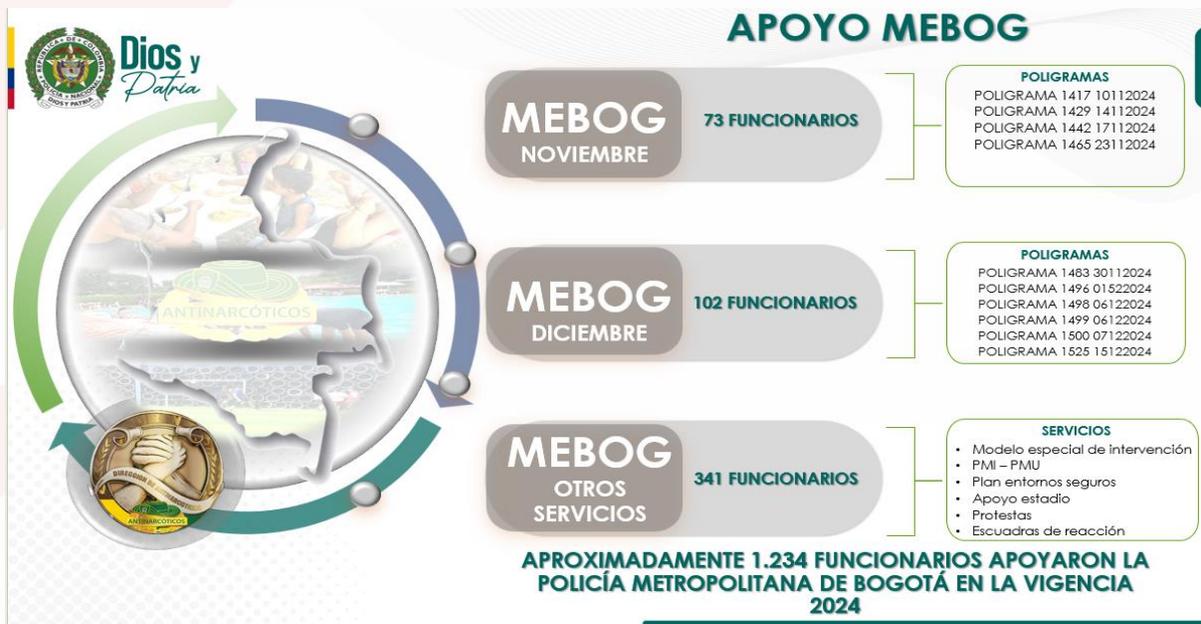
RESULTADOS

El objetivo de este capítulo es exponer de manera estructurada los datos más significativos obtenidos durante la investigación, se interpretó la función del marco teórico propuesto. La importancia de este capítulo radica en dar solución validada por expertos a la pregunta: ¿Cómo se puede utilizar la administración del personal calificado en Aviación Policial para garantizar que sus habilidades y competencias se apliquen de manera efectiva según los lineamientos institucionales?

En cumplimiento del primer objetivo específico se categorizaron las unidades policiales con alta demanda, logrando identificar los servicios que frecuentemente requieren apoyo del personal calificado en temas de aviación.

La unidad policial con la mayor cantidad de solicitudes de apoyo de personal calificado en temas de aviación por alta demanda de servicios, lo ocupa la Policía Metropolitana de Bogotá – MEBOG, que requirió un aproximado de 1.234 funcionarios durante todo el año 2024.

Figura N°1. Apoyo MEBOG por parte de funcionarios adscritos a la Aviación Policial en servicios inherentes a la Jefatura Nacional de Servicio de Policía



Fuente: Grupo Talento Humano de la Dirección Antinarcóticos de la Policía Nacional de Colombia.

Figura N°2. Apoyo a unidades por parte de funcionarios adscritos a la Aviación Policial en servicios inherentes a la Jefatura Nacional de Servicio de Policía



Fuente: Grupo Talento Humano de la Dirección Antinarcóticos de la Policía Nacional de Colombia.

Figura N°3. Apoyo a unidades por parte de funcionarios adscritos a la Aviación Policial en servicios inherentes a la Jefatura Nacional de Servicio de Policía



Fuente: Grupo Talento Humano de la Dirección Antinarcóticos de la Policía Nacional de Colombia.

En el transcurso del año 2024, la Aviación Policial dispuso de un total de 1.981 funcionarios altamente calificados en aviación policial, para atender los requerimientos de otras unidades en el marco de las disposiciones de la Jefatura Nacional de Servicio de Policía. Apoyos que conllevaron a que el uniformado capacitado y que labora en la Aviación no pueda desplegar o completar la totalidad de las tareas propias de su labor asignadas, quedando retrasadas hasta su regreso, por que el personal que queda no tiene la capacidad instalada de cumplirlas, porque a estos también se les aumenta la carga laboral y por tal motivo no se pueden llevar a feliz término labores de mantenimiento, logística, combustibles, abastecimiento y demás funciones propias de la Aviación Policial, por consiguiente no pueden aplicar adecuadamente sus habilidades y competencias, conforme a los lineamientos institucionales propios del área de aviación.

