Ministerio de Seguridad Pública
Dirección General de la Fuerza Pública

CIRCULAR 112 - 2015 DGFP

A:	Comisario	Francisco Sáenz Patterson	Dirección de Reserva de las Fuerza de Policía
	Comisario	Rigoberto Rodríguez Sojo	Director Regional Quinta - Chorotega
	Comisionado	José Domingo Cruz López	Director Regional Primera - San José
	Comisionado	Randall Picado Jiménez	Director Regional Segunda - Alajuela
	Comisionado	Milton Alvarado Navarro	Director Regional Tercera - Cartago
	Comisionado	Katia Chavarría Valverde	Directora Regional Cuarta - Heredia
	Comisionado	Juan Carlos Arias Agüero	Director Regional Sexta – Pacífico Central
	Comisionado	Reynaldo González Cubero	Director Regional Sétima - Brunca
	Comisionado	Francisco Morales Castro	Director Regional Octava – Huetar Norte
	Comisionado	Allan Obando Flores	Director Regional Novena – Huetar Atlántico
	Comisionado	Rafael Ángel Araya Cordero	Director Regional Décima - Brunca Sur
	Comisionada	Marisol Flores Chavarría	Directora Regional Undécima -Chorotega Norte
	Comisionado	Edwin Miranda Hernández	Director Regional Doceava- Caribe
	Comisionado	Raúl Rivera Bonilla	Director Unidades Especiales
	Comisionada	Katia Rivera Bonilla	Directora Apoyo Legal Policial
	Comandante	Yadelly Noguera Korea	Jefa, Planes y Operaciones
	Capitán	Gerald Camacho Sánchez	Coordinador y Supervisor Policía de Fronteras
	Intendente	Fulvio Fernández Arias	Encargado Dirección de Seguridad Turística
	Licenciado	Iván Dumani Sáenz	Dirección de Programas Policiales Preventivos

De: Juan José Andrade Morales
Director General Fuerza Pública

Fecha: 04 de agosto del 2015

Asunto: "Humanismo" Pilar Central y Eje Transversal de la Gestión Policial

---

El humanismo, en el sentido amplio, **significa valorar al ser humano y la condición humana**. En este sentido, está relacionado con la generosidad, la compasión y la preocupación por la valoración de los atributos y las relaciones humanas.

El tema del **"Humanismo"** en la gestión policial nos lleva a realizar la siguiente pregunta: ¿cuál es el activo tangible y/o intangible de mayor valor que posee la Fuerza Pública de Costa Rica?

Los activos tangibles (comida, uniformes, armas, vehículos, edificios, etc.) y los activos intangibles (conocimiento, competencias, leyes, políticas, sistemas de gestión, liderazgo, cultura organizacional, etc.) son de gran importancia para la Fuerza Pública, ya que el uso conjunto de estos nos permite generar o producir los bienes (productos y/o servicios) que los diferentes grupos

Tels: 2586-4137 ó 2586-4134 Fax: 2226-5803 direcciongeneral@fuerzapublica.go.cr www.fuerzapublica.go.cr

de interés o clientes (internos y externos) demandan de nuestra Institución en el ámbito de la seguridad ciudadana.

Dado que nuestra organización pertenece al sector de servicios (los cuales vienen acompañados de productos), se llega a la conclusión que las personas que laboran para la Fuerza Pública, tanto personal policial como administrativo, son el activo invaluable de mayor valor para la Fuerza Pública. Las personas son las que hacen posible el uso eficiente de los demás activos organizacionales, y por ende de los que depende la satisfacción de nuestros clientes.

Con un llamado a la conciencia para empezar a ver a la Fuerza Pública como organización y el llamado a gerenciar, podemos seguir desarrollando el tema del Humanismo en la gestión policial.

El humanismo dentro de la gestión policial de la Fuerza Pública nos dice que contrario a la definición de recurso, lo importante de las personas es su talento, su potencial, el cual puede ser aumentado exponencialmente si este se gerencia de manera adecuada por cada uno de los gerentes líderes de la organización. Reemplazar a una persona genera un impacto que puede disminuir la eficiencia en la gestión policial e inevitablemente aumenta los costos operativos de la Fuerza Pública. Por lo tanto a partir de este momento se ha de realizar el cambio de "*Recurso Humano*" por *"Talento Humano"* siempre dentro de la gestión policial de la Fuerza Pública.

