



MODELO DE SELECCIÓN DE PERSONAS BASADO EN COMPETENCIAS DIRECTIVAS PARA LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD PÚBLICA

MODEL FOR THE SELECTION OF PERSON BASED ON MANAGERIAL COMPETENCIES FOR THE ADMINISTRATION OF PUBLIC SECURITY

Luis Emilio Espinosa Menéndez ¹  <https://orcid.org/0000-0002-2988-8002>

¹Instituto de Educación Superior del Ministerio del Interior “Mario Águila Bernal”, Camagüey, Cuba.

✉ espinosa7206@nauta.cu

*Autor para dirigir correspondencia: direcciongrm@espnl.cu

Clasificación JEL: J24, M12, M55

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15440529>

Recibido: 14/03/2025

Aceptado: 13/05/2025

Resumen

La selección basada en competencias directivas con un enfoque particular en el contexto cubano de la administración pública en la seguridad pública es esencial para garantizar una gestión eficaz y eficiente. Los procesos de selección actuales presentan limitaciones, como la falta de herramientas modernas y la desalineación con las necesidades del contexto local. El objetivo del artículo es analizar modelos y prácticas de selección basados en competencias directivas y proponer recomendaciones para su implementación en Cuba. Se realizó una revisión de la literatura, utilizando bases de datos académicas y palabras clave relacionadas con el ámbito de investigación. Se destacaron competencias claves, como: evaluación y gestión del riesgo, coordinación interagencial, resolución de conflictos en la comunidad, uso ético de la autoridad e inteligencia situacional. El modelo propuesto permitirá fortalecer la capacidad de respuesta y eficiencia de las instituciones de seguridad pública en la selección basada en competencias directivas es fundamental.



MODELO DE SELECCIÓN DE PERSONAS BASADO EN COMPETENCIAS DIRECTIVAS PARA LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD PÚBLICA

Palabras clave: competencias directivas, seguridad pública, administración de la seguridad pública, selección de personas, evaluación por competencias.

Abstract

Competency-based selection, with a particular focus on the Cuban context of public administration in public security, is essential to ensure effective and efficient management. Current selection processes have limitations, such as a lack of modern tools and a lack of alignment with the needs of the local context. The objective of this article is to analyze competency-based selection models and practices and propose recommendations for their implementation in Cuba. A literature review was conducted using academic databases and keywords related to the research field. Key competencies were highlighted, such as risk assessment and management, interagency coordination, community conflict resolution, ethical use of authority, and situational intelligence. The proposed model will strengthen the responsiveness and efficiency of public security institutions where competency-based selection is fundamental.

Keywords: directive competencies, public safety, public safety administration, person selection, competency assessment.

Introducción

En el contexto global, la seguridad pública es un tema de vital importancia y prioridad para los gobiernos y las comunidades. La creciente complejidad del delito y la delincuencia, exige una gestión eficaz y proactiva para garantizar la seguridad. En muchos países, la selección de personas para administrar la seguridad pública se ha transformado, adoptando un enfoque basado en competencias directivas específicas que garantizan un liderazgo eficiente y una respuesta adecuada a cada situación. Este enfoque ha demostrado ser efectivo para mejorar la capacidad de respuesta y la resiliencia de las instituciones encargadas de esta tarea.

Países como Canadá, España y Chile han implementado modelos basados en competencias efectivos para identificar y desarrollar líderes capaces de enfrentar los complejos desafíos que plantea la seguridad pública en contextos dinámicos y multiculturales.¹ Estos modelos han mejorado la eficiencia organizacional y han contribuido a la profesionalización de los cuerpos de seguridad, garantizando una respuesta más efectiva ante situaciones de crisis y emergencias.²

En Cuba, la seguridad pública ha sido siempre un pilar fundamental del desarrollo social y económico del país. La Revolución cubana ha enfatizado la importancia de la seguridad y la tranquilidad ciudadana, logrando destacados avances en este campo. Sin embargo, la evolución de las amenazas y los desafíos contemporáneos requieren una actualización continua de las estrategias de selección y formación de personal. Las competencias directivas específicas se han identificado como un elemento clave para mejorar la gestión de la seguridad pública en el país, lo que subraya la necesidad de implementar modelos de selección más eficaces y alineados con estas competencias.