Tabla N° 1. Categorización de las unidades policiales con alta demanda, que frecuentemente requieren apoyo del personal calificado en temas de aviación.

RANKING	UNIDAD QUE SOLICITARON APOYO DE AVIPO EN EL AÑO 2024	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS AVIPO QUE APOYARON A LAS UNIDADES
1	MEBOG	1.234
2	Metropolitana de Barranquilla MEBAR	175
3	Plan Democracia	169
4	Policía Metropolitana de Bucaramanga MEBUC	88
5	MEMAZ	83
6	Alto limón Ungía Chocó	66
7	MEVAL	62
8	Metropolitana de Santa Marta	31
9	Intervención ciudadana MECAR	21
10	MECAL	18
11	Caimán Cienaguero	14
12	DEATA con 12	12
13	DECAU	08
TOTAL, DE FUNCIONARIOS AVIPO QUE APOYARON OTRAS UNIDADES		1.981

Fuente: Autores del proyecto

La segunda unidad que mayor frecuencia de requerimientos de apoyo de personal es el plan democracia con 169 funcionarios, seguido por la Metropolitana de Barranquilla MEBAR para apoyar el Carnaval de Barranquilla, para un total de 154 funcionarios de AVIPO quienes prestaron el apoyo. El cuarto lugar lo ocupa la Policía Metropolitana de Bucaramanga MEBUC, quienes requirieron de 88 funcionarios de AVIPO. El quinto lugar lo ocupa el apoyo alto limón Ungía Chocó con 66 funcionarios. En sexto lugar el apoyo a la intervención ciudadana de la MEBAR, MECAR y MESAN, con 62 funcionarios que en el año 2024 tuvieron que suspender las actividades propias de Aviación Policial para lo cual fueron capacitados y entrenados durante un promedio de dos años, para apoyar servicios de las unidades. Séptimo lugar el apoyo a MEMAZ con 42 funcionarios de AVIPO que apoyaron el servicio requerido. El octavo lugar lo ocupa la MEVAL con 26 funcionarios que

apoyaron el alumbrado navideño. Noveno lugar el apoyo a la feria de Manizales con un total de 15 funcionarios que atendieron el requerimiento y nuevamente 15 funcionarios que apoyaron las actividades de mitad de año en Manizales. Décimo lugar el apoyo a Caimán Cienaguero para un total de 14 funcionarios. Onceavo lugar el apoyo a DEATA con 12 funcionarios. Doceavo lugar lo ocupan varias unidades, las cuales requirieron la misma cantidad de funcionarios para cubrir sus necesidades de apoyo, los cuales fueron 10 funcionarios en cada uno, las unidades son: Apoyo a la Metropolitana de Santa Marta, apoyo MEVAL, apoyo Feria de Cali, apoyo MEMAZ. El treceavo lugar lo ocupan el apoyo a la MEVAL, apoyo MECAL y el apoyo DECAU con un total de 08 funcionarios en cada una de estas unidades.

Tras analizar los resultados de las entrevistas con expertos, se logró dar respuesta a la pregunta de investigación y cumplir con los objetivos planteados, los cuales permitieron ampliar el horizonte a los autores para poder entregar al mando institucional un análisis para que estos puedan tomar decisiones más acertadas en cuanto a la optimización de la administración del personal calificado en aviación policial, para asegurar que sus habilidades y competencias se apliquen adecuadamente, conforme a los lineamientos institucionales propios de la Aviación Policial.

Los principales hallazgos se centran en las principales dificultades que enfrenta el personal técnico al asumir tareas ajenas a su especialidad son la interrupción de la continuidad en los procesos y una reducción en la productividad, especialmente en áreas críticas como mantenimiento y abastecimientos. Realizar actividades no especializadas, como apoyo en eventos, desvía a personal capacitado en labores técnicas específicas, lo que retrasa servicios de mantenimiento, afecta la disponibilidad de aeronaves y reduce el tiempo de descanso del equipo, impactando negativamente en su eficiencia operativa.

Para optimizar la administración del personal calificado y mejorar la seguridad operativa, es crucial asignar plenamente al personal especializado a sus funciones misionales. Esto permitirá fortalecer la seguridad y la eficiencia operativa, reflejándose en un apoyo más efectivo a los procesos transversales de la institución. Hay que asegurar que el personal esté enfocado en sus labores específicas maximiza su potencial y contribuye directamente al cumplimiento de los objetivos misionales con mayor eficacia y seguridad.

Un marco claro de roles y responsabilidades para el personal técnico garantiza beneficios significativos, como la optimización del alistamiento y la disponibilidad de aeronaves, que son indicadores clave para la institución. Al enfocar al personal en funciones para las cuales ha sido capacitado, se mejoran los servicios de mantenimiento, abastecimientos y operaciones logísticas. Esto asegura una disponibilidad óptima y fortalece la seguridad operacional, cumpliendo con los requerimientos y objetivos misionales de la organización de manera eficiente.