La Dirección General de la Fuerza Pública ha realizado esfuerzos importantes, crecientes y sostenidos en la dignificación de la gestión policial. Como parte de las gestiones realizadas para lograr este fin, es importante incluir dentro de la cultura organizacional el pilar principal de la Fuerza Pública: El humanismo.

Dignificar la función policial no es únicamente dotar de activos tangibles cada vez de mejor calidad a nuestros colaboradores; además de esto, y lo más importante es que la Fuerza Pública, como organización, trate a sus colaboradores como personas, y no como máquinas o seres con valor comparable a cualquier otro activo. Cada ser humano, cada persona, cada uno de nuestros colaboradores son diferentes y especiales por sus distintas competencias, habilidades, conocimientos y costumbres que estos poseen, los cuales son el ingrediente que, direccionados y alineados al marco estratégico institucional, son el componente esencial que dan valor agregado a la gestión policial y por ende a los bienes que los clientes internos o externos reciben.

El mando de la Fuerza Pública, en los diferentes niveles de la estructura orgánica, son los primeros llamados a aplicar dentro de la gestión policial el pilar del Humanismo en nuestra cultura organizacional. Este pilar debe ser nuestro factor de diferenciación como organización y el factor que realmente agregue valor en la labor y generación de bienes.

Tels: 2586-4137 ó 2586-4134 Fax: 2226-5803 direcciongeneral@fuerzapublica.go.cr www.fuerzapublica.go.cr

Para que el pilar del humanismo sea una realidad en la Fuerza Pública, se debe de liderar correctamente a nuestros colaboradores, iniciando por nosotros mismos. Esta Dirección General ha iniciado una gira para capacitar al mando de la Fuerza Pública en el modelo de liderazgo que la Fuerza Pública necesita para potencializar el talento humano, maximizar el desempeño, minimizar las interferencias, y por lo tanto garantizar la satisfacción de nuestros clientes internos o externos. Por lo tanto se debe de respetar y obligatoriamente aplicar el modelo de liderazgo que se ha definido por parte de esta Dirección General.

El cambio en la cultura organizacional es indispensable para la consecución de nuestro marco estratégico (misión, visión y objetivos institucionales). Es importante recordar que la cultura organizacional es la base sobre la cual descansa la estrategia organizacional.

Se debe de garantizar que el pilar del humanismo, aplicado mediante la gerencia con liderazgo, satisfaga las necesidades de nuestros colaboradores y superen sus expectativas en los distintos ámbitos que suman para una mejor calidad de vida. No podemos pedir un trabajo con calidad a nuestros funcionarios si estos no reciben calidad, no podemos pedir a nuestros colaboradores que satisfagan al cliente externo o interno si estos no están satisfechos. El compromiso, el desempeño y la calidad se lideran. El desempeño de los colaboradores es el reflejo del liderazgo de sus gerentes; un pequeño cambio en el alto mando, significa un gran cambio en la base de la organización.

Garantizar la asignación de roles, horarios, asignación correcta de funciones, equidad en la carga laboral, dotar del equipo correcto, alimentación adecuada, entre otros, son acciones iniciales para dignificar la gestión policial y únicamente el inicio de la aplicación del pilar del humanismo en la Fuerza Pública. Crear un ambiente laboral positivo, liderar a las personas por medio de las emociones, desarrollar compromiso y sentido de pertenencia, homogenizar la cultura organizacional, la cultura de ejecución, entre otras acciones que permiten mejorar continuamente la gestión policial, es el reto y la obligación de los líderes (mando) de la Fuerza Pública y todas las personas que laboramos para la institución.

Es imperativo que utilice el recurso institucional con el que contamos internamente como médicos, capellanes, psicólogos, trabajadores sociales, oficinas como la de equidad de género de manera más proactiva. Entre algunas acciones que es necesario llevar a cabo es el establecimiento de los expedientes médicos de sus colaboradores con la realización de exámenes médicos y el seguimiento de aquellos casos que ameritan una atención especial de todos nosotros como gerentes del talento humano de nuestra organización.

c.c Gustavo Mata Vega / Ministro de Seguridad Pública
Comisionado Nils Ching Vargas, Sub-Director General de Fuerza Pública
Comisionado Marlon Cubillo Hernández, Sub-Director General de Fuerza Pública
DGFP / Control Interno 2015 / Archivo / Pablo Sánchez

Tels: 2586-4137 ó 2586-4134 Fax: 2226-5803 direcciongeneral@fuerzapublica.go.cr www.fuerzapublica.go.cr