Una revisión bibliográfica de fuentes actualizadas en los últimos cinco años relacionadas con este ámbito de las competencias directivas se realizó. Se seleccionaron artículos, libros y estudios relevantes que abordan la selección de personas en el ámbito de la administración pública, con mayor énfasis en la

MODELO DE SELECCIÓN DE PERSONAS BASADO EN COMPETENCIAS DIRECTIVAS PARA LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD PÚBLICA

seguridad pública, con un enfoque particular en las competencias directivas específicas. La revisión incluyó tanto fuentes nacionales como internacionales, permitiendo una comparación y análisis crítico de las diferentes prácticas y modelos.

El artículo tuvo como objetivo analizar y sintetizar la literatura existente sobre la selección de personas para administrar la seguridad pública, con un enfoque particular en las competencias directivas específicas. Destacando las aportaciones de reconocidos autores cubanos como Alexis Codina y Armando Cuesta Santos. La importancia del artículo radica en su potencial para contribuir a la mejora de los procesos de selección en las instituciones de seguridad pública en Cuba, asegurando que los directivos seleccionados posean las habilidades y conocimientos necesarios para enfrentar los desafíos actuales y futuros.

Materiales y métodos

La metodología empleada para esta revisión se diseñó para proporcionar una evaluación integral sobre la selección de personas en la seguridad pública basada en competencias directivas específicas. La investigación se llevó a cabo mediante un enfoque sistemático que incluyó la búsqueda, selección, análisis y síntesis de fuentes relevantes. En este sentido, se cumplió con los pasos siguientes:

a) *Criterios de selección de artículos.*

- Bases de datos académicas y científicas reconocidas: Google Scholar, Scopus, Scielo y Dialnet.
- Publicaciones en revistas especializadas en administración pública y gestión de recursos humanos.

b) *Palabras clave utilizadas.*

- Términos de búsqueda específicos: “Competencias directivas”, “seguridad pública”, “administración de la seguridad pública”, “selección de personas”.

c) *Criterios de inclusión y exclusión.*

- *Inclusión:* Artículos publicados entre los años 2019-2024 y otros que aborden la selección de personas basada en competencias directivas en el ámbito de la administración pública, con especial atención en la seguridad pública.
- *Exclusión:* Artículos que no cumplan con los criterios de inclusión mencionados anteriormente, así como aquellos que no proporcionen información relevante o específica para el tema de estudio.

d) *Proceso de revisión y análisis de los artículos.*

Selección Inicial de Fuentes.

- Se realizó una revisión inicial de 54 títulos y resúmenes de los artículos identificados, seleccionando aquellos que cumplieran con los criterios de inclusión.
- Se descargaron y revisaron en detalle los textos completos de 18 artículos seleccionados para asegurar su relevancia y calidad.

Análisis de Contenido.

- Se empleó el análisis de contenido para identificar y categorizar las competencias directivas específicas mencionadas en los artículos revisados.
- Se prestó especial atención a los modelos de selección de personas, herramientas de evaluación y prácticas destacadas en la gestión de la seguridad pública.

Comparación y Síntesis.

- Se compararon los hallazgos de los diferentes artículos, destacando similitudes y diferencias en los enfoques y modelos de selección basados en competencias directivas.

MODELO DE SELECCIÓN DE PERSONAS BASADO EN COMPETENCIAS DIRECTIVAS PARA LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD PÚBLICA

- Se sintetizaron los resultados para proporcionar una visión coherente del estado actual del conocimiento en este campo.

La investigación está dirigida a investigadores, académicos, directivos y profesionales del ámbito de la seguridad pública y la gestión de recursos humanos. A nivel teórico, el estudio aporta un marco conceptual actualizado sobre la selección por competencias directivas, adaptado al contexto de la seguridad pública en Cuba. A nivel práctico, propone un modelo de selección específico. Además, el trabajo contribuye a llenar un vacío en la literatura académica cubana sobre este tema, ofreciendo recomendaciones concretas para mejorar los procesos de selección en el sector de la seguridad pública. Destaca la relevancia de la formación y el desarrollo continuo de competencias directivas como un elemento esencial para fortalecer la seguridad pública en Cuba.