Para optimizar la gestión del personal técnico en aviación, es necesario fortalecer la estructura administrativa. Aunque la aviación es altamente operativa, detrás de sus actividades hay numerosos procesos administrativos que requieren atención, compromiso y seguimiento. Mejorar la capacidad administrativa permitirá apoyar de manera más efectiva a los técnicos, personal logístico y pilotos, optimizando el talento humano capacitado para la operación. Un componente administrativo robusto es clave para consolidar y avanzar en los logros alcanzados durante años.

Un marco claro de roles y responsabilidades para el personal técnico garantiza beneficios significativos, como la optimización del alistamiento y la disponibilidad de aeronaves, que son indicadores clave para la institución. Al enfocar al personal en funciones para las cuales ha sido capacitado, se mejoran los servicios de mantenimiento, abastecimientos y operaciones logísticas. Esto asegura una disponibilidad óptima y fortalece la seguridad operacional, cumpliendo con los requerimientos y objetivos misionales de la organización de manera eficiente.

Además, es esencial mantener la continuidad en el desarrollo de competencias y la formación del personal. La capacitación continua asegura que el personal esté preparado para desempeñar sus tareas de manera óptima, lo que refuerza la calidad de los procesos y reduce los riesgos operativos. La oficina de estandarización y entrenamiento aeronáutico juega un papel crucial en monitorear las competencias y proporcionar intervenciones cuando se identifican debilidades en la formación, lo que asegura que el personal esté siempre calificado y actualizado.

El marco de roles y responsabilidades incluye criterios que aseguren la continuidad en el desarrollo de competencias del personal, evitando interrupciones en sus labores técnicas, de mantenimiento y logística. Es fundamental mantener altos estándares de

calificación mediante prácticas constantes y enfoques especializados, garantizando que las competencias se apliquen de manera óptima. La continuidad en estas funciones es crucial para la seguridad operacional, ya que evita la disminución de la calidad en los procesos y reduce riesgos.

La asignación inadecuada del personal impacta negativamente la seguridad operacional en la aviación. Todos los procesos están diseñados para mantener altos estándares de seguridad, por lo que desviar a personal capacitado en roles específicos, como mantenimiento o abastecimientos, a funciones no relacionadas puede comprometer la calidad y efectividad de estas tareas. Lo que puede aumentar el riesgo operativo y puede repercutir significativamente en la seguridad de la aeronave, afectando su desempeño y la integridad de los procedimientos.

La formación continua en la aviación policial es esencial para mantener los estándares de seguridad y operatividad. Garantiza que el personal esté actualizado y capacitado para realizar sus tareas de manera adecuada, con el conocimiento necesario para ejecutar los procesos correctamente. La continuidad en la formación refuerza la eficiencia y efectividad de las operaciones, asegurando que las prácticas se realicen bajo los más altos estándares, lo cual es crucial para la seguridad y el desempeño óptimo en el ámbito aeronáutico.

La oficina de estandarización y entrenamiento aeronáutico desempeña un papel crucial en el desarrollo profesional del personal en la aviación policial. Es responsable de monitorear continuamente las competencias y asegurar que se mantengan altos estándares. Al identificar debilidades en la capacitación o habilidades, la oficina interviene para garantizar que el personal esté siempre preparado y calificado para desempeñar sus funciones. Su labor contribuye directamente a fortalecer las capacidades operativas y la seguridad en el ámbito aeronáutico.

La optimización de la aviación policial mejora la seguridad y convivencia ciudadana al proporcionar un apoyo estratégico a los operativos en tierra. El programa HALCÓN, con más de siete años de desarrollo, permite que la aviación actúe como un recurso multidimensional, brindando vigilancia aérea y aumentando la visibilidad y capacidad de reacción del personal en tierra. Esto facilita una respuesta rápida ante situaciones críticas, refuerza la seguridad pública y respalda los procesos misionales de la institución. Esto

demuestra la importancia de una aviación policial eficaz y bien gestionada para apoyar los procesos misionales de la institución.

Para mejorar la gestión del personal técnico y la seguridad operativa, se debe fortalecer la estructura administrativa que respalda las operaciones. La aviación, aunque es altamente operativa, requiere un soporte administrativo robusto que gestione eficazmente los procesos detrás de las actividades de mantenimiento, logística y apoyo a los pilotos. Una administración eficiente facilita la optimización del talento humano capacitado, consolidando los logros alcanzados y asegurando un avance sostenido en la calidad operativa.

Así mismo, es necesario para poder optimizar la administración del personal calificado y mejorar la seguridad operativa, es crucial asignar plenamente al personal especializado a sus funciones misionales. Esto permitirá fortalecer la seguridad y la eficiencia operativa, reflejándose en un apoyo más efectivo a los procesos transversales de la institución.

