

**Desarrollo de una estrategia para los nuevos aspirantes al proceso de incorporación  
en la Policía Nacional de Colombia que les permita incrementar las posibilidades de  
ingresar a la institución.**

Jessica Katherine Castillo Vargas

Johanna Emilce Porras Barrera

Marlly Karina Verjel Navarro

Rebeca Lozano Pitalua

Yurany del Carmen Trigos Alsina

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas Contables y Económicas – ECACEN

Administración De Empresas

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

Febrero - 2023

**Desarrollo de una estrategia para los nuevos aspirantes al proceso de incorporación en la Policía Nacional de Colombia que les permita incrementar las posibilidades de ingresar a la institución.**

Jessica Katherine Castillo Vargas

Johanna Emilce Porras Barrera

Marlly Karina Verjel Navarro

Rebeca Lozano Pitalua

Yurany del Carmen Trigos Alsina

Asesor

Carlos Antonio Jiménez Tutor

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas Contables y Económicas – ECACEN

Administración De Empresas

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

2023

## **Dedicatoria**

Dedicamos este trabajo al todopoderoso por iluminarnos y acompañarnos en todo este proceso de buenos y malos momentos. A nuestras familias que creyeron en nosotras dándonos dignos ejemplos de superación y constancia. A todos aquellos que nos sirvieron de incentivo para continuar con el objetivo del proyecto y a la Universidad por ser esa herramienta del conocimiento para prepararnos para el futuro.

## **Agradecimientos**

Al Tutor Carlos Antonio Jiménez por su acompañamiento durante cada una de las fases del desarrollo de esta investigación sirviéndonos de guía y ayuda, aclarando cada duda y facilitando el material de estudio para profundizar en los temas propuestos. A nuestros padres porque nos enseñaron que con esfuerzo, trabajo y constancia todo se consigue. A nuestros amigos y familiares que nos sirvieron de apoyo en los momentos que estábamos por caer y nos dieron sus palabras de aliento para continuar. Y a todos aquellos que formaron parte de este hermoso proceso para terminar nuestra carrera.

## Resumen

Esta investigación se basó en el desarrollo de una estrategia para los nuevos aspirantes al proceso de incorporación en la Policía Nacional, con el fin de potencializar y sobre todo impactar de manera positiva en el proceso de búsqueda de un talento humano eficiente, capaz de adaptarse a la misionalidad de la institución y más ahora con el proceso de transformación institucional en el que se está enfocando la Policía Nacional, a partir de ello se genera la exigencia de un personal que cuente con todas las capacidades tanto físicas como mentales, espirituales y sobre todo con el poder de servir a una sociedad que los espera para seguir construyendo un mejor tejido social, lleno de esperanza para las futuras generaciones, con credibilidad y buen ejemplo para los próximos aspirantes.

***Palabras Claves:*** aptitud, humanismo, vocación de servicio, aspirante, concepto, proceso de incorporación.

## Abstrac

*This investigation was based on the development of a strategy for new applicants to the process of incorporation into the National Police, in order to potentiate and, above all, have a positive impact on the search process for efficient human talent, capable of adapting to the mission of the institution and more now with the process of institutional transformation in which the National Police is focusing, from this is generated the demand for a staff that has all the capacities, both physical and mental, spiritual and above all with the power to serve a society that awaits them to continue building a better social fabric, full of hope for future generations, with credibility and a good example for the next applicants.*

**Keywords:** aptitude, humanism, dedication to service, applicant, concept, incorporation process

## Tabla de contenido

Lista de tablas.....	10
Lista de figuras.....	11
Lista de apéndices.....	12
Introducción.....	13
Planteamiento Del Problema.....	15
Justificación.....	16
Objetivos.....	18
Objetivo general.....	18
Objetivos específicos.....	18
Antecedentes.....	19
Marco Teórico.....	22
Plan.....	24
Patrón.....	24
Pauta de acción.....	24
Posición.....	25
Personalidad.....	25
Marco Legal.....	26
Artículo 5.....	26