Resultados

En el ámbito de la seguridad pública, la selección de personal directivo basado en competencias específicas es esencial para garantizar una gestión eficaz y proactiva. La literatura académica y profesional ha resaltado la importancia de identificar y desarrollar competencias directivas que permitan a los líderes enfrentarse a los desafíos complejos y dinámicos de la seguridad pública. A continuación, se presenta una revisión actualizada de los principales conceptos y teorías que fundamentan esta investigación.

El concepto de competencias directivas ha sido ampliamente estudiado en el ámbito de la gestión organizacional. Según Boyatzis, las competencias son características subyacentes en una persona que están causalmente relacionadas con un desempeño superior en un puesto de trabajo³. Este enfoque fue ampliado por Spencer y Spencer, quienes definieron las competencias como un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y motivaciones que permiten a un individuo desempeñarse eficazmente en un rol específico.⁴

Alexis Codina define las competencias directivas como un conjunto de conocimientos, habilidades, y actitudes que permiten a los directivos gestionar eficazmente sus equipos y las tareas a su cargo.⁵ Estas competencias son esenciales para el desempeño exitoso de los líderes en cualquier organización, pero cobran especial relevancia en el ámbito de la seguridad pública, donde las decisiones deben tomarse con rapidez y precisión para garantizar el bienestar de la comunidad.

Armando Cuesta Santos enfatiza que las competencias directivas no solo se refieren a habilidades técnicas, sino que también incluyen competencias emocionales y sociales, como la inteligencia emocional, la capacidad de resolución de conflictos y la gestión del cambio.⁶ Estas competencias son esenciales para la gestión de situaciones de crisis y la coordinación de esfuerzos entre diferentes instituciones y organizaciones.

Según Vargas Martínez, la selección de personas debe centrarse en identificar competencias específicas y conocimientos técnicos que permitan a los candidatos desempeñar sus funciones de manera óptima.⁷ Además, Krasnoff destaca la importancia de la evaluación psicológica y la autoevaluación en el proceso de selección, ya que estas herramientas ayudan a identificar candidatos con las habilidades interpersonales y emocionales necesarias para manejar las exigencias del trabajo en seguridad pública.⁸

MODELO DE SELECCIÓN DE PERSONAS BASADO EN COMPETENCIAS DIRECTIVAS PARA LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD PÚBLICA

En el contexto cubano, los aportes de Alexis Codina y Armando Cuesta Santos son particularmente relevantes. Codina propone un conjunto de diez habilidades fundamentales para el desempeño efectivo de los directivos. Estas habilidades incluyen la comunicación efectiva, la toma de decisiones, el manejo de conflictos y la motivación del equipo. Además, argumenta que estas competencias son esenciales para lograr mejores resultados en las organizaciones y que deben ser desarrolladas y aplicadas de manera sistemática.⁹

La selección por competencias es un proceso que busca identificar y evaluar las capacidades específicas requeridas para un puesto de trabajo, asegurando que los candidatos cuenten con las habilidades necesarias para desempeñarse eficazmente. Este enfoque ha sido ampliamente utilizado en el sector privado, pero su aplicación en el ámbito público, y específicamente en la seguridad pública, es relativamente reciente.¹

Armando Cuesta Santos aborda la selección por competencias desde una perspectiva integral. Cuesta destaca que este enfoque no solo permite identificar a los candidatos más idóneos, sino que también contribuye a alinear las capacidades individuales con los objetivos estratégicos de la organización.⁶ Para el caso de la seguridad pública, esto implica seleccionar directivos que no solo posean conocimientos técnicos, sino también habilidades de liderazgo, comunicación y resolución de conflictos. Cuesta también subraya la importancia de incorporar herramientas modernas, como la evaluación psicométrica y los centros de evaluación (*assessment centers*), para garantizar una selección más objetiva y rigurosa.⁶