La asignación adecuada del personal especializado y la mejora en la gestión administrativa son esenciales para maximizar la eficiencia y la seguridad operativa en la aviación policial. La implementación de un marco de roles claro y un enfoque continuo en la formación especializada aseguran que el personal esté capacitado y centrado en sus funciones misionales, lo que contribuye directamente a la seguridad operacional y al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución. Al reforzar estas áreas, se minimiza el impacto negativo en los tiempos de mantenimiento, abastecimiento y otros procesos logísticos, logrando una operación más eficiente y segura.

A continuación, se presenta la tabla de categorías, las cuales permitirán al mando institucional tener una base sólida y clara para la toma de decisiones en cuanto a la designación o participación del personal calificado para desempeñar labores, estas categorías se convertirán en un punto de partida, uno que permita ser esa hoja de ruta que los uniformados independientemente de la temporalidad, sepan que hacer y tener un inicio para poder tomar decisiones cada día más eficientes, oportunas y efectivas, teniendo en cuenta, que estas pueden tener un alto impacto en la seguridad operacional, en causar muchos tipos de riesgos que pueden acarrear daños antijurídicos para la institución, o no lograr cumplir con los objetivos estratégicos planteados, ni con los tiempos requeridos para dicho fin, lo más grave es que estas decisiones también pueden tener un significativo impacto en la vida

de los uniformados que son sujetos a la decisión, que se tome frente a la participación de personal altamente calificado para cumplir con funciones y tareas propias de la Aviación Policial, tareas para lo cual han sido capacitados y entrenados por largos periodos de tiempo y con un alto costo tanto para la institución, como para las vidas de los uniformados en todos los aspectos sociales, emocionales, económicos, académicos en fin, todos aquellos ámbitos que componen el concepto de ser humano.

Es importante aclarar que en ningún momento los autores de la investigación pretendan enviar un mensaje al mando institucional que el personal que integra la Aviación Policial no puede cumplir con la necesidad de prestar el servicio de policía desde otra dirección en pro de cumplir con el mandato institucional de la Policía el cual es la seguridad y sana convivencia, a lo largo y ancho de todo el territorio que componen a Colombia.

Tabla N° 2. Categorías de análisis

Categoría	Criterio	Descripción
<i>Asignación de Personal Especialización del Personal</i>	<i>Roles y responsabilidades claros</i> <i>Enfoque en funciones específicas</i>	<i>Definir claramente las funciones del personal técnico para evitar desviaciones en tareas no especializadas y asegurar la continuidad de los procesos críticos.</i> <i>Enfocar al personal en sus labores especializadas (mantenimiento, abastecimiento, logística) para mejorar la eficiencia y reducir los tiempos de inactividad de las aeronaves.</i>
Continuidad en Capacitación	Formación continua y especializada	Mantener un programa de formación continua para asegurar que el personal esté actualizado y pueda ejecutar tareas con altos estándares de calidad y seguridad operacional.

Estandarización de normas de Procedimientos	Cumplimiento de seguridad operacional	Implementar y asegurar el cumplimiento de procedimientos estandarizados para cada proceso técnico, reduciendo variabilidad y errores que afecten la calidad operativa.
Gestión Administrativa	Estructura administrativa robusta	Fortalecer la gestión administrativa para apoyar adecuadamente al personal técnico y optimizar el seguimiento de los procesos, mejorando la efectividad operativa general.
Monitoreo de Competencias	Evaluación continua de habilidades	Implementar evaluaciones periódicas para identificar debilidades en competencias y desarrollar planes de mejora para mantener altos niveles de desempeño.
Optimización de Recursos	Uso eficiente del talento humano	Asegurar la asignación adecuada del personal a las funciones misionales y optimizar la distribución del talento humano para maximizar la eficiencia operativa.
Mantenimiento Preventivo	Programación y seguimiento de mantenimiento	Establecer un programa de mantenimiento preventivo y un sistema de seguimiento que minimice el tiempo fuera de servicio de las aeronaves y mantenga la seguridad operacional.
Seguridad Operacional	Evaluación de riesgos y mitigación	Implementar procedimientos para evaluar y mitigar riesgos operacionales, especialmente al desviar personal técnico a funciones no especializadas.
Apoyo en Operaciones Especiales	Asignación temporal con	Definir criterios claros para la asignación temporal del personal técnico en actividades no

	criterios específicos	especializadas, minimizando el impacto en sus funciones principales.
Programa de Respuesta Rápida	Mejora en la capacidad de reacción operativa	Optimizar la coordinación entre el equipo aéreo y el personal en tierra para facilitar respuestas rápidas y efectivas ante situaciones críticas.
Eficiencia en Abastecimiento	Gestión logística de suministros	Asegurar la disponibilidad continua de suministros y repuestos para evitar retrasos en el mantenimiento y la operatividad de las aeronaves.

Fuente: elaboración propia (2024).

