



Análisis en la Policía Nacional sobre el estilo de liderazgo a nivel directivo, en atención a las nuevas generaciones.

Analysis in the National Police on leadership style at the executive level, in response to new generations.

Luz Dianelis Avilés-Regino¹, Liset Viviana Bedoya-Ramírez², Luis Carlos Cervantes-Estrada³
^{1,2,3}Escuela de Cadetes de Policía General Francisco de Paula Santander, Bogotá - Colombia

Recibido: 15 de agosto de 2024.

Aceptado: 06 de diciembre de 2024.

Publicado: 01 de enero de 2025.

Resumen- El documento analiza el estilo de liderazgo a nivel directivo en la Policía Nacional de Colombia, considerando las características de la generación Alfa. Inicialmente presenta el contexto de transformaciones en las estructuras sociales contemporáneas, impulsadas por el avance tecnológico, que han reconfigurado la interacción humana y moldeado nuevas conductas. La generación Alfa, influida por la era digital, muestra una mentalidad y habilidades distintas, como pensamiento crítico, multitarea y autonomía. Ante este panorama, se plantea la necesidad de que la Policía Nacional adopte un liderazgo adaptable a estas nuevas generaciones. Se describen conceptos como el liderazgo holístico policial y los tipos de liderazgo policial. Luego se presenta la metodología de investigación en tres fases: análisis histórico del liderazgo policial, evaluación de competencias de los oficiales de la Escuela de Cadetes frente a la generación Alfa, y propuesta de plan de desarrollo de habilidades adecuadas. Los resultados evidencian que habilidades como la efectividad, credibilidad y liderazgo tienen menor nivel de práctica entre los oficiales. Por esto, se propone un plan para fortalecer estas habilidades mediante estrategias de aprendizaje visual, auditivo y kinestésico, buscando adaptarse a las necesidades cambiantes de las nuevas generaciones.

Palabras clave: liderazgo, policía nacional, generación alfa, habilidades, transformación.

Abstract— The document analyzes the leadership style at the management level within the National Police of Colombia, considering the characteristics of Generation Alpha. Initially, it presents the context of transformations in contemporary social structures driven by technological advancements that have redefined human interaction and shaped new behaviors. Generation Alpha, influenced by the digital era, exhibits a different mindset and skills, such as critical thinking, multitasking, and autonomy. Given this scenario, the need for the National Police to adopt leadership adaptable to these new generations is proposed. Concepts such as holistic police leadership and types of police leadership are described. Then, the research methodology is presented in three phases: historical analysis of police leadership, assessment of competencies of cadet officers concerning Generation Alpha, and a proposed plan for the development of appropriate skills. The results highlight that skills such as effectiveness, credibility, and leadership have a lower level of practice among officers. Therefore, a plan is proposed to strengthen these skills through visual, auditory, and kinesthetic learning strategies, aiming to adapt to the changing needs of the new generations.

Keywords: leadership, national police, generation alpha, skills, transformation.

*Autor para correspondencia.

Correo electrónico: luis.cervante@correo.policia.gov.co (Luis Carlos Cervantes Estrada).

La revisión por pares es responsabilidad de la Universidad de Santander.

Como citar este artículo: L. D. Avilés-Regino, L. V. Bedoya-Ramírez y L. C. Cervantes-Estrada, "Análisis en la Policía Nacional sobre el estilo de liderazgo a nivel directivo, en atención a las nuevas generaciones", *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, vol. 13, no. 1, pp. 20-27 2025, doi: [10.15649/2346030X.3780](https://doi.org/10.15649/2346030X.3780)

I. INTRODUCCIÓN

Las estructuras sociales contemporáneas han experimentado transformaciones, siendo el progreso tecnológico uno de los factores preeminentes que ha reconfigurado nuestras interacciones y ha moldeado nuevas conductas individuales en un contexto de innovación cultural [1]. Teniendo esto en cuenta, la Generación Alfa, criada en la era digital, muestra una mentalidad distinta impulsada por su estrecha relación con la tecnología, lo que se refleja en su desenvolvimiento científico y su habilidad para gestionar diversas tareas de manera autónoma, afectando su forma de aprendizaje y afrontar desafíos sin depender de una supervisión constante [2].

La Teoría Alfa redefine el paradigma tradicional de liderazgo al priorizar la funcionalidad y pragmatismo, otorgando primacía al componente humano [3]. Esta aproximación capacita a los individuos para mejorar su competitividad en todos los ámbitos, fomentando dinámicas innovadoras y creativas dentro de la Policía Nacional. La sinergia entre las distintas unidades de la institución es crucial para fomentar la excelencia más allá del cumplimiento de políticas internas, mejorando así la labor de cada grupo administrativo y operativo [4].

La Policía Nacional ha incorporado el concepto de Liderazgo Holístico Policial, que fusiona aspectos personales, institucionales y comunitarios de sus miembros. Esto se fundamenta en valores esenciales como el honor policial, la visión, la innovación, la credibilidad, la confianza, la vocación de servicio, la adaptabilidad y la efectividad. Estos elementos son fundamentales para mejorar el servicio policial y movilizar la cultura institucional frente a una sociedad colombiana dinámica y compleja, aplicados en los aspectos diarios del personal: "Yo lidero mi vida" a nivel personal; "Yo lidero mi institución" a nivel institucional; y "Yo lidero mi comunidad" a nivel comunitario [5].