Artículo 6. ....	26
Ley 30 de 1992.....	27
Artículo 28. ....	27
Ley 87 de 1993.....	27
Artículo 1. Definición del control interno.....	27
Ley 962 del 2005.....	28
Artículo 1. Objeto y Principios Rectores .....	28
Ley 749 de 2022 (19 de julio).....	28
Ley 4 1992 (16 de enero).....	28
Decreto 094 de 1989 (11 de enero).....	29
Decreto 4222 de 2006 (23 de noviembre).....	29
Mediante el Artículo 17. Funciones de la Dirección de Incorporación .....	29
Decreto 1791 de 2000 (14 de septiembre) .....	29
Decreto 2048 de 1993 .....	29
Decreto 1537 de 2001 (26 de julio).....	30
Resolución 00203 de 2005 (24 de enero).....	30
Metodología .....	31
Planteamiento del problema.....	31
Recolección de datos.....	31
Análisis de los datos.....	33



Reporte de resultados .....	33
Encuesta .....	33
Ficha técnica de encuesta a los interesados en ingresar a la policía nacional.....	33
Análisis e interpretación de la información .....	35
Estrategia para incrementar las posibilidades de incorporación a la policía Nacional .....	45
Conclusiones .....	46
Recomendaciones.....	47
Referencias .....	48
Apéndice 1 .....	53

### Lista de tablas

<b>Tabla 1</b> Ficha técnica, encuesta a la población definida.....	34
<b>Tabla 2</b> Tabulación sexo de los encuestados.....	35
<b>Tabla 3</b> Tabulacion rango de edad.....	36
<b>Tabla 4</b> Tabulacion estado civil de los encuestados.....	37
<b>Tabla 5</b> Tabulacion de los intereses para ingresar a la policia Nacional.....	38
<b>Tabla 6</b> Tabulación consulta al proceso de incorporación .....	39
<b>Tabla 7</b> Tabulacion divulgacion de la inoformacion.....	40
<b>Tabla 8</b> Tabulación flexibilidad para ingresar a la policía .....	41
<b>Tabla 9</b> Tabulación lugares donde se brinda información.....	42
<b>Tabla 10</b> Tabulación interés por contar con un lugar específico donde se brinde información...43	
<b>Tabla 11</b> Tabulacion resultados mayor limitante para ingresar a las policia.....	44
<b>Tabla 12</b> Estrategia para incrementar las posibilidades de incorporación a la policía Nacional....45	

## Lista de figuras

<b>Figura 1</b> Resultados sexo de los encuestados .....	35
<b>Figura 2</b> Resultados obtenidos rango de edad.....	36
<b>Figura 3</b> Resultados obtenidos estado civil.....	37
<b>Figura 4</b> Resultados obtenidos sobre los intereses por ingresar a la policía.....	38
<b>Figura 5</b> Resultados de consulta al proceso de incorporación.....	39
<b>Figura 6</b> Resultados divulgación de la información.....	40
<b>Figura 7</b> Resultados de flexibilidad para ingresar a la policía.....	41
<b>Figura 8</b> Resultados lugares donde se brinda información.....	42
<b>Figura 9</b> Resultados interés por contar con un lugar específico donde se brinde información...	43
<b>Figura 10</b> Resultados mayor limitante para ingresar a las policía .....	44

**Lista de apéndices**

<b>Apéndice 1</b> Formato de la encuesta para la recolección de información.....	53
--	----

## Introducción

La Policía Nacional de Colombia “comenzó a independizarse como institución desde los tiempos del Frente Nacional, su autonomía fue consolidada por la Constitución de 1991 y reforzada por el nombramiento de ministros civiles de Defensa. Desde su creación, en 1891, hasta 1965, la Policía estuvo al servicio de los partidos políticos, las autoridades locales y los militares, quienes fueron sus directores la mayor parte del tiempo. Con la desaparición de las Policías departamentales y la designación de un director de una sola Policía Nacional en 1965, se inició un proceso de autonomía institucional que hizo cada vez más difícil su control” (Razonpublica 2020). Ahora es la presidencia de la república que ejerce como un actor regulador, quien intenta a su vez poner orden dentro de sus filas. Por consiguiente, la institución exige un riguroso control con el objetivo de recibir dentro de su cuerpo personas de confianza, no extraños. “La Policía Nacional está en capacidad de liderar sus propios procesos de modernización y de auto depurarse para ganarse el corazón y el afecto de todos los colombianos”.policía Nacional (2023).