Al implementar criterios procedimentales claros y enfocar al personal técnico en sus roles especializados, se puede minimizar el impacto negativo en los procesos críticos dentro del área de aviación policial, garantizando así una operación más segura y eficiente.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La misión constitucional de la Policía Nacional encuentra su finalidad en la garantía de derechos y libertades pública, que, a su turno, se ajusta a la obligación que tiene el Estado de permitir el efectivo cumplimiento de los principios, derechos y deberes consagrados en la Carta Política, con el propósito de propiciar la seguridad y convivencia ciudadana y que todos los colombianos que convivan en paz. Por lo que la Aviación Policial se encarga de cumplir cabalmente con esta misionalidad, contribuyendo a mantener la paz y la seguridad del país, a través de la planificación estratégica y la realización de misiones aéreas.

La Aviación Policial desarrollada entre otros, por la Dirección Antinarcóticos, fue creada como especialidad el 29 de julio de 1983, mediante el Estatuto Orgánico de la Policía Nacional (Decreto 2137), la cual facilitó la cristalización de un sueño que por décadas acariciaron diferentes generaciones policiales a partir de 1940 que se creó la Escuela de Cadetes “General Francisco de Paula Santander”.

La Aviación Policial al ser una actividad de alto riesgo, requiere de un personal altamente cualificado, personal entrenado para funciones específicas, que solo pueden ser realizadas por quienes han sido formados y capacitados para tal fin, por lo que se puede destinar uniformados que pertenecen a la Aviación a apoyar la vigilancia o cualquier otro tipo de servicio ya que son policías, pero no se puede sacar del servicio de vigilancia policial a un uniformado para que apoye las funciones y requerimientos de la aviación policial, por lo que sacar personal altamente cualificado en Aviación Policial a prestar servicio de vigilancia policial o cualquier otro tipo de apoyo genera grandes y profundos traumatismos en la operatividad y seguridad. Es importante mencionar que la Aviación Policial es regida internacionalmente por la OACI y las autoridades aeronáuticas de Colombia, las cuales establecieron procedimientos, protocolos, manuales entre otras, que exigen que el personal que labore en esta área debe contar con la capacitación y formación específica, así mismo, debe encontrarse en óptimas condiciones para el servicio aéreo, de lo contrario no se podrá ejecutar en ninguno de los ámbitos que la componen.

Existe un enfoque transversal entre la aviación y el servicio de policía, llegando al punto de salirse de la misionalidad propia de la Dirección de Antinarcóticos, dirección a la cual pertenece y obedece. La Aviación Policial tiene la ventaja y fortaleza de apoyar a todas las modalidades del servicio de Policía, ya que este se encierra en un solo fin que es la vigilancia policial. Al ser una unidad de apoyo y soporte siempre se encuentra apoyando al servicio de policía. Por ejemplo, en un solo servicio de apoyo a la vigilancia de la Metropolitana de Bogotá se requiere de un mínimo de 36 uniformados altamente cualificados para operar un Halcón y los drones requiere de un mínimo de 12 policías, los cuales no son visibles a la vista del mando institucional o del día a día de los encargados de la planeación del servicio, pero que si se emplean para el normal funcionamiento y operaciones de las aeronaves que integran a la Aviación Policial, por lo que es relevante ya que no es solo la tripulación de las aeronaves sino todos aquellos uniformados que se requieren para mantener las aeronaves en vuelo.

Las actividades de Aviación Policial, en todos los casos deben orientarse a los siguientes objetivos: Proteger los derechos y libertades de los ciudadanos, Contribuir a las metas institucionales de la Policía Nacional, Cumplir con las políticas de gobierno, Asegurar la paz en todo el país, Servir a la gente, Operaciones de la Aviación Policial, Control de

tráfico, Apoyo en tierra, Búsqueda y rescate, Persecución de vehículos de alta velocidad, Observación, Patrullaje aéreo, Control de eventos públicos a gran escala, Control de incidentes de orden público.

En ningún caso las operaciones y objetivos de la Aviación Policial será diseminada por razones de género, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, pertenencia a una organización sindical, social o de derechos humanos, o para promover los intereses de cualquier partido o movimiento político o afectar los derechos y garantías de los partidos políticos de oposición.

Para la puesta en marcha de una actividad de Aviación Policial por parte del servicio, la normativa vigente ha dispuesto una serie de requisitos que resultan de obligatoria observancia, a saber:

- Toda actividad de Aviación Policial debe estar dispuesta en una misión de trabajo.
- Siempre se debe verificar la relación entre (I) la actividad a realizar, (II) los límites y fines, (III) los principios y (IV) prohibiciones establecidas por la Ley Estatutaria 1621 de 2013.
- En la expedición de las misiones de trabajo se deben evaluar y observar los principios de necesidad, idoneidad y proporcionalidad.
- Las misiones de trabajo deberán autorizarse en alineación a los requerimientos establecidos para la aviación de estado.
- El inspector general de la Policía Nacional, conforme a su función, supervisa el desarrollo de la función de aviación policial en el marco del servicio de policía.
- La función del uso de aeronaves pertenecientes a la aviación policial es realizar operaciones policiales, como patrullajes, vigilancia, persecuciones, búsqueda y rescate, entre otras.
- Los documentos, información, medios, métodos, fuentes e identidad solamente podrán ser conocidos por las autoridades jurisdiccionales y receptores autorizados en lo estrictamente necesario para el ejercicio de su función.