Con el propósito de brindar un servicio de calidad a la comunidad y establecer una comunicación efectiva con los equipos de trabajo, la Policía Nacional busca adoptar un nuevo estilo de liderazgo adaptable a las demandas de una sociedad avanzada en tecnología, comportamiento y mentalidad. En este contexto, se reconoce en la generación Alfa un potencial para fortalecer y contribuir al desarrollo de la Policía Nacional, particularmente en niveles directivos, generando así una mayor credibilidad y confianza entre la ciudadanía [5].

La importancia de que un líder se integre como parte del grupo que dirige, compartiendo sus valores y expresiones culturales. En el ámbito policial, esta premisa representa un desafío significativo debido a la brecha existente entre la policía y la comunidad, debido a la estructura tradicional de la institución, que a menudo se caracteriza por aspectos militares y jerárquicos que no siempre concuerdan con su naturaleza civil [6].

Un estudio realizado por se centra en identificar las características del liderazgo de los Oficiales de la ECSAN en relación con la Generación Alfa y su impacto en el servicio policial, proponiendo una revisión documental del liderazgo policial en las nuevas generaciones [7].

La actual demanda de la sociedad va más allá de una respuesta reactiva por parte de la policía, busca una actuación proactiva orientada a prevenir delitos y satisfacer las necesidades de la comunidad, avanzando hacia un modelo de policía comunitaria. Este enfoque requiere un liderazgo menos transaccional y más transformacional.

El componente humano se revela crucial en el liderazgo Alfa, caracterizado por el aprecio hacia los demás y la empatía con la comunidad. Durante la adolescencia, la empatía desempeña un papel esencial como precursora del desarrollo moral y la conducta prosocial, influyendo en la resolución de conflictos [8], fortaleciendo la colaboración en equipo para alcanzar los objetivos de la Policía Nacional.

El conocimiento en liderazgo es dinámico, por lo que la institución debe convertirse en un espacio de formación para sus miembros, preparándose para los cambios continuos propuestos por la cultura moderna. Los cambios sociales actuales demandan modelos de liderazgo adaptables a las exigencias del mundo contemporáneo y a los perfiles de las nuevas generaciones [2].

El progreso y cambio en la actuación de los oficiales de la Policía Nacional apuntan hacia un modelo transformacional centrado en satisfacer las necesidades de la sociedad. Hoy en día, el servicio policial implica no solo seguridad, sino también orientación y una comunicación amigable. Es esencial que los oficiales adquieran una variedad de habilidades para responder a las demandas sociales y generacionales, adaptándose a nuevos modelos policiales y a diferentes estilos de liderazgo [5].

El liderazgo en el ámbito policial enfrenta el reto de adaptarse a un entorno en constante cambio, buscando estrategias que garanticen la proyección y continuidad institucional [9]. Aunque la Policía Nacional ha implementado un modelo Holístico de liderazgo Policial, el cual abarca distintos estilos adecuados para las situaciones diarias en los ámbitos personal, institucional y comunitario, este enfoque integral debe ajustarse a los cambios sociales y tecnológicos para no volverse obsoleto, particularmente ante la Generación Alfa.

En el contexto de una sociedad dinámica y globalizada, las instituciones policiales deben reconsiderar su enfoque educativo, metodologías y habilidades de los agentes para enfrentar la realidad actual. Surge la necesidad imperiosa de un nuevo enfoque educativo que mejore la prestación del servicio policial, en sintonía con las auténticas necesidades de la comunidad y respaldado por prácticas profesionales y humanas [10].

Es esencial que la institución policial analice y se adapte a un nuevo modelo de liderazgo que resuene con la Generación Alfa, con el propósito de fortalecer la credibilidad y confianza de la ciudadanía. Este cambio en el liderazgo también tiene como objetivo mejorar las debilidades de los educadores para formar oficiales íntegros, proactivos, respetuosos y adaptables, sirviendo como modelos para sus seguidores y generando resultados sobresalientes, un ambiente laboral favorable, una mayor responsabilidad con la ciudadanía y, sobre todo, impulsando el crecimiento y desarrollo institucional.

La falta de esta evolución dejaría la educación en la Policía Nacional desactualizada y poco atractiva para la Generación Alfa, lo que podría disminuir significativamente el interés de las nuevas generaciones en unirse a la institución. Actualmente, la Dirección Nacional de Escuelas reconoce la necesidad de actualizar la metodología pedagógica para guiar a los instructores policiales en la formación, capacitación, entrenamiento y reentrenamiento policial. Aunque se lleva a cabo una capacitación docente en el Centro de Formación Docente, centrada en el fortalecimiento de técnicas docentes, carece de aspectos pedagógicos relacionados con los conceptos de la instrucción policial [11].