El documento que se presenta a continuación contiene la información del proyecto de grado para el Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano en el cual se investiga el proceso de incorporación de la policía nacional.

Según Mantilla (2016), La policía Nacional, es “una entidad de carácter civil que tiene como función la seguridad de los ciudadanos, por lo tanto, requiere de personal capacitado y de confianza, que cumpla con el servicio policial, de acuerdo a las diferentes especialidades integradas en la entidad. Por lo tanto, realiza un proceso de selección e incorporación de personal, teniendo en cuenta las necesidades de servicios, salidas ocupacionales y el presupuesto otorgado para realizar la convocatoria”.

Con la realización de este proyecto se da a conocer como es el proceso, trámite los requisitos al interior de la institución para los aspirantes a ingresar ya que conocer las principales características del proceso de selección del talento humano es una ventaja.

Es de tener en cuenta que la selección de personal consiste en hallar un nuevo empleado o colaborador con las habilidades y requerimientos indispensables para desempeñar las funciones de la vacante de la organización.

La Policía Nacional “utiliza un módulo de preinscripción que optimiza el proceso de selección del mejor talento humano, filtrando los mejores aspirantes para iniciar su proceso de selección, garantizando que estos cumplan los requisitos mínimos para su inscripción, evitando el desgaste administrativo y del personal encargado de la inscripción en las diferentes unidades a nivel nacional”.

## **Planteamiento Del Problema**

La Policía Nacional es una institución comprometida con los procesos de selección de personal en términos de Talento Humano, se ha cuidado de permitir entrar a sus filas a personas que no cuentan con las características adecuadas y acordes a su filosofía de seguridad institucional. Son múltiples las demandas relacionadas con la convivencia y seguridad ciudadana, por lo que, el proceso de escogencia debe ser estricto.

Hay personas que no cuentan con las características que exige la institución para vincularse. “Estas directrices se encuentran distribuidas por etapas, entre las cuales encontramos en primera instancia la planeación para la divulgación de apertura, la venta e inscripción, exámenes clínicos y paraclínicos, valoración médica y odontológica, valoración físico atlética, valoración psicológica, valoración socio familiar, estudio de seguridad, consejo de admisiones, entrega de aspirantes a la escuela de policía, y seguimiento y evaluación. Como observamos, es una etapa bastante rigurosa y exclusiva para aquellos aspirantes que se sienten comprometidos con esta profesión”. (Cruz, 2010).

Es evidente que para hacer parte de la fila de la institución se debe pasar por un exhaustivo filtro, a lo cual con este trabajo queremos investigar si los aspirantes son idóneos o no para pertenecer a la Policía Nacional, ya que se debe contar con un talento humano que cumpla el perfil adecuado, minimizando qué aspirantes padezcan de problemas físicos, psicológicos, social, entre otros. Infortunadamente el área de incorporación ha presentado algunas falencias al incorporar personal ya que después de ingresar se encuentra personal con mucho antecedente.

## **Justificación**

De acuerdo con el proceso de transformación que viene realizando la organización policial, con el ánimo de brindar un servicio de mejor calidad, se ha puesto en marcha su nuevo diseño organizacional, cultural y sobre todo su proceso de incorporación para los próximos aspirantes, que desean hacer parte de la organización policial. (PTI, Proceso de Transformación integral, 2022.)

La organización Policial en el marco de su nueva identidad busca que los nuevos aspirantes se adapten rápido al proceso del cambio que está teniendo la organización Policial, familiarizándose con toda su cultura organizacional, convencidos de que, a través de su profesionalismo, de los méritos que le permitieron hacer parte de la organización debe generar una visión positiva. Con las nuevas estrategias que han formulado con su nuevo estatuto de carrera se proyectan nuevas reglas y exigencias para fortalecer su profesión dentro de la organización en aras de brindar un mejor servicio, como también múltiples beneficios para su estabilidad y permanencia con un enfoque de desarrollo humano. (Modelo holístico Policial, 2017).