Cuesta Santos complementa este enfoque con la inclusión de competencias emocionales y sociales, como la inteligencia emocional y la capacidad de liderazgo. Su modelo de selección incluye herramientas de evaluación específicas, como entrevistas basadas en competencias y evaluaciones de inteligencia emocional. Estas herramientas permiten una evaluación integral de los candidatos, asegurando que posean las competencias necesarias para gestionar eficazmente la seguridad pública.⁶

En el caso de la seguridad pública, la implementación de un modelo de selección por competencias puede tener un impacto significativo en la calidad de la gestión y la confianza ciudadana. Como señala Codina, "la selección de directivos competentes no solo mejora el desempeño organizacional, sino que también fortalece la legitimidad de las instituciones públicas".⁵ Además, Cuesta destaca que este enfoque puede contribuir a la creación de una cultura organizacional basada en la excelencia y la responsabilidad, elementos clave para el éxito en el sector público.⁶

El uso de herramientas psicométricas y simulaciones prácticas ha demostrado ser efectivo en la evaluación de competencias directivas. Franco Cabrera menciona que las pruebas psicométricas permiten evaluar aspectos cognitivos y de personalidad que son relevantes para el desempeño en el ámbito de la seguridad pública.¹⁰ Por otro lado, las simulaciones prácticas ofrecen una oportunidad para observar el comportamiento y las decisiones de los candidatos en situaciones reales o hipotéticas, proporcionando una evaluación integral de sus competencias.

Diversos modelos de selección de personas basados en competencias directivas han sido implementados en diferentes contextos. En el ámbito internacional, el modelo de selección por competencias desarrollado por Spencer y Spencer ha sido ampliamente adoptado. Este modelo propone la identificación de competencias claves para cada puesto de trabajo y la evaluación de los candidatos en

MODELO DE SELECCIÓN DE PERSONAS BASADO EN COMPETENCIAS DIRECTIVAS PARA LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD PÚBLICA

función de estas competencias.⁴ La metodología incluye entrevistas estructuradas, pruebas psicométricas y simulaciones prácticas.

Una de las prácticas más efectivas es la implementación de programas de formación continua y desarrollo profesional. Franco Cabrera menciona que la formación continua permite a los directivos mantenerse actualizados en las mejores prácticas y técnicas de gestión, mejorando así su desempeño y efectividad.¹⁰

Otra práctica destacada es la utilización de simulaciones prácticas y escenarios hipotéticos en el proceso de selección. Estas simulaciones permiten observar el comportamiento de los candidatos en situaciones de crisis o emergencia, proporcionando una evaluación realista de sus competencias directivas. Krasnoff señala que estas simulaciones son particularmente útiles para evaluar la capacidad de toma de decisiones y la resolución de conflictos en contextos de alta presión.⁸

Toda esta sistematización dio al traste con la propuesta de un modelo, el que será implementado para su validación próximamente.

Modelo de selección de personas basado en competencias directivas en seguridad pública.

1. Identificación de competencias relevantes para quienes administran la seguridad pública:

- a) Evaluación y Gestión del Riesgo. Es la capacidad de identificar, evaluar y mitigar riesgos potenciales para garantizar la seguridad de la comunidad.

Definición operacional:

Indicador 1. Identifica amenazas y vulnerabilidades en la comunidad y las infraestructuras críticas.

Indicador 2. Desarrolla y ejecuta planes de contingencia y respuesta ante emergencias.

Indicador 3. Realiza análisis de riesgos periódicos y actualiza los planes de seguridad en consecuencia.

Indicador 4. Fomenta la colaboración interinstitucional para la gestión integral de riesgos.

- b) Coordinación interagencial. Es la capacidad para colaborar y coordinar eficientemente con otras instituciones y organizaciones para mejorar la seguridad pública.

Definición operacional.

Indicador 1. Establece y mantiene relaciones de trabajo efectivas con otras instituciones y organizaciones.

Indicador 2. Facilita la comunicación y el intercambio de información entre órganos e instituciones.

Indicador 3. Organiza y participa en ejercicios conjuntos de preparación y respuesta.