Criterios Procedimentales para la Optimización del Personal Calificado en Aviación Policial

1. Priorización Operativa y Asignación de Personal

A. Evaluación de Criticidad:

- Analizar el impacto operacional de cada solicitud de apoyo externo
- Considerar los mantenimientos programados y no programados
- Evaluar la disponibilidad actual de aeronaves y personal técnico
- Verificar los códigos de misión pendientes y su prioridad.

B. Gestión de Personal:

- Mantener un mínimo del 70% del personal técnico en funciones aeronáuticas
- Establecer rotaciones programadas para apoyos externos
- Implementar un sistema de relevos que no afecte procesos críticos
- Asegurar la continuidad en mantenimientos preventivos y correctivos.

2. Procedimientos de Asignación

A. Fase de Evaluación Previa:

- Verificar la criticidad de las tareas técnicas en curso
- Analizar el impacto en la disponibilidad de aeronaves
- Evaluar alternativas de personal no especializado
- Considerar el tiempo estimado del apoyo solicitado.

B. Fase de Implementación:

- Documentar la reasignación temporal del personal
- Establecer planes de contingencia para procesos afectados
- Mantener comunicación constante con unidades solicitantes
- Monitorear el impacto en los indicadores operacionales.

3. Criterios de Exclusión

A. Personal No Disponible para Reasignación:

- Técnicos en procesos críticos de mantenimiento
- Personal en actualización de certificaciones
- Equipos en procedimientos de seguridad operacional
- Personal en supervisión de procesos especializados.

B. Situaciones Críticas:

- Mantenimientos mayores en curso
- Procesos de certificación aeronáutica
- Actualizaciones técnicas obligatorias
- Procedimientos de seguridad operacional.

4. Mecanismos de Control

A. Seguimiento Operativo:

- Monitoreo diario de disponibilidad de aeronaves
- Control de tiempos de mantenimiento
- Verificación de cumplimiento de códigos de misión
- Evaluación de impacto en operaciones críticas.

B. Indicadores de Gestión:

- Porcentaje de disponibilidad de aeronaves
- Tiempo promedio de mantenimiento
- Cumplimiento de programación técnica
- Efectividad en misiones operativas

5. Medidas de Mitigación.

A. Planificación Anticipada:

- Desarrollar planes de contingencia
- Establecer acuerdos interinstitucionales
- Mantener reserva técnica de personal
- Implementar sistemas de rotación programada.

B. Gestión de Recursos:

- Optimizar procesos técnicos
- Fortalecer capacidades del personal disponible
- Implementar mejoras en eficiencia operativa
- Desarrollar planes de capacitación cruzada.

Estos criterios buscan equilibrar las necesidades operativas de la Aviación Policial con los requerimientos institucionales, asegurando la continuidad y calidad de los servicios aeronáuticos mientras se mantiene el apoyo a otras unidades policiales.

Optimización de la Administración del Personal Calificado en Aviación Policial

Propuesta Estratégica para el Mando Institucional

La presente propuesta busca establecer un marco integral para la optimización en la administración del personal calificado en aviación policial, garantizando que sus competencias técnicas especializadas sean aprovechadas de manera efectiva y alineada con los objetivos institucionales.

Diagnóstico Situacional

El análisis detallado de la situación actual revela que aproximadamente el 40% del personal técnico especializado es frecuentemente asignado a tareas no relacionadas con su área de experticia, lo que genera:

- Retrasos significativos en mantenimientos programados
- Reducción en la disponibilidad operativa de aeronaves
- Sobrecarga laboral en el personal técnico restante
- Incremento en los riesgos de seguridad operacional
- Pérdida de eficiencia en procesos especializados.

Marco de Implementación

1. Gestión Estratégica del Personal:

- Establecimiento de roles críticos intransferibles
- Desarrollo de planes de contingencia para demandas operativas
- Implementación de sistema de rotación planificada
- Creación de equipos técnicos de respaldo.

2. Optimización de Procesos:

- Digitalización de sistemas de control y seguimiento
- Implementación de indicadores de desempeño en tiempo real
- Establecimiento de protocolos de priorización de tareas
- Desarrollo de matrices de competencias técnicas.

3. Desarrollo de Competencias:

- Programas de actualización técnica continua
- Certificaciones especializadas periódicas
- Intercambios de conocimiento con otras unidades aéreas
- Evaluaciones de desempeño específicas por área.

Beneficios Esperados

1. Operacionales:

- Incremento del 30% en disponibilidad de aeronaves
- Reducción del 40% en tiempos de mantenimiento
- Mejora del 50% en eficiencia operativa
- Optimización de recursos técnicos y humanos.

2. Institucionales:

- Fortalecimiento de la seguridad operacional
- Mejora en la capacidad de respuesta institucional
- Incremento en la efectividad de misiones
- Optimización de recursos presupuestales.

Recomendaciones Específicas.