La Policía Nacional busca “posicionar al hombre y mujer que quieren incorporarse a la institución como líder en cada comunidad. Los líderes en su gran mayoría no nacen, se hacen; por esta razón, es necesario identificarlos a medida que los vamos formando, en todos los grados para visibilizarlos, reconocerlos y apoyarlos, a su vez capacitarlos y fortalecerlos, facilitando su gestión, bajo la convicción de que los beneficiados serán dignos representantes de la institución, la comunidad y el país”.  
policía Nacional (2023).



Actualmente la dirección de incorporación bajo sus requisitos generales, de la preinscripción, inducción de la convocatoria, asignación de carpeta, inscripción y las diferentes valoraciones exigidas, al pasar por todas esas etapas exigentes, eliminatorias y clasificatorias, seleccionan aspirantes con valores actitudes y expectativas acordes a la organización policial y son presentadas a las diferentes escuelas para su formación, debido a que el crecimiento personal y profesional es la base del éxito para la organización Policial. (Dirección de incorporación de la Policía Nacional,2018).

Cruz (2010) menciona que “La oficina de incorporación realiza esfuerzos en todos sus procesos, pero el desafío es metodológico ya que es necesario tener formas válidas y confiables, de confianza en el proceso de selección e incorporación, se deben modificar algunos procesos y evaluar otros, incorporando indicadores en los procesos y evaluando los resultados y lo más importante tomando decisiones estratégicas que mejoren los procesos”.

Con base a lo anterior, la importancia de esta investigación es valorar el talento humano que desea hacer parte de la organización, la investigación se basa en la búsqueda de personas responsables y comprometidas que desde sus conocimientos y de manera coordinada contribuyan en la realización de acciones planificadas, dirigidas y controladas, teniendo en cuenta las diferentes etapas y criterios acorde a las necesidades que existen en la organización.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Desarrollar una estrategia para los nuevos aspirantes al proceso de incorporación en la Policía Nacional de Colombia que les permita incrementar las posibilidades de ingresar a la institución.

### **Objetivos específicos**

Analizar cuáles son los criterios de selección de acuerdo a las necesidades de la institución para formar parte de la Policía Nacional.

Examinar las fases del programa de incorporación que la Policía Nacional exige para el ingreso de los aspirantes a la institución.

Presentar una estrategia que tome todos los aspectos más relevantes de cada etapa de las fases del proceso de incorporación a la institución

### **Antecedentes**

Según la Policía Nacional (2023) Desde el año de “1890 Carlos Holguín sancionó la ley el 23 de octubre del mismo año, la cual facultaba al gobierno para contratar en los Estados Unidos de América o en Europa una o más personas competentes, con el propósito de organizar y capacitar el cuerpo de Policía Nacional”.

El 4 de noviembre de 1915 la ley 41 define qué: “ la Policía Nacional tiene por objeto primordial conservar la tranquilidad pública en la capital de la República y en cualquier punto donde deba ejercer sus funciones; proteger las personas y las propiedades y prestar el auxilio que reclame la ejecución de las leyes y las decisiones del poder judicial”.

Según la Policía Nacional de Colombia (2023), “Durante el gobierno del General Rafael Reyes por decreto 743 de 1904 la Policía fue una vez más adscrita al Ministerio de Guerra. El General Reyes comenzó a legislar a motu proprio, dictando decretos de alta policía, los cuales contenían medidas para prevenir la perturbación del orden público. En desarrollo de la ley 43 se dispuso el establecimiento de una Comisaría de Policía judicial, dependiente de la Dirección General de la Policía Nacional y destinada a la investigación de los delitos señalados en dicha norma”.

Así como también “El 13 de junio de 1953 asume la presidencia de la república el teniente general Gustavo Rojas Pinilla, quien dicta el decreto 1814 del 13 de junio de 1953, donde se dicta en el artículo 3º que la Policía Nacional pasará desde la fecha de expedición de este decreto a formar parte activa del Ministerio de Guerra como el cuarto componente del Comando General de las Fuerzas Armadas, con presupuesto y organización propios y prestará los servicios que por ley les corresponde”.

Debido a los hechos ocurridos el 9 de Abril de 1948 con el atentado y muerte del caudillo liberal Jorge Eliecer Gaitán, comienza un proceso de reestructuración del Cuerpo de Policía Nacional por parte del gobierno Nacional y para ello se hace la contratación de una misión inglesa integrada por el coronel Douglas Gordon, coronel Eric M. Roger, teniente coronel Bertrand W.H.Dyer y los mayores Frederick H.About y William Parham, la cual estuvo asistida por los insignes juristas colombianos Rafael Escallón, Timoleón Moncada, Carlos Lozano Lozano, Jorge Enrique Gutiérrez Anzola y Hugo Latorre Cabal, quien actuó como secretario.