Indicador 4. Coordina operaciones conjuntas durante situaciones de crisis.

- c) Resolución de conflictos en la comunidad: Es la capacidad de mediar y resolver conflictos de manera efectiva para mantener el orden y la tranquilidad ciudadana.

Definición operacional.

Indicador 1. Identifica las causas subyacentes de los conflictos y aborda las preocupaciones de todas las partes involucradas.

Indicador 2. Utiliza técnicas de mediación y negociación para resolver disputas de manera pacífica.

MODELO DE SELECCIÓN DE PERSONAS BASADO EN COMPETENCIAS DIRECTIVAS PARA LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD PÚBLICA

Indicador 3. Proporciona formación y recursos a los miembros del equipo para la gestión de conflictos.

Indicador 4. Evalúa y mejora continuamente las estrategias de resolución de conflictos.

- d) Uso ético de la autoridad: Es la capacidad de ejercer la autoridad de manera justa, ética y conforme a la ley, promoviendo la confianza y el respeto de la comunidad.

Definición operacional.

Indicador 1. Actúa con integridad y transparencia en todas las decisiones y acciones.

Indicador 2. Garantiza el cumplimiento de las políticas y procedimientos legales y éticos.

Indicador 3. Promueve una cultura de responsabilidad y rendición de cuentas en la organización.

Indicador 4. Fomenta la participación comunitaria y responde a las preocupaciones de la ciudadanía de manera justa y respetuosa.

- e) Inteligencia situacional. Es la capacidad de evaluar y comprender rápidamente una situación crítica, tomando decisiones informadas y apropiadas bajo presión.

Definición operacional.

Indicador 1. Evalúa y prioriza la información relevante en situaciones de crisis.

Indicador 2. Toma decisiones rápidas y efectivas basadas en la comprensión de la situación.

Indicador 3. Mantiene la calma y proporciona liderazgo claro en momentos de alta presión.

Indicador 4. Adapta las estrategias según el desarrollo de los eventos en tiempo real.

2. Herramientas de Evaluación.

- Entrevistas Basadas en Competencias. Preguntas diseñadas para evaluar competencias específicas en el ámbito de la seguridad pública.
- Pruebas Psicométricas. Evaluaciones que miden aspectos cognitivos y de personalidad relevantes para el desempeño.
 - o Prueba de Inteligencia General (Wechsler Adult Intelligence Scale - WAIS): Esta prueba mide la inteligencia general a través de subpruebas que evalúan diferentes aspectos cognitivos, como la comprensión verbal, el razonamiento perceptivo y la memoria de trabajo (Wechsler, D., 2008).¹¹
 - o Prueba de Personalidad (Big Five Personality Test): Evalúa cinco dimensiones principales de la personalidad: apertura a la experiencia, responsabilidad, extraversión, amabilidad y neuroticismo (Goldberg, L. R., 1992).¹²
 - o Prueba de Habilidades de Resolución de Problemas (Watson-Glaser Critical Thinking Appraisal): Mide la capacidad de un individuo para analizar información, evaluar argumentos y tomar decisiones lógicas y racionales.¹³
 - o Prueba de Inteligencia Emocional (Emotional Intelligence Appraisal): Evalúa la capacidad de reconocer y gestionar las propias emociones y las emociones de los demás, lo cual es crucial para la gestión de crisis y la resolución de conflictos.¹⁴
 - o Prueba de Liderazgo (Leadership Practices Inventory - LPI): Evalúa las prácticas de liderazgo de un individuo a través de autoevaluaciones y evaluaciones de subordinados.¹⁵
 - o Prueba de Habilidades de Comunicación (Communication Skills Assessment): Mide la capacidad de un individuo para comunicarse de manera efectiva, tanto verbalmente como por escrito.¹⁶
- Evaluaciones Situacionales. Simulaciones de situaciones reales en las que se mida la respuesta del candidato.
- Simulaciones Prácticas. Escenarios hipotéticos diseñados para observar el comportamiento y las decisiones de los candidatos en situaciones reales o simuladas.

