	<b>DEPARTAMENTO DE INTELIGENCIA POLICIAL</b>	<b>Código:</b>	IRH-MA-002
	<b>PROCESO GERENCIAL</b>	<b>Versión:</b>	03
	<b>RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Fecha:</b>	01/04/2017
	<b>MANUAL DE CARGOS Y PERFILES</b>	<b>Hoja:</b>	1/6

#### OBJETIVO.

Determinar las funciones y perfiles de los cargos y precisar las interrelaciones entre los niveles, de tal forma que los mismos cumplan con las políticas y lineamientos establecidos para el gerenciamiento de los Recursos Humanos que integran el Departamento de Inteligencia Policial

#### RESPONSABILIDADES.

Por su aplicación: Todos los personales del Departamento de Inteligencia Policial.

Por el control: El jefe de Recursos Humanos.

#### PERFIL DEL PERSONAL DE INTELIGENCIA:

El personal que realice actividades de inteligencia y contrainteligencia, deberán cumplir con un perfil especial basado en el desarrollo de cualidades, calidades y competencias, definidas como el conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones (intereses), valores y rasgos de personalidad, que le permiten al integrante del servicio de inteligencia, ejecutar de manera exitosa la labor policial.


#### DIMENSIONES.

Se determinan las dimensiones del **SER, SABER y SABER HACER** como referente para el desarrollo de las competencias personales y profesionales de los personales del servicio de inteligencia policial, así:

**La dimensión del SER**, se relaciona con los valores y rasgos de personalidad que el integrante del servicio de inteligencia debe poseer desde una perspectiva ética en su rol de servidor público, no basta con hacer eficientemente las tareas incluidas en el puesto de trabajo, es preciso también comportarse de la forma adecuada, en función de las normas, reglas y cultura ciudadana e institucional.

Lo anterior implica que cada persona que aspira a formarse dentro del contexto de la Inteligencia Policial, como un ser único, en proceso de autorrealización, abierto a la experiencia y al aprendizaje continuo, deberá hacer énfasis en las siguientes cualidades personales, así:

1. **Cognitiva:** referida a la manera como los seres humanos procesan la información y construyen su propio conocimiento.
2. **Corporal o física:** relacionada con la estructura física del ser humano y la manera como esta es significada por la cultura. Con base en esta dimensión, el ser humano se reconoce como ser biológico integrado a la naturaleza, responsable del sostenimiento de los sistemas ecológicos y ambientales.
3. **Social:** relativa a la interacción con otras personas, para llevar a cabo procesos de convivencia y servicio, mediante la aplicación de normas, leyes, procesos, procedimientos e instrucciones, contruidos colectivamente y mediados por una ética ciudadana y civil.
4. **Comunicativa:** referida a la utilización del lenguaje, como medio para configurar el universo simbólico y cultural de cada persona, en interacción con los demás.
5. **Ética:** inherente a la capacidad de tomar decisiones y asumir la responsabilidad de los actos, mediante la toma de conciencia sobre tales acciones, en la búsqueda del respeto y la consolidación de la dignidad, la autonomía y la autoestima personal, así como la integridad del ambiente.
6. **Laboral:** fundamental en el desarrollo humano, que consiste en la realización de actividades productivas en un trabajo específico, dirigidas a un fin, a través de la motivación o el deseo de servir.

	<b>DEPARTAMENTO DE INTELIGENCIA POLICIAL</b>	<b>Código:</b>	IRH-MA-002
	<b>PROCESO GERENCIAL</b>	<b>Versión:</b>	03
	<b>RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Fecha:</b>	01/04/2017
	<b>MANUAL DE CARGOS Y PERFILES</b>	<b>Hoja:</b>	2/6

7. **Espiritual:** permite comprender los mecanismos para posibilitar el contacto del ser humano con el universo y su totalidad. Esta cualidad permite a la persona comprender su ubicación en ese todo, e identificar el papel o rol que le corresponde vivir. Está relacionada con los procesos de trascendencia, solidaridad, respeto a las tradiciones y creencias religiosas.

**La dimensión del SABER,** se define como los conocimientos específicos requeridos para el desempeño de cada cargo en particular y de las características del servicio de inteligencia en general; este saber está demostrado en los procesos, funciones, tareas y datos que utiliza el servidor público policial en el desempeño de su labor.