El objetivo general de este estudio se centra en analizar las habilidades de liderazgo de los oficiales en relación con las características distintivas de la generación Alfa. En el contexto actual, se hace imperativo implementar estrategias que aseguren la constante actualización y capacitación del talento humano en la Policía Nacional para afrontar los desafíos emergentes. Aunque la institución ha incorporado el concepto de liderazgo holístico, dirigido a fomentar prácticas efectivas entre sus miembros, integrando aspectos personales, laborales y comunitarios, con el fin de lograr la autonomía e integridad del funcionario, es innegable que el entorno sigue en constante cambio. Por tanto, es esencial adoptar una perspectiva más amplia que nos permita adaptarnos y satisfacer las cambiantes necesidades de la comunidad. En este contexto, resulta pertinente explorar el liderazgo desde la perspectiva de la generación Alfa, cuyos atributos y características no solo abordan las necesidades actuales del país, sino que también aportan significativamente a las nuevas generaciones. Este enfoque proporciona una guía valiosa para la ciudadanía, facilitando la comprensión de esta generación y contribuyendo así a la construcción de una convivencia sana, saludable y armoniosa, como se ha destacado en investigaciones anteriores [12].

II. MARCO TEÓRICO

Liderazgo Policial

El liderazgo dentro del contexto policial se enfoca en el individuo, quien, consciente de sus responsabilidades, emplea sus habilidades, fortalezas y competencias bajo los principios del liderazgo para dirigir y guiar a su equipo de manera efectiva [13].

Según el modelo holístico de la Policía Nacional, donde se identifican tres entornos laborales: operativo, administrativo y docente. Este enfoque clarifica las distinciones entre mando, dirección y liderazgo, explicando cómo el desequilibrio entre estos componentes puede generar exceso de burocracia o incluso caos, mientras que su armonización propicia una organización eficiente [12].

El liderazgo se evalúa en la policía a través de tres pilares fundamentales: legitimidad, eficiencia y efectividad [14]. Se destaca la importancia de equilibrar las presiones laborales y el cuidado del bienestar de los oficiales, y promueve la retroalimentación, la diversidad y la innovación dentro de la cultura organizacional.

Tipos de Liderazgo Policial

Los estilos de liderazgo juegan un papel crucial al generar sinergia al considerar tanto a las personas como a los objetivos organizacionales. Su relevancia se encuentra en su capacidad para guiar las acciones de los líderes mediante estrategias diseñadas para contextos organizativos específicos. La determinación de la importancia de un estilo sobre otro para una organización particular depende de la sinergia desarrollada en un contexto psicosocial y socioeconómico específico. No se puede afirmar teóricamente la superioridad de un estilo sobre otro debido a la diversidad de organizaciones humanas y la dificultad para controlar todas las variables sociales involucradas. En síntesis, los estilos de liderazgo más relevantes son aquellos que dirigen las acciones de los líderes mediante estrategias diseñadas para casos y tipos específicos de organizaciones [15].

Se categorizan tres tipos de liderazgo policial. El liderazgo autoritario se enfoca en el cumplimiento de reglas y el mantenimiento del orden, donde el líder tiene un control total sobre sus subordinados, esperando su estricta obediencia sin cuestionamientos ni aportes de ideas [16]. El liderazgo transaccional, similar al autoritario, incluye un sistema de recompensas y castigos para motivar a los policías. Por último, el liderazgo transformacional se centra en inspirar, empoderar y motivar al equipo policial para trabajar en conjunto hacia una meta común.

Liderazgo Para La Formación Policial

El liderazgo dinámico se caracteriza por su habilidad para crear un ambiente positivo y estimulante que impulsa el aprendizaje y la cultura. Este tipo de liderazgo está estrechamente relacionado con el modelo emergente del liderazgo distribuido, enfocándose en su influencia en la colaboración entre el cuerpo docente. Se resalta la importancia de la influencia directiva en la mejora del rendimiento estudiantil y su comportamiento [17].

Dentro de las instituciones educativas superiores, se subraya el papel fundamental del liderazgo en los procesos internos, particularmente en la garantía de la calidad. La necesidad de mantener la calidad en todos los procesos es esencial para la competitividad en el mercado educativo [18].

Se destaca que el desarrollo de habilidades orientadas permite el crecimiento del liderazgo entre los profesionales, incidiendo en aspectos como la ética, la responsabilidad social, la comunicación efectiva, el asertividad, la motivación y el logro de metas [19].

Tobón señala otra competencia clave, la comunicativa, esencial para que los profesionales puedan transmitir de manera clara los objetivos, estrategias y reglas, además de liderar y participar activamente en interacciones comunicativas con sus equipos [20].

En el ámbito de la formación policial, el periodo inicial en una escuela de policía es crucial. Durante este período, los futuros profesionales desarrollan sus habilidades para responder a las demandas institucionales y del entorno. Esto facilita la integración de los valores de la institución y contribuye a su identidad. El proceso de formación se concibe como una experiencia innovadora y sistemática que busca mejorar el rendimiento y transformar al individuo (Centro de Formación Docente de la Policía Nacional, 2018).

Generación Alpha

Según expertos en neurociencia, el cerebro se desarrolla en interacción con el entorno, una capacidad llamada plasticidad cerebral. Este proceso redefine nuestras habilidades según la interacción cerebro-mundo. Esta dinámica ha dado paso a la generación Alfa [2].