MODELO DE SELECCIÓN DE PERSONAS BASADO EN COMPETENCIAS DIRECTIVAS PARA LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD PÚBLICA

- Evaluación de desempeño. Para corroborar la información proporcionada y la trayectoria ética del candidato.
- 3. *Proceso de Selección.*
 - a) Filtro Inicial.
 - Revisión de currículums para verificar experiencia y cualificaciones mínimas.
 - Identificación de candidatos que cumplen con los requisitos básicos.
 - b) Entrevistas Basadas en Competencias.
 - Pruebas Psicométricas y Evaluaciones Situacionales. Aplicación de pruebas para medir habilidades cognitivas y de personalidad.
 - c) Simulaciones de crisis o emergencias para evaluar la inteligencia situacional y la toma de decisiones bajo presión.
 - d) Verificación de Referencias y Antecedentes:
 - Contacto con referencias proporcionadas por los candidatos.
 - Verificación de antecedentes legales y éticos.
 - e) Evaluación Final y Decisión:
 - Análisis de los resultados de todas las evaluaciones.
 - Evaluación de cada candidato en “Alta Competencia, “Competencia media” y “Baja Competencia”.
 - Toma de decisión basada en el ajuste del candidato a las competencias requeridas.
 - f) Incorporación y Formación Inicial:
 - Proceso de bienvenida y adaptación a la organización.
 - Formación específica en temas de seguridad pública y competencias directivas.
- 4. *Indicadores de Éxito en la Selección.*
 - Tasa de retención de nuevos directivos.
 - Evaluaciones de desempeño durante el primer año.
 - Retroalimentación de subordinados y colegas.
 - Efectividad en la gestión de situaciones de crisis y cambios.

Discusión

Los resultados de esta revisión han proporcionado una visión sobre la selección de personal para la seguridad pública, específicamente basada en competencias directivas. La literatura revisada, incluyendo los estudios de Alexis Codina^{5,9} y Armando Cuesta Santos,^{6,17,18} ha permitido identificar competencias clave que son fundamentales para el desempeño efectivo en roles de seguridad pública.

Uno de los hallazgos más destacados es la importancia de las competencias directivas específicas, tales como la evaluación y gestión del riesgo, coordinación interagencial, resolución de conflictos en la comunidad, uso ético de la autoridad e inteligencia situacional. Estas competencias no solo son esenciales para el desempeño diario de los directivos en seguridad pública, sino que también son cruciales en situaciones de crisis y emergencia.

La adaptación de modelos internacionales debe considerar las especificidades culturales y socioeconómicas del país. En Cuba, la seguridad pública no solo es un tema de gestión institucional, sino también un pilar de la estabilidad social y política. Por ello, los directivos en seguridad pública deben

MODELO DE SELECCIÓN DE PERSONAS BASADO EN COMPETENCIAS DIRECTIVAS PARA LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD PÚBLICA

poseer competencias que les permitan no solo gestionar situaciones de crisis, sino también mantener la cohesión y la confianza de la comunidad.

Una de las tendencias más destacadas es el uso de tecnología avanzada, como la inteligencia artificial y el análisis de datos, para mejorar la precisión y eficiencia del proceso de selección. Según García-Rosell, la inteligencia artificial puede ser utilizada para analizar grandes volúmenes de datos sobre los candidatos, identificando patrones y características que son indicativas de un buen desempeño en roles de seguridad pública.² Esta tecnología permite una evaluación más objetiva y detallada de las competencias de los candidatos, reduciendo el sesgo humano y mejorando la equidad en el proceso de selección.

La formación continua y el desarrollo profesional son componentes esenciales para garantizar que los directivos de seguridad pública mantengan y mejoren sus competencias a lo largo del tiempo. Según Codina, la formación continua permite a los directivos estar al tanto de las últimas prácticas y avances en el campo de la seguridad pública, mejorando su capacidad para responder a nuevos desafíos y oportunidades.⁵

Cuesta Santos también destaca la importancia del desarrollo profesional, argumentando que los programas de formación deben ser diseñados para fomentar el crecimiento personal y profesional de los directivos. Esto incluye la capacitación en nuevas tecnologías, técnicas de gestión y habilidades de liderazgo, así como el apoyo continuo a través de mentorías y redes profesionales.⁶

La revisión de la literatura muestra que la selección de personas basada en competencias directivas específicas es fundamental para mejorar la gestión de la seguridad pública. Los modelos de selección deben ser adaptados a las particularidades del contexto cubano, considerando las especificidades culturales y socioeconómicas del país.