**La dimensión del SABER HACER,** se refiere a las habilidades necesarias para la ejecución de la labor policial, se vislumbran en la aptitud demostrada en la aplicación de la experiencia, es ser capaz de aplicar los conocimientos que se poseen a la solución de problemas que plantea el trabajo.

Las Dimensiones tienen un enfoque integrador, el cual se evidencia de manera articulada en el desempeño de la labor policial, es allí donde radica el éxito de su concepción integral. Estos saberes corresponden a una cualidad diferenciadora de las personas exitosas, que se enmarca en el **QUERER HACER.**

#### **ENFOQUE POR COMPETENCIAS LABORALES**

Se ha denominado competencias al "conjunto de conocimientos técnicos, habilidades, motivaciones (intereses), valores y rasgos de personalidad, que le permiten al integrante del Servicio de Inteligencia policial, ejecutar de manera exitosa su labor". Las propiedades de las competencias son:

- Están claramente contextualizadas, es decir, que para ser observadas, es necesario que la persona esté en el contexto de la acción de un trabajo específico
- Están relacionadas con la ejecución exitosa en una actividad, sea laboral o de otra índole.
- Tienen una relación causal con el rendimiento laboral, es decir, no están solamente asociadas con el éxito, sino que, se asume que realmente lo causan. Siempre que se piense en una persona competente se estará pensando en una persona exitosa en una actividad o trabajo determinado.
- Pueden ser generalizables a más de una actividad.

Las competencias definidas para el perfil del personal en el Servicio de Inteligencia Policial, son las siguientes:


#### **COMPETENCIAS GENÉRICAS.**

Las competencias genéricas son producto del análisis de la visión, misión y valores institucionales, que garantizan la identificación de éstas para asegurar la efectividad en el servicio de inteligencia policial, a través de comportamientos observables y medibles:

1. **Orientación del Servicio a los usuarios establecidos:** Demuestra disposición y compromiso permanente para atender en forma efectiva las necesidades, expectativas y requerimientos de los usuarios establecidos.

#### **Comportamientos asociados:**

- Determina las características propias de la comunidad a la que presta su servicio.
- Recolecta y analiza la información sobre la problemática de la comunidad.
- Aplica estrategias de mejoramiento y mecanismos de evaluación a las acciones que emprende.
- Ejecuta estrategias de comunicación, que aseguran una adecuada relación y participación de la comunidad en los programas y acciones que desarrolla la Institución.

	<b>DEPARTAMENTO DE INTELIGENCIA POLICIAL</b>	<b>Código:</b>	IRH-MA-002
	<b>PROCESO GERENCIAL</b>	<b>Versión:</b>	03
	<b>RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Fecha:</b>	01/04/2017
	<b>MANUAL DE CARGOS Y PERFILES</b>	<b>Hoja:</b>	3/6

2. **Efectividad en el Servicio:** Capacidad para cumplir las metas asignadas en la labor.

**Comportamientos asociados:**

- Aplica permanentemente la normatividad vigente en la ejecución de los procedimientos.
- Cumple de manera efectiva las tareas encomendadas.
- Cuida y utiliza de manera eficiente los recursos de la Institución.
- Informa el progreso de sus resultados en el trabajo y lleva a cabo acciones correctivas de forma oportuna.
- Cumple estrictamente con la disciplina policial.

3. **Liderazgo:** Capacidad de orientar y dirigir acertadamente equipos de trabajo y grupos sociales para lograr objetivos comunes.

**Comportamientos asociados:**

- Establece objetivos claros y ambiciosos para diseñar y aplicar estrategias novedosas.
- Planifica las tareas y delega responsabilidades teniendo en cuenta las competencias de las personas.
- Obtiene la colaboración de los integrantes del equipo de trabajo y el mejoramiento de su desempeño.
- Motiva e incentiva el desempeño de su equipo de trabajo reconociendo sus resultados.
- Ejerce el mando y la dirección de manera efectiva, logra que las órdenes sean cumplidas y controla su ejecución.

4. **Trabajo en Equipo:** Capacidad de trabajar colectivamente en el logro de los objetivos institucionales.