La generación Alfa, identificada por su nacimiento en una era totalmente digital, está profundamente influenciada por la tecnología. Esta generación está adoptando un nuevo enfoque de pensamiento donde la premisa fundamental es que incluso desde una edad temprana pueden marcar la diferencia. Esto se relaciona con su habilidad para utilizar avances tecnológicos y su entusiasmo por las novedades, ya que están inmersos en un contexto de constante desarrollo científico. Presentan rasgos distintivos, como altas capacidades cognitivas que les permiten realizar múltiples tareas simultáneamente, autonomía para enfrentar desafíos y la capacidad de abordar conflictos de manera independiente y perspicaz, incluso sin la supervisión de un adulto. Además, tienen habilidades visuales desarrolladas, adquiridas a través de la práctica en videojuegos, lo que les otorga destreza en la coordinación ojo-mano y la habilidad para cambiar de tarea con facilidad. Son diversos, proactivos, autónomos, entre otras características [2].

Características De Las Habilidades De La Nueva Generación

Las aptitudes de la nueva generación se clasifican en dos categorías primordiales. Por un lado, se encuentran las habilidades blandas, que abarcan cuatro destrezas fundamentales [16]. En primera instancia, enfatiza la comunicación efectiva, crucial para los agentes policiales como parte esencial de su desempeño. Posteriormente, destaca la habilidad para adaptarse, especialmente vital en un campo tan cambiante como la aplicación de la ley. En tercer lugar, subraya la comprensión de múltiples perspectivas, esencial dado el cambio en las interacciones policiales con la comunidad. Por último, menciona la atención al detalle, esencial para los líderes policiales en el manejo de múltiples responsabilidades.

En otra clasificación, se resaltan las habilidades duras. En primer lugar, se destaca la gestión, donde los líderes policiales manejan varias funciones dentro del departamento, incluyendo la gestión del personal y la supervisión de otros líderes. Luego, se destaca la habilidad para administrar presupuestos, con énfasis en el conocimiento financiero y la asignación de fondos. Además, se destaca la importancia del conocimiento legal y de políticas para los agentes responsables de hacer cumplir la ley, y particularmente para los líderes, quienes deben comprender estas áreas en detalle. Finalmente, se resalta la relevancia de los medios y la tecnología en la comunicación con el público y los medios sobre asuntos de seguridad pública.

En otro contexto, la Residencia Universitaria Sarrià (2023) describe las características y habilidades presentes en la generación Alfa. Se destaca su capacidad para realizar múltiples tareas, resultado del acceso inmediato a la tecnología, lo que les permite procesar información de manera rápida y efectiva, tanto en línea como fuera de ella. Además, resalta su preferencia por los contenidos visuales y el uso de videojuegos, lo que mejora su coordinación y les facilita cambiar entre distintas tareas. Asimismo, destaca su independencia y autonomía, derivadas del fácil acceso a la información en línea, lo que les permite aprender de manera autodidacta de forma rápida, en comparación con generaciones anteriores.

III. METODOLOGÍA

Tras el estudio de los estilos de liderazgo en la generación Alfa a nivel directivo, es útil dividir esta investigación en dos etapas: cuantitativa y cualitativa. El enfoque mixto, definido como la combinación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos en un solo estudio [21], permite una comprensión más completa del fenómeno al aprovechar las ventajas de cada enfoque y compensar sus limitaciones.

La investigación cualitativa como un enfoque que se adentra en el contexto natural para comprender los fenómenos desde la perspectiva de las personas involucradas. Este método emplea diversas herramientas, como entrevistas, observaciones, imágenes y narrativas, para analizar las rutinas, situaciones problemáticas y significados presentes en la vida de los participantes [22].

Por otro lado, la metodología cuantitativa, se basa en contrastar teorías existentes mediante hipótesis derivadas de estas teorías. Para su análisis, requiere una muestra representativa de una población o fenómeno en estudio, fundamentando sus conclusiones en el análisis numérico [23].

En cuanto a las investigaciones cuantitativas, diferentes autores han definido este enfoque apuntando a la búsqueda de asociaciones o correlaciones entre variables, permitiendo generalizaciones y objetivaciones que posibilitan inferencias causales a una población [24]. La verificación de hipótesis desde una perspectiva probabilística, desarrollando teorías generales [25]. El énfasis en la cantidad y su tratamiento estadístico-matemático, orientado a la verificación o refutación de proposiciones mediante la medición de variables [26].

Para clasificar las investigaciones cuantitativas, se proponen tres tipos: experimentales, cuasiexperimentales y no experimentales. Esta metodología apunta a establecer un diseño descriptivo para especificar las propiedades, características y perfiles de diversos fenómenos [27].

En el ámbito de la investigación documental, este procedimiento científico implica un proceso sistemático de recolección, organización, análisis e interpretación de información en torno a un tema determinado. Se fundamenta en datos proporcionados por diversos autores y documentos gráficos formales e informales. Dentro de la investigación documental cualitativa, se busca comprender un fenómeno social y cultural a partir de textos escritos, incluyendo documentos personales y diseños de investigación cualitativa que usan este tipo de datos para complementar su visión del escenario social.

Por otro lado, la encuesta es una técnica que recolecta y analiza datos de una muestra representativa de una población más amplia para explorar, describir, predecir o explicar diversas características.