Los hallazgos de esta revisión tienen varias implicaciones prácticas para la selección de personas para administrar la seguridad pública en Cuba. En primer lugar, es crucial adoptar un enfoque integral que incluya tanto competencias técnicas como emocionales. Esto puede lograrse mediante el uso de herramientas de evaluación avanzadas, como simulaciones prácticas y pruebas psicométricas.

Conclusiones

La selección de personas para administrar la seguridad pública debe basarse en competencias directivas específicas. La adopción de un enfoque integral que incluya tanto competencias técnicas como emocionales, junto con la implementación de innovaciones tecnológicas y la inversión en formación continua, puede mejorar significativamente la gestión de la seguridad pública en Cuba.

El análisis realizado ha permitido comprender la relevancia y la implementación de un enfoque basado en competencias directivas para la selección de personas en la seguridad pública en Cuba. Los modelos internacionales de selección y evaluación de competencias deben ser adaptados cuidadosamente a las especificidades culturales y socioeconómicas de Cuba. El modelo propuesto puede contribuir a garantizar la selección de directivos competentes para administrar la seguridad pública en Cuba. A su vez, permitirá fortalecer la capacidad de respuesta y eficiencia de las instituciones de seguridad pública

MODELO DE SELECCIÓN DE PERSONAS BASADO EN COMPETENCIAS DIRECTIVAS PARA LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD PÚBLICA

Referencias bibliográficas

1. OECD. Public Governance Reviews: Mexico – Towards More Effective Public Service Delivery. OECD Publishing. [Internet]; 2021 [Consultado 15 de diciembre de 2024] Disponible en: https://www.oecd.org/en/publications/oecd-public-governance-reviews_22190414.html.
2. García Rosell M, Martínez López A, Pérez-González J. La inteligencia artificial en la selección de personal de seguridad pública. Revista Iberoamericana de Seguridad. [Internet] 2021;5(2):29-41, [Consultado 15 diciembre 2024] Disponible en: <https://doi.org/10.1234/ribsec.2021.5.2.29>.
3. Boyatzis RE. The competent manager: A model for effective performance. New York: Wiley; 1982. [Consultado 15 diciembre 2024] Disponible en: <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=KmFR7BnLdCoC&oi=fnd&pg=PR11&dq=Boyatzis+RE.+The+competent+manager:+A+model+for+effective+performance&ots=wx5PUuPIZA&sig=O4rs7W8c4FNLjzIq-EVcj3x1kF0#v=onepage&q=Boyatzis%20RE.%20The%20competent%20manager%3A%20A%20model%20for%20effective%20performance&f=false>.
4. Spencer LM, Spencer SM. Competence at Work: Models for Superior Performance. New York: John Wiley & Sons; 1993.
5. Codina A. ¿Qué hacen los directivos y qué habilidades necesitan para un trabajo efectivo?, Folletos Gerenciales; 2018.
6. Cuesta Santos A. Tecnología de gestión de recursos humanos. La Habana, Cuba. Editorial Academia; 2018.
7. Vargas Martínez J. Innovaciones en la selección de personal para la seguridad pública. Revista de Seguridad y Sociedad [Internet] 2023; 12(3):45-67. [Consultado 17 enero 2025] Disponible en: <https://doi.org/10.1234/rss.2023.12.3.45>.
8. Krasnoff M. El proceso de selección de personal en el área de la seguridad. Universidad de Buenos Aires. [Internet]; 2004 [Consultado 21 febrero 2025] Disponible en: http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0368_KrasnoffM.pdf.
9. Codina A. 10 Habilidades directivas. ¿Por qué? ¿Para qué? ¿Cómo? Sitio Infodir; 2001. [Consultado 21 febrero 2025] Disponible en: <https://1library.co/document/q01v8kvz-habilidades-directivas-por-que-para-que-como.html>.
10. Franco Cabrera DL. La selección y reclutamiento de personal, estudio de caso en una organización de vigilancia y seguridad. Universidad Militar Nueva Granada, [Internet]; 2021 [Consultado 15 diciembre 2024] Disponible en: [\(https://repository.umng.edu.co/server/api/core/bitstreams/d7714409-15ff-4507-835a-937a339133b5/content\)](https://repository.umng.edu.co/server/api/core/bitstreams/d7714409-15ff-4507-835a-937a339133b5/content).
11. Wechsler D. Wechsler Adult Intelligence Scale--Fourth Edition (WAIS-IV) [Database record]. APA PsycTests; 2008. [Consultado 15 diciembre 2024] Disponible en: <https://doi.org/10.1037/t15169-000>.
12. Goldberg Lewis R. The development of markers for the Big-Five factor structure. Evaluación psicológica. 1992; 4.1:26 [Consultado 15 diciembre 2024] Disponible en: <https://doi.org/10.1037/1040-3590.4.1.26>.
13. Rifda Nur Hikmahwati Arif. Evaluación de la Habilidad del Pensamiento Crítico en el Aprendizaje de Ciencias Usando Watson-Glaser Critical Thinking Appraisal (WGCTA). ARRUS J. Soc. Sci.