1. Implementación Inmediata:

- Establecer comité de seguimiento técnico
- Desarrollar sistema de gestión de competencias
- Implementar protocolos de asignación prioritaria
- Crear base de datos de personal especializado.

2. Mediano Plazo:

- Desarrollar programa de certificación interna
- Implementar sistema de gestión del conocimiento
- Establecer alianzas estratégicas de capacitación
- Crear centro de excelencia técnica.

3. Largo Plazo:

- Implementar tecnologías predictivas de mantenimiento
- Desarrollar programas de investigación aplicada
- Establecer estándares internacionales de operación
- Crear programa de innovación técnica.

Esta propuesta representa una inversión estratégica en el futuro de la aviación policial, garantizando la optimización de recursos críticos y el fortalecimiento de la capacidad operativa institucional.

En este orden de ideas, evidencia la alteración de las condiciones de seguridad y

convivencia ciudadana, así como, seguridad y defensa nacional que sufren algunos territorios del país, actividades, desarrolla la función estatutaria de Aviación Policial, en cumplimiento de un esquema estratégico de planeación que le permite maximizar los recursos disponibles y brindar un servicio eficaz y oportuno, propiciando el surgimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

2023. (s.f.). *Dirección de Antinarcóticos Policía Nacional: Código de Misión y Subíndices de Vuelo*. Bogotá: Área de Aviación Policial - Dirección de Antinarcóticos Policía Nacional.
2023. (s.f.). (s.f.). *Dirección de Antinarcóticos Policía Nacional: Código de Misión y Subíndices de Vuelo*. Bogotá: Área de Aviación Policial - Dirección de Antinarcóticos Policía Nacional.
- Aerocivil. (2010). *Manual de Entrenamiento de Tripulaciones*. Bogotá: Aeronáutica Civil de Coombia - Secretaría de Seguridad Aérea - Dirección de Estándares de Vuelo - Guía del Inspector de Operaciones.
- Artículo 218 C.C. (1991). *Constitución Política de Colombia, La ley organizará el cuerpo de Policía*. Bogotá: Secretaria General del Congreso de la República de Colombia.
- Barón. (2024). *Cifras del personal calificado en Aviación Policial*. Bogotá: Oficina de Talento Humano nivel central de la Aviación Policial, Dirección de Antinarcóticos de la Policía Nacional de Colombia, avaladas por la Jefatura de direccionamiento del talento humano.
- Corbin. J & Strauss. A. (2024). *Fundamentos de la investigación cualitativa: técnicas y procedimientos para desarrollar una teoría fundamentada*. Sage Publications.
- Corbin.. J & Strauss. A. (03 de agosto de 2024). *Basics of qualitative research (3rd ed.): Technques and procedures for developing grounded theory*. Obtenido de SAGE Publications: <https://doi.org/10.4135/9781452230153>
- DIPON. (10 de junio de 2024). *Dirección de la Policía Nacional*. Obtenido de <https://www.policia.gov.co/direccion-general-de-la-policia-nacional-de-colombia>
- EASA. (2022). *Safety management systems: Improving technical performance in aviation*. Bruselas: Agencia Europea de Seguridad Aérea - EASA.
- Gómez. J & Torres. F. (2020). *Gestión de recursos humanos en aviación: Un enfoque hacia la eficiencia operativa*. Bogotá: Editorial Universitaria.
- Harris. R. (2021). *The impact of AI in personnel management for operational efficiency*. Australian: Australian Defence Journal, 45(3), 120-135.
- Hernández Sampieri. R Fernández, C & Baptista. M. del P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill sexta edición.

- Hernández Sampieri. Roberto, Fernandez Carlos & Baptista María del Pilar. (2014). *Metología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V. ISBN: 978-1-4562-2396-0 Sexta Edición.
- Levi, D. (2021). *Optimizing technical personnel in Israeli aviation: Challenges and solutions*. Tel Aviv: Ministry of Defence Press.
- López, R. (2021). *Optimización de recursos en aviación policial*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Losada, M. (10 de junio de 2024). *La Aviación Policial como apoyo fundamental a la convivencia y seguridad ciudadana mediante la vigilancia y patrullaje aéreo*. Obtenido de Obtenido de Universidad Militar Nueva Granada, Especialización en Alta Gerencia: chrome-extens
- Losada, M. (26 de junio de 2024). *La Aviación Policial como apoyo fundamental a la convivencia y seguridad ciudadana mediante la vigilancia y patrullaje aéreo*. Obtenido de Universidad Militar Nueva Granada, Especialización en Alta Gerencia: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13869/Trabajo%20Grado%20EAG%2C%20Milton%20Losada%20Cod%205200283.pdf?sequence=2&isAllowed=y#:~:text=La%20aviaci%C3%B3n%20policial%20debe%20redi
- Lozada, J. (2019, págs. 47-50). *Investigación Aplicada: Definición*,. Pichincha, Ecuador: Centro de Investigación en Mecatrónica y Sistemas Interactivos, Universidad Tecnológica Indoamérica, Quito ISSN-e 1390-9592, Vol. 3, N°. 1,.
- Ministerio de Defensa Nacional. (2019). *Directrices de seguridad operacional en la aviación policial*. Bogotá: Imprenta Nacional.
- Morone, G. (2013). *Métodos y técnicas de la investigación científica*. colegio ebenezer.
- Morone, J. (2013). *Entrevista semiestructurada en investigación cualitativa*. España: Editorial Académica Española.
- Morone, J. (2013). *La economía política de la gestión de recursos humanos*. MIT Press.
- Ñaupas, H. P. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis / Humberto Ñaupas*. Bogotá: 5a. Edición. Ediciones de la U, 2018.