Teniendo esto en cuenta, la investigación se desarrollará en tres fases bajo la metodología seleccionada, enmarcada en el estudio del liderazgo de los Oficiales de Policía:

En la primera fase, se llevará a cabo un análisis histórico del liderazgo en la Policía Nacional. Se indaga en la evolución histórica del liderazgo de los Oficiales en el contexto del servicio policial. Para recolectar información, se revisarán 30 artículos académicos de nivel de doctorado o maestría. Los criterios de búsqueda se centrarán en el tema de "La generación alfa de oficiales de la policía nacional: un cambio necesario en el estilo de liderazgo policial". La exclusión se enfocará en trabajos de pregrado y artículos con más de cinco años de antigüedad.

Para esta exploración, se emplearán diversas bases de datos como Redalyc.org, Scielo, Dialnet, Metarevistas, Scencedirect, Google Scholar y Biblioteca virtual.

En la segunda fase, el objetivo será identificar las características que definen la competencia de liderazgo para los futuros Oficiales de la Policía Nacional pertenecientes a la generación ALFA. La información recopilada será organizada y analizada con la ayuda de ATLAS.ti, una herramienta especializada en análisis cualitativo de datos en formatos de texto, audio, imágenes y video. Se emplearán las funcionalidades avanzadas de ATLAS.ti para evaluar si las habilidades actuales de los comandantes se alinean adecuadamente con las necesidades de formación de la generación alfa.

En la tercera fase, el enfoque estará en la orientación del liderazgo policial hacia la nueva generación alfa. El propósito será desarrollar habilidades y características específicas de esta generación para moldear el liderazgo. Se busca fomentar un pensamiento crítico y coherente adaptado a las demandas reales de la comunidad, formando así a oficiales que se integren y representen las características de las nuevas generaciones alfa.

IV. RESULTADOS

Características que tiene la generación ALFA.

Para el análisis cualitativo se utilizó como herramienta el software Atlas ti, en la finalidad de reconocer cuales son las categorías que se deben Fortalecer los oficiales de la Escuela de Cadetes General Francisco de Paula Santander.

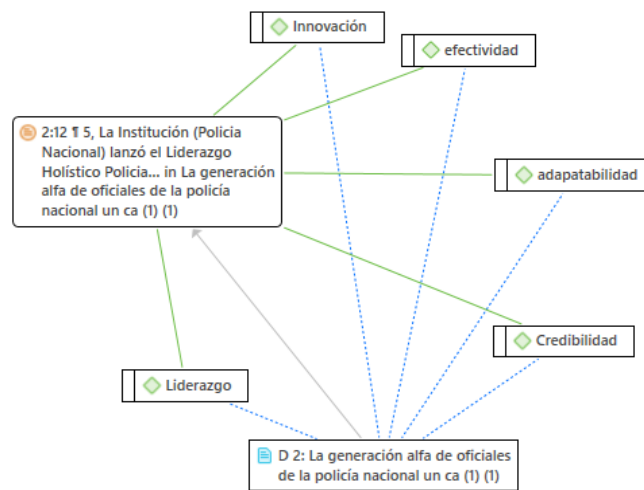


Figura 1: Red de categorías de habilidades a partir de la triangulación fichas RAE. Fuente: Elaboración propia.

Nota: Elaboración por parte de los autores a partir del software Atlas ti.

Se seleccionaron 15 documentos que cumplieran con los rigurosos criterios de exclusión e inclusión, abarcando artículos publicados en los últimos cinco años, tesis doctorales, y focalizándose en las palabras clave relacionadas con el liderazgo. Se excluyeron deliberadamente aquellos artículos con más de cinco años de antigüedad y tesis de pregrado, limitando la búsqueda a bases de datos específicas como ProQuest, Scielo y Ready, con la exclusión de Google Académico.

La población de interés fue identificada a través de la triangulación de las fichas RAE, y el análisis realizado por el software generó un detallado mapa de triangulación, evidenciando las interacciones entre las diferentes variables. En este contexto, se destaca que las variables de innovación, efectividad y adaptabilidad, conceptualizadas por la autora Alles. M (2015) como la capacidad para identificar y comprender cambios en el entorno, emergieron como aspectos clave. Además, el programa identificó la credibilidad y el liderazgo como habilidades significativas, revelando una correlación sustancial con la generación Alfa. Este análisis riguroso y exhaustivo sienta las bases para una comprensión más profunda de las dinámicas de liderazgo en el contexto de esta generación emergente.

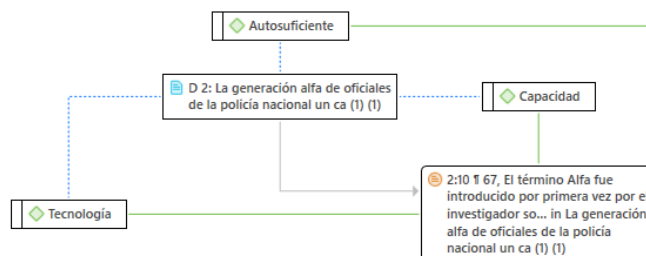


Figura 2: Red de categorías de Habilidades frente al liderazgo que poseen las nuevas generaciones. Fuente: Elaboración propia.

Nota: Elaboración por parte de los autores a partir del software Atlas ti.