**Comportamientos asociados:**

- Identifica los objetivos del equipo y orienta las acciones hacia el logro de ellos.
- Participa activamente en la toma de decisiones del equipo y proporciona información pertinente y oportuna.
- Escucha atenta y activamente a las personas en las diferentes alternativas y propuestas, aun cuando no esté de acuerdo.
- Comparte plenamente las responsabilidades del equipo.

5. **Resolución de Conflictos:** Capacidad para prevenir e intervenir en situaciones que involucran posiciones o intereses diferentes, planteando alternativas de soluciones.

**Comportamientos asociados:**


- Identifica los factores culturales del entorno y propone alternativas acertadas de solución a los conflictos.
- Utiliza todos los medios y recursos posibles para resolver el conflicto.
- Persuade y convence a las partes involucradas en el conflicto.
- Muestra habilidad para conciliar las discrepancias entre las personas.

6. **Aprendizaje Continuo:** Capacidad para adquirir y asimilar constantemente conocimientos y habilidades que optimizan el desempeño laboral.

**Comportamientos asociados:**

- Busca y aplica información pertinente para optimizar su desempeño laboral.
- Aprende de la experiencia propia y ajena y no repite los mismos errores.
- Se prepara y se mantiene actualizado en los temas que requiere para el servicio policial.
- Desarrolla las competencias que requiere para su trabajo y mejora los comportamientos que presentan debilidad.

7. **Adaptabilidad:** Capacidad para asimilar y responder adecuadamente a situaciones de cambio.

	<b>DEPARTAMENTO DE INTELIGENCIA POLICIAL</b>	<b>Código:</b>	IRH-MA-002
	<b>PROCESO GERENCIAL</b>	<b>Versión:</b>	03
	<b>RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Fecha:</b>	01/04/2017
	<b>MANUAL DE CARGOS Y PERFILES</b>	<b>Hoja:</b>	4/6

**Comportamientos asociados:**

- Se comporta apropiadamente en las diferentes situaciones o ambientes en que debe prestar el servicio policial.
- Controla sus emociones cuando se halla bajo presión por situaciones de incertidumbre, inesperadas, difíciles o de riesgo.
- Distingue los aspectos esenciales de los secundarios cuando se deben tomar decisiones en cualquier situación.
- Cambia fácilmente sus rutinas de trabajo cuando aspectos importantes del servicio lo requieren.

8. **Relaciones Interpersonales:** Capacidad de establecer fácilmente interacciones con diferentes personas o grupos en distintas situaciones.

**Comportamientos asociados:**

- Establece relaciones cordiales y productivas con su equipo de trabajo y con la comunidad.
- Respeto la diversidad entre las personas, grupos y culturas.
- Comunica de manera clara, sencilla y oportuna sus ideas en diversas situaciones.
- Cumple con las normas de cortesía policial.
- Se presenta en forma decorosa, pulcra y porta adecuadamente su traje y/o uniforme policial.

9. **Condición Física:** Capacidad para generar y mantener hábitos de cuidado físico, que le permitan responder a las exigencias del servicio.

**Comportamientos asociados:**

- Mantiene la relación talla/peso (determinada por los índices de masa corporal).
- Muestra resistencia física para desarrollar trabajos que requieren gran esfuerzo físico, concentración o largas jornadas de trabajo.
- Realiza ejercicios y actividades para mantener el nivel de calidad física exigida.
- Se presenta en forma decorosa, pulcra y porta adecuadamente su traje, uniforme policial o el atuendo que corresponda utilizar.

**COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:**

Son los comportamientos laborales de índole técnico y práctico, vinculados a un área laboral u ocupacional determinada. Se derivan de cada cargo o puesto de trabajo en razón de sus objetivos, funciones, responsabilidades y ámbito de acción, impactando directamente los cargos de la Institución.

En este sentido, la competencia laboral implica la capacidad de aplicar una serie de habilidades para trabajar exitosamente en diferentes contextos y bajo diferentes situaciones.


La competencia laboral se enmarca en el contexto de la globalización de la economía, la innovación tecnológica y la evolución de los mercados que son mucho más exigentes hoy y que reclaman de las instituciones respuestas oportunas que satisfagan plenamente sus necesidades.

Los dos tipos de competencias (genéricas y específicas), se conjugan para constituir el desarrollo integral del individuo. Mientras las competencias genéricas pueden reforzarse con el concurso de programas de capacitación, las específicas se consolidan mediante la ejecución de las labores diarias o en forma autodidacta.