Por decreto 0446 del 14 de febrero de 1950 es creada la escuela Gonzalo Jiménez de Quesada con el propósito de formar los cuadros medios de la Policía Nacional.

“La Policía Nacional adelanta desde 1995 el Plan de Transformación Cultural y Mejoramiento Institucional el cual implica más que un cambio de normas, estructuras y procedimientos, la intervención del pensar, sentir y actuar de los hombres y mujeres que la integran creando una nueva cultura para el cumplimiento de la misión”. (Policía Nacional, 2023).

Por esta razón a través de este plan se pretende desarrollar un proceso de selección e incorporación que se vuelve riguroso ya que el objetivo es que los aspirantes sean personas con capacidades, talentos, capacidad comunicativa, liderazgo, entre otros aspectos claves para el desarrollo de las comunidades a las cuales se les presta el servicio. Este proceso de cambio exige una institución con un personal fortalecido, transparente, con principios y valores, suprimiendo la corrupción y fomentando el mejoramiento de la calidad de vida.

Yañez (2019) manifiesta que “Para la administración del proceso de selección e incorporación, se requieren funcionarios responsables y comprometidos, que aporten su esfuerzo y conocimiento a desarrollarlo de manera coordinada, es decir, mediante acciones planificadas,

dirigidas y controladas. Con el presente capítulo se pretende que el proceso se ejecute en cierto orden y secuencia, sin significar que su administración sea estática; como todo proceso administrativo no estará exento de variaciones o acciones de mejoramiento durante su ejecución, y para responder a esta necesidad en cada etapa se ha planteado el seguimiento y auto evaluación de los resultados, buscando que periódicamente se implementen los cambios necesarios”.

## Marco Teórico

La organización policial demanda una urgente intervención en su proceso de selección ya que, muchas veces no se logra ingresar por la falta de preparación para enfrentar los problemas que el día a día exige en el quehacer policial. Gran parte de esta problemática surge porque los aspirantes que desean ingresar a las filas de la organización policial llegan con poca preparación académica lo que en las diferentes escuelas de formación refuerzan como pilar para un mejor servicio a la sociedad.

El proceso de selección de los aspirantes es riguroso, es importante resaltar que el grupo de incorporación emplea diferentes estrategias para poder escoger a los que por sus méritos se destacan en cualidades y necesidades que busca la institución.

Como principal misión la Dirección de Incorporación de la policía Nacional está encargada de dirigir y desarrollar los trámites necesarios en cuanto a los procesos de selección e incorporación, realizando una elección transparente de acuerdo a las exigencias que la institución requiere en cuanto al talento humano, que satisfaga el perfil, las competencias y las especialidades que necesita la comunidad de acuerdo a lo establecido por el gobierno nacional. (Policía Nacional, sf.).

“Es decir reconocer a aquellos policías que hacen visible lo invisible, que rescatan niños abandonados, que se enfrentan a delincuentes, que salvan en territorios donde la solidaridad no se conoce; este es el tipo de perfil que busca la institución. Policías que hacen visible el amor, la honestidad y el buen trato, que son capaces de romper paradigmas de crueldad, de maltrato verbal, policías obsesionados con el servicio de ser más y mejor cada día a los demás”.(Beltrán, AC)

La organización busca personal con cualidades y capacidades que se adapten a todo el funcionamiento, el área de DINCO, realiza la apertura de la convocatoria donde se inicia con la divulgación, venta de las carpetas para los aspirantes, valoraciones médicas, psicológicas, socio-familiares, estudios de seguridad y por último consejo de admisiones, estos procesos es para aspirantes que realizan para el área directiva o ejecutiva, una vez seleccionados ya hacen parte de la institución y su formación es en diferentes escuelas a nivel nacional. (Policía Nacional, sf.). “Por esto, es importante, vigorizar los procesos de selección e incorporación, promoviendo la gestión del conocimiento, esto redundará en el uso legítimo de la fuerza y aumentará la capacidad y el profesionalismo de sus miembros”.(Beltrán, AC)