Conforme a la representación gráfica proporcionada en la Figura 2, se identificaron variables claves asociadas al liderazgo en la generación Alfa, entre las cuales se destacan la tecnología, autosuficiencia y capacidad. Estas variables específicas se han considerado pertinentes para ser incorporadas en la encuesta llevada a cabo con los oficiales, con el propósito de evaluar y medir sus niveles respectivos. La inclusión de estas variables en la encuesta busca obtener una comprensión más precisa y detallada de cómo los oficiales perciben, experimentan y aplican estos aspectos fundamentales del liderazgo en el contexto particular de la generación Alfa. Este enfoque metodológico contribuirá a enriquecer la investigación, proporcionando datos valiosos para el análisis y la interpretación de las dinámicas de liderazgo en este contexto específico.

Niveles de competencia de los oficiales de la ECSAN en relación con las características que tiene la generación alfa.

La encuesta llevada a cabo tuvo como objetivo evaluar los niveles de competencia de los oficiales de la ECSAN en relación con las características distintivas de la generación Alfa. Los resultados de la encuesta indican que existen habilidades específicas con un nivel de práctica inferior por parte de los oficiales, señalando áreas de oportunidad para el desarrollo y mejora en el contexto del liderazgo generacional.

De acuerdo con los hallazgos, se identificaron las siguientes habilidades como aquellas que muestran un nivel de práctica inferior por parte de los oficiales. Este análisis preciso de las áreas de competencia menos desarrolladas proporcionará una base sólida para la implementación de programas de capacitación y estrategias de mejora, enfocadas en fortalecer estas habilidades particulares y optimizar el liderazgo de los oficiales en concordancia con las características específicas de la generación Alfa.



Figura 3: Niveles de las habilidades que poseen los oficiales de la escuela General Santander.
Fuente: Elaboración propia.

Nota: Elaboración por parte de los autores a partir del análisis de datos cuantitativos.

La evaluación de los niveles de competencia de la ECSAN en relación con los rasgos de la Generación Alfa, se llevó a cabo una encuesta para determinar los niveles de competencia de los oficiales de la ECSAN en relación con las características presentes en la generación alfa. Los resultados de la encuesta indican que las siguientes habilidades son aquellas en las que los oficiales muestran un nivel de práctica inferior, como se puede ver en la figura 3.

Las cifras reflejan que algunas habilidades de menor nivel entre los oficiales son la efectividad, con una puntuación de 67, seguida por la credibilidad, que alcanzó 88 puntos, y el liderazgo con 89 puntos. Sin embargo, se evidenció que habilidades relacionadas con la tecnología, autosuficiencia y capacidad tienen un nivel más alto. A partir de estos resultados, se plantea un plan de desarrollo centrado en mejorar las habilidades de liderazgo, adaptabilidad, efectividad y credibilidad de los oficiales de la ECSAN, adecuándose a las características propias de la generación ALFA y a las necesidades cambiantes. Es fundamental tener presente que el liderazgo no es solo un tema más; tiene un impacto profundo en ámbitos fundamentales como el familiar, educativo, económico y político, pues dependen en gran medida de las decisiones de aquellos a quienes consideramos líderes. Es necesario despertar la conciencia de los líderes de este nuevo milenio, comenzando desde instituciones académicas, empresas y hogares.

Al analizar los niveles de habilidades relacionadas con el liderazgo en los oficiales de la Escuela General Santander, se observa que poseen habilidades sólidas, tanto blandas como duras. Sin embargo, para mejorar, es crucial trabajar en aquellas habilidades que muestran niveles más bajos.

Se propone que la formación en competencias orientadas podría ser esencial para el desarrollo del liderazgo, la ética, la responsabilidad social, la comunicación efectiva, la motivación y el logro de objetivos [19].

Tobón destaca la importancia de desarrollar habilidades comunicativas para transmitir claramente objetivos, reglas y liderar interacciones comunicativas [20]. La adaptación y evolución son aspectos cruciales.

Un líder futurista, que va más allá del simple liderazgo y tiene la capacidad de anticiparse a los hechos y establecer visiones realistas y futuristas. Considerando estos hallazgos y los resultados sobre la habilidad de autosuficiencia, es fundamental que los oficiales refuerzan esta capacidad para contribuir tanto académicamente como en la formación de los futuros jóvenes que ingresan a la Escuela General Santander [28].

Sobre la tercera fase, en torno al desarrollo de habilidades para los oficiales de la ECSAN acordes a la generación ALFA, el plan de desarrollo propuesto busca fortalecer el liderazgo de los docentes mediante tres estilos de aprendizaje: visual, auditivo y kinestésico, adaptándose a las necesidades de las nuevas generaciones. El enfoque visual incluirá el uso de tecnología como televisores, computadoras, y celulares, aprovechando estas herramientas para potenciar las habilidades de los estudiantes actuales. Por otro lado, el estilo auditivo se emplea para

aprender a través de música, audios o la guía del propio docente. El enfoque kinestésico se enfocará en dinámicas que involucren la actividad física, facilitando así el proceso de aprendizaje.

V. CONCLUSIONES

En virtud de lo presentado hasta aquí, es claro que en la actualidad el avance de las tecnologías y nuevas generaciones van en aumento, generando así una exigencia mayor en cuanto a la educación, tecnología y comprensión de las habilidades que tienen y demandan estas nuevas generaciones. Por tal razón la policía Nacional en pro de fortalecer, actualizar e innovar en el servicio de policía que se le brinda a la comunidad, se implementa estrategias que permitan abarcar y sobrepasar las expectativas que tienen estas nuevas generaciones, por ello se ha creado la cartilla digital “Liderando en el presente” para así fortalecer las habilidades de los oficiales de la ECSAN en cuanto al ámbito educativo, potencializando el nivel de aprendizaje y liderazgo en los estudiantes. Permitiendo con ello formar a futuros oficiales de la policía Nacional, focalizados en las nuevas generaciones Alfa, logrando así una corresponsabilidad con la ciudadanía, fortaleciendo la comunicación, credibilidad, cooperación, confianza con la policía Nacional.