**PERFIL OCUPACIONAL - CARGOS:**

Los cargos para el Departamento de Inteligencia Policial, serán los establecidos acorde a la estructura orgánica y funcional, determinando como cargos misionales los siguientes:

- Jefe de Recolección

	<b>DEPARTAMENTO DE INTELIGENCIA POLICIAL</b>	<b>Código:</b>	IRH-MA-002
	<b>PROCESO GERENCIAL</b>	<b>Versión:</b>	03
	<b>RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Fecha:</b>	01/04/2017
	<b>MANUAL DE CARGOS Y PERFILES</b>	<b>Hoja:</b>	5/6

- Recolector
- Jefe de Procesamiento
- Procesador
- Jefe de Análisis
- Analista
- Difusor

Los demás cargos transversales relacionados con las jefaturas, el gabinete y actividades administrativas se establecerán conforme a los procesos y/o necesidades.

#### **GRADOS Y CARGOS OCUPACIONALES.**

La proyección de los cargos ocupacionales se determinan de la siguiente manera acorde a los grados establecidos en la Ley 222/93 orgánica de la Policía Nacional de Paraguay.

#### **Jefe del Departamento de Inteligencia**

- Comisario Principal

#### **Subjefe del Departamento de Inteligencia**

- Comisario Principal
- Comisario
- Subcomisario

#### **Jefe de Divisiones o dependencias**


- Subcomisario
- Oficial Inspector
- Oficial Primero
- Oficial Segundo
- Suboficial Superior
- Suboficial Principal
- Suboficial Mayor
- Suboficial Inspector

#### **Cargos Misionales**

- Oficial Inspector
- Oficial Primero
- Oficial Segundo
- Oficial Ayudante
- Suboficial Superior
- Suboficial Principal
- Suboficial Mayor
- Suboficial Inspector
- Suboficial Primero
- Suboficial Segundo
- Suboficial Ayudante

#### **Cargos Administrativos**

- Oficial Inspector
- Oficial Primero
- Oficial Segundo
- Oficial Ayudante
- Suboficial Superior
- Suboficial Principal
- Suboficial Mayor

	<b>DEPARTAMENTO DE INTELIGENCIA POLICIAL</b>	<b>Código:</b>	IRH-MA-002
	<b>PROCESO GERENCIAL</b>	<b>Versión:</b>	03
	<b>RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Fecha:</b>	01/04/2017
	<b>MANUAL DE CARGOS Y PERFILES</b>	<b>Hoja:</b>	6/6

- Suboficial Inspector
- Suboficial Primero
- Suboficial Segundo
- Suboficial Ayudante

La responsabilidad y asignación de los cargos se realizara conforme a la antigüedad y competencias en el orden de precedencia en las categorías respectivas. A igualdad de grado, la antigüedad se determina por la fecha de ascenso y a igualdad de fecha de ascenso, por el orden de precedencia establecido en el Decreto de egreso de las instituciones Policiales de Enseñanza.

#### NOTIFICACIÓN DEL CARGO Y FUNCIONES

Una vez el personal ha sido asignado a determinado proceso o actividad el jefe de Recursos Humanos debe realizar la correspondiente notificación del cargo y funciones, la cual deberá estar soportada en una resolución.

#### FORMATO DE DESCRIPCION DE CARGOS Y PERFILES

Luego de realizar la notificación del cargo personal involucrado el jefe de Recursos Humanos diligencia el formato de descripción de cargos y perfiles, acorde a la función que va a desempeñar.

De igual forma el Jefe de recursos humanos, deberá prever la capacitación del personal, con el fin de fortalecer los conocimientos especializados de los mismos, el cual deberá ser avalado por el Jefe del Departamento de Inteligencia.

NOTA: En caso de que el personal no cumpla con el perfil se tomaran otras acciones para lograr las competencias necesarias, finalizadas las actividades el jefe del proceso afectado debe evaluar la eficacia de las acciones tomadas.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Firma 	Firma 	Firma 
Aclaración _____	Aclaración <b>NIMIO ABEL CARDOZO E.</b>	Aclaración _____
Jefe de Planeación	Subjefe del Departamento de Inteligencia	Jefe del Departamento de Inteligencia