- Ñaupas. H. (2018). *Muestreo probabilístico en investigaciones sociales*. Editorial Técnica. Editorial Técnica.
- Otero, A. (2018). *Enfoques de Investigación*.
https://www.researchgate.net/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION.
- Patton. M. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods*. SAGE Publications.
- Policía Nacional. (2020). *Informe anual de operatividad aérea 2019-2020*. Bogotá: División de Aviación Policial.
- Policía Nacional de Colombia. (2020). *Fortaleciendo cargos y perfiles Aviación Policial*. Bogotá: <https://radio.policia.gov.co/noticia/fortaleciendo-talento-humano-nuestra-aviacion-policial>.
- Policía Nacional de Colombia. (31 de julio de 2024). *Fortaleciendo el talento humano de nuestra Aviación Policial*. Obtenido de <https://radio.policia.gov.co/noticia/fortaleciendo-talento-humano-nuestra-aviacion-policial>
- Policía Nacional de Colombia. (10 de junio de 2024). *La Jefatura Nacional del Servicio de Policía tiene como misión planificar, dirigir, desarrollar, supervisar y evaluar el servicio de policía*. Obtenido de la articulación de sus 4 grupos operativos UNDMO, COPES, PONALSAR y UNIPOL, 7 direcciones (DIJIN, DIPOL, DICAR, DIASE, DIRAN, DITRA, y DIPRO), 9 regiones, 18 metropolitanas, y 34 departamentos de policía, lograremos la reducción de los delitos y la constr: <https://www.policia.gov.co/jefatura-nacional-del-servicio-de-policia/subjefatura-nacional-de-servicio-de-policia>
- Potero. (2018). *Investigación cualitativa: fundamentos y aplicaciones*. Alfaomega.
- Ramos-Galarza. C. (2020). *Enfoques metodológicos en la investigación cualitativa*. Bogotá: Universidad Central del Ecuador.
- Ramos-Galarza. C. (2020). *Los Alcances de una Investigación*. Ecuador: Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Científico del Centro de investigación en Mecatrónica y Sistemas Interactivos MIST de la Universidad Tecnológica Indoamérica.

- Santos. M & Rodríguez. L. (2021). *Estrategias para la administración de personal en fuerzas de seguridad*. Bogotá: Revista de Ciencias Sociales, 14(2), 45-60.
- Sarmiento. J, C. G. (2022). *Análisis de la logística aérea en fuerzas de seguridad: Un estudio de caso de Colombia*. Bogotá: Revista de Estudios Estratégicos.
- Smith, T., & Johnson, R. (2021). *Human capital management in the US Air Force*. Washington D.C.: Department of Defense.
- Tamayo. M & Tamayo. J. (2012). *El proceso de la investigación científica*. Limusa.
- Tan, L., & Wong, S. (2020). *Competence-based training systems in aviation: A case study of Singapore*. Singapore: Journal of Aviation Research, 33(2), 89-105.
- Universidad de Jaén. (2023). *Métodos cualitativos en investigación*. Universidad de Jaén.
- Universidad Jaen. (2023). *Manual de investigación cualitativa*. Campus Las Lagunillas s/n, 23071 Jaén, España: Editorial Universidad de Jaen.
- Universidad Jaen. (02 de noviembre de 2023). *Participantes de una investigación*.
Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://web.ujaen.es/investiga/tics_tfg/pdf/cualitativa/participantes.pdf
- Urbe. (02 de noviembre de 2023). *Capítulo III. Marco Metodológico*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://virtual.urbe.edu/tesispub/0088963/cap03.pdf
- Urbe. R. (2023). *Guía práctica para la investigación cualitativa*. Pereira: Editorial Universitaria.
- Van Teijlingen. E & Hundley. V. (2022). *Estudios piloto en investigación cualitativa*. Cambridge University Press.
- Van Teijlingen. E & Hundley. V. (2022). *The importance of pilot studies*. Social Research Update, 35, 1-4.
- Yin. R. (2018). *Case Study Research and Applications: Design and Methods*. SAGE Publications.
- Yin. R. (2018). *Investigación y aplicaciones de estudios de caso: diseño y métodos*. Sage.
- Zamudio. MB. (13 de julio de 2024). *Administración y gerencia en la aeronáutica civil*. Obtenido de Universidad Militar Nueva Granada:
<https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/6618>