Es de anotar que esta generación va de la mano con la tecnología, por tal motivo la policía Nacional fortalecerá su nivel de educación mediante la tecnología como herramienta principal para involucrar al oficial- estudiante de una manera directa, que logre afianzar los lazos de credibilidad, confianza, autonomía y liderazgo. Permitiendo con ello al estudiante evidenciar el actuar del oficial, tomándolo como ejemplo de un estilo de liderazgo autónomo, responsable, objetivo y ejemplarizante a la hora de realizar su actuar en la vida real. De igual forma mediante la cartilla táctica digital, el oficial tendrá un apoyo de soporte en casuística, liderazgo, mediante ejercicios prácticos y simulados, despejando así las dudas que se tienen a la hora de proceder ante cualquier caso de la vida real con el personal subalterno, especialmente para poner en práctica con los futuros jóvenes que ingresaran a la formación.

De igual forma esta cartilla táctica permite fortalecer las debilidades y potencializar las habilidades de los oficiales de Policía, enfocándose en el liderazgo generación Alfa, evidenciando y concienciando que las nuevas generaciones traen bastante exigencia en cuanto a la actualización de metodología, estrategias, programas, tiempos, teniendo una evolución constante. Una de las razones por la cual la Policía Nacional en su arduo trabajo de crecimiento, mantenimiento, organización e implementación de estrategias para gozar de credibilidad, confianza de la ciudadanía y así brindar un excelente servicio supliendo las necesidades y generando expectativas, se enfoca en avanzar, fortalecer, capacitar, reinventar, implementar a través de los oficiales de la policía nacional, esas estrategias que permiten ese avance generacional, evidenciando un crecimiento e interés de estar en la vanguardia.

Por último y no menos importante la implementación de esta cartilla táctica, permite que el oficial brinde una educación, puntual, objetiva, con criterio, argumentada, siendo líderes transformadores de la institución, formando futuros oficiales que salgan a las calles con criterio, conocimiento de la norma, con visión y anticipados a la realidad, mediante la casuística, tomar permitiendo no ser sorprendidos por la ciudadanía y subalternos, sino estar un paso adelante, teniendo solución a los conflictos y obstáculos que se les pueda presentar en cada caso de policía, de igual forma como grandes líderes de las nuevas generaciones brindan a sus subalternos, conocimiento de la norma y aplicabilidad en los diferentes contextos y con ello la confianza de actuar y llevar a cabo mediante la normatividad en cada uno de los procedimientos con ello mitigando variedad de delitos, generando a la ciudadanía confianza, credibilidad, convivencia en paz y segura.

VI. RECOMENDACIONES

Se hace necesario en atención a los hallazgos integrar tecnología de vanguardia para potenciar habilidades a través de estilos de aprendizaje visuales, auditivos y kinestésicos.

Es indispensable de igual forma implementar escenarios hipotéticos para que los oficiales representen roles específicos, resuelvan conflictos y tomen conciencia de su impacto en el grupo, fortaleciendo así su liderazgo.

Es importante el liderazgo de grupos focales donde los oficiales compartan sus cualidades, fortaleciendo la credibilidad individual. Además, propiciemos interacciones con estudiantes para evidenciar el liderazgo en situaciones reales y afianzar la confianza.

No hay que olvidar de igual forma la evaluación del impacto de manera periódica mediante encuestas, utilizando resultados para fortalecer áreas específicas a través de la cartilla digital táctica “Liderando en el Presente”. Controles trimestrales asegurarán una mejora continua.

VII. REFERENCIAS

- [1] Z. Bauman, Modernidad Líquida. Fondo de Cultura Económica. 1 ed. Argentina: Fondo de cultura Económica de Argentina, 2003.
- [2] McCrindle, "Understanding Generation Alpha", 2020. [En línea]. Disponible en: <https://mccrindle.com.au/article/topic/generation-alpha/generation-alpha-defined/>.
- [3] J. Izquierdo, Círculos de calidad: Teoría y práctica. España: MARCOMBO. 1991.
- [4] L. Del Prado. Liderazgo y gestión personal. 1 ed. Argentina: Fundación OSDE. 1998.
- [5] Policía Nacional de Colombia. “Modelo de Planeación y Gestión Operacional del Servicio de Policía. Policía Nacional de Colombia”. 2010. [En línea]. Disponible en: <https://www.policia.gov.co/sites/default/files/descargables/4.%20Modelo%20de%20Planeación%20y%20Gestión%20Operacional%20del%20Servicio%20de%20Policía.pdf>.
- [6] I. Chiavenato. Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. 10 ed. Mexico: Mc Graw Hill. 2019.
- [7] O. Álvarez, “Estilos de liderazgo en la policía local de la Comunidad Valenciana” [Tesis de Doctorado], Universitat de Valencia, España, 2009, [En línea]. Disponible en: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/10202/alvarez.pdf>.