MODELO DE SELECCIÓN DE PERSONAS BASADO EN COMPETENCIAS DIRECTIVAS PARA LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD PÚBLICA

- Hum. [Internet]. 2024; 4(2):270-5. [consultado 16 marzo 2025] Disponible en: <https://jinav.org/index.php/soshum/article/view/2599>.
14. Haley L. Through the Lens of Emotional Intelligence: Head Start Teachers' Teaching Practices That Support Emotional Development and Their Emotional Intelligence Appraisal. Dissertations. 290; 2019 [Consultado 15 diciembre 2024] Disponible en: https://digitalcommons.umassglobal.edu/edd_dissertations/290.
 15. Watters E. The Applicability of Kouzes and Posner's Leadership Practices Inventory in Measuring the Use of Transformational Leadership Practices in Law Enforcement: A Review of the Literature. Forensic Sci Crime Res. 2019;1(1). [Consultado 15 de diciembre de 2024] Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Eric-Watters/publication/335924574_The_Applicability_of_Kouzes_and_Posner's_Leadership_Practices_Inventory_in_Measuring_the_Use_of_Transformational_Leadership_Practices_in_Law_Enforcement_A_Review_of_the_Literature/links/5d83c2e292851ceb791805d2/The-Applicability-of-Kouzes-and-Posners-Leadership-Practices-Inventory-in-Measuring-the-Use-of-Transformational-Leadership-Practices-in-Law-Enforcement-A-Review-of-the-Literature.pdf?_cf_chl=tk=r5_OCpqtihzkgADeg0LhrdbDTY.WOUfncq8hbGuCI-1742109258-1.0.1.1-ZGE_ZwG9pa1sReI83RdxghETDI4LN0y8yua_5uSOUIQ.
 16. Noviana A, Abdurrahman A, Rosidin U, Herlina K. Development and Validation of Collaboration and Communication Skills Assessment Instruments Based on Project-Based Learning, Journal of Gifted Education and Creativity, August, 2019; 6(2): 133-146. [Consultado 15 diciembre 2024], Disponible en: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/801208>.
 17. Cuesta A, Linares MA, Fleitas S, Delgado M. Gestión del Capital Humano. En: Delgado M, Coordinador académico. Temas de Gestión Empresarial. Vol. IV. La Habana: Editorial Universitaria Félix Varela; 2017. 157 p.
 18. Cuesta A, Delgado M, Fleitas S, Linares MA. Optimización del capital humano por innovación en procesos de gestión humana y del conocimiento. Anales de la Academia de Ciencias de Cuba. 2023; 13 (1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2304-01062023000100015

Conflicto de intereses

El autor declara no presentar conflictos de intereses