- [8] A. Luna & C. De Gante, “Agresión interpersonal y gestión de conflictos en adolescentes: Adaptación de la Escala de Tácticas de Conflicto en el contexto escolar”, *Revista de educación y desarrollo*, Vol. 12, pp. 11–20, 2015. [En línea]. Disponible en: <https://www.imbiomed.com.mx/articulo.php?id=104288>.
- [9] R. Fernández (2014). “La constitución de sindicatos con fines ilícitos y sus efectos jurídicos en el derecho del trabajo chileno”. *Revista: Ius et Praxis*, No. 20, pp. 157–208. [En línea]. Disponible en: <https://doi.org/10.4067/S0718-00122014000200005>.
- [10] A. L. Molina, J. Moreno & D. Velásquez, “Liderazgo desde la perspectiva de la Red de Internacionalización Educativa Policial”, *Revista: Logos ciencia. tecnología.*, vol. 12, no. 3, pp. 84–97, 2020, [En línea]. Disponible en: doi: 10.22335/rlct.v12i3.1186.
- [11] Policía Nacional. “Proyecto Educativo Institucional”. Dirección Nacional de Escuelas. 2018. [En línea]. Disponible en: https://www.policia.gov.co/sites/default/files/tomo_4-1_proyecto_educativo_institucional.pdf.
- [12] J. Nieto, J. Nieto, & J. Moreno, “Modelo holístico de liderazgo policial”, *Revista: Logos ciencia. tecnología*, vol. 10, no. 2, pp. 90–110, 2018, doi: 10.22335/rlct.v10i2.551.
- [13] P. Rangel, *Liderazgo Policial: Para la formación del funcionario del siglo XXI*. 2 ed. Venezuela: Hanns Seidel Stiftung. 2015. [En línea]. Disponible en: https://latinamerica.hss.de/fileadmin/user_upload/Projects_HSS/Latin_America/Migration-230607/Liderazgo_Policial.pdf.
- [14] Her Majesty’s Inspectorate of Constabulary and Fire & Rescue Services, PEEL: Police leadership 2017 a national Overview. 2018, [En línea]. Disponible en: <https://hmicfrs.justiceinspectors.gov.uk/publications/peel-police-leadership-2017/>.
- [15] L. A. . Geraldo Campos, A. R. . Mera Sánchez, y E. . Rocha Perez, “Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica”, *Revista: Apuntes universitarios*, vol. 10, n.º 4, pp. 156–174, 2020. [En línea]. Disponible en: <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.501>.
- [16] Fritsvold, E. (2022). “What Style of Police Leadership is Most Effective? Univeristy of San Diego Online Degrees”. 2022. [En línea]. Disponible en: <https://onlinedegrees.sandiego.edu/what-style-police-leadership-most-effective/>.
- [17] H. Silins, & B. Mulford, “Schools as Learning Organisations—Effects on Teacher Leadership and Student Outcomes”. *Revista: School Effectiveness and School Improvement*, Vol. 15, pp. 443–466. 2004. [En línea]. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/09243450512331383272>.
- [18] C. Araneda, N. Neumann, L. Pedraja, & E. Rodríguez, “Análisis Exploratorio de las Percepciones sobre los Estilos de Liderazgo de los Directivos Universitarios en el Norte de Chile”. *Revista Formación universitaria*, N° 9, pp. 139–152, 2016, [En línea]. Disponible en: <https://doi.org/10.4067/S0718-50062016000600013>.
- [19] A. Barreto, “Orientación Para la Formación de Líderes y El Desarrollo del Liderazgo”, *Revista The Professional Counselor*, N° 3, pp. 226–234, 2012, [En línea]. Disponible en: https://tpcjournal.nbcc.org/wp-content/uploads/2013/03/Barreto_Orientation1.pdf.
- [20] S. Tobón, *Formación basada en competencias*. Universidad Complutense de Madrid. 2015.
- [21] R. Barrantes, *Investigación: Un camino al conocimiento, un enfoque cualitativo, cuantitativo y mixto*, 1 ed. Costa Rica: EUNED, 2014.
- [22] J. Blasco & J. Pérez. *Metodologías de investigación en las ciencias de la actividad física y el deporte: Ampliando horizontes*. San Vicente (Alicante): Editorial Club Universitario. 2007, [En línea]. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10045/12270>.
- [23] M. Tamayo, *El proceso de la investigación científica*. 4 ed, Mexico: Limusa. 2011.
- [24] C. Cruz, S. Olivares & M. González. *Metodología de la Investigación*. 1ed. México: Grupo Editorial Patria. 2014.
- [25] G. Guerrero & M. Guerrero, *Metodología de la investigación*. 1 ed, México: Editorial Patria, 2014.
- [26] A. Caballero. *Metodología integral innovadora para planes y tesis*. 1ed. Editorial: Cengage Learning. 2014.
- [27] R. Hernández, C. Fernández, & M. Baptista, *Metodología de la investigación*. 6 ed, Mexico: McGraw-Hill, 2014.
- [28] E. Becerra & V. Soto. “Relación entre los estilos de liderazgo gerencial y compromiso organizacional en una organización de consumo masivo” [Tesis de Grado] Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela, 2016, [En línea]. Disponible en: <https://sib.ucab.edu.ve/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=185436>.