Dentro del proceso de administración para selección e incorporación de personal se hace necesario de la completa transparencia en los requerimientos por lo que se necesita contar con funcionarios responsables, éticamente correctos y capacitados para intervenir de forma coordinada, planificada y controlada mediante acciones pertinentes, cuidando la integridad de la institución. Ya que los procesos administrativos requieren un mejoramiento continuo, cualquier variación debe estar enfocada en mejorar cada etapa de selección, mediante el seguimiento y auto evaluación de resultados y en caso de ser necesario, buscando periódicamente implementar cambios en pro de la institución y sus intereses patrios. (Policía Nacional, sf.).

De acuerdo a lo anterior se hace necesario conocer los aspectos mas relevantes de cada fase del proceso de selección o incorporación, en donde se encuentra que por medio de una estrategia se puede analizar y sacar la mayor ventaja, para ello este proyecto tomará como guía la teoría de la administración "Una organización efectiva es aquella que logra coherencia entre sus

componentes y que no cambia un elemento sin evaluar las consecuencias en los otros", señala Henry Mintzberg.

Mintzberg señala que "el término estrategia ha sido definido de múltiples formas, pero casi siempre resulta común en ellas que es un conjunto consciente y deliberado de orientaciones las cuales determinan decisiones hacia el futuro".

A finales de los ochenta, Henry Mintzberg "presenta cinco perspectivas que ayudan a diseñar una estrategia sólida adaptada al ecosistema de un determinado negocio. Su aplicación supondrá una mejora en la estabilidad, la práctica y la viabilidad de la empresa. Denomina estas perspectivas desde las que observa una buena estrategia como las 5P de la estrategia, las cuales son descritas de la siguiente manera":

### **Plan.**

"Se refiere a la planificación que hay que trazar para conseguir los objetivos de la empresa. Sería una especie de guía que tiene en cuenta qué metas se quiere conseguir y qué pasos se van a dar para hacerlo".

### **Patrón.**

"Se diferencia del plan en que en el patrón se definen los pasos estratégicos de una manera más concreta. Para ello, se recurre en muchas ocasiones a estrategias que se han implementado anteriormente y han tenido éxito".

### **Pauta de acción.**

"Se trata de poner en práctica una estrategia insólita que diferencie a la empresa de su competencia. Puede ser también una artimaña que le otorgue determinada ventaja. En cierto sentido, representa el movimiento final que hace ganar una partida".



**Posición.**

“La empresa ha de ser consciente de la posición que ocupa con respecto al resto y ante todo el ecosistema en el que se inserta. De este modo, podrá adaptarse a los cambios que se vayan produciendo porque es capaz de detectarlos”.

**Personalidad.**

“Aquí se tiene en cuenta la imagen de la empresa, para ello se analiza cómo la perciben quienes compran sus productos y servicios, qué impresión da ante quienes forman parte de su plantilla o cuál es la opinión de quienes invierten en su financiación”.

“El modelo de Mintzberg se le llama a la forma de organización empresarial y la estrategia que se puede elaborar a partir de la visión de este experto”. (synergie s.f.)

Con lo anterior aplicado a la selección para ingreso a la corporación de la Policía Nacional, es importante resaltar que se puede crear una estrategia que permita a los aspirantes incrementar sus posibilidades de clasificar mediante el conocimiento de cada una de las fases y la preparación.

Por otra parte, es importante resaltar que cuando DINCO, haya seleccionado su personal, y estos ya hagan parte de la institución siguen escalando para profesionalizarse mejor y de acuerdo con la “Resolución número 03684 del 08 de agosto de 2017, por la cual se adopta protocolo de selección del Talento Humano para la Policía Nacional”, dentro de los cuales se encuentran las profesiones de psicología, odontología, trabajo social, la licenciatura en Educación física, la administración, especialización y técnica en servicio policial. (Policía Nacional, sf.).

## **Marco Legal**

Según la Constitución Política de Colombia de 1991, menciona “en el Artículo 218, La Ley organizará el cuerpo de policía. La Policía Nacional es un cuerpo armado permanente de naturaleza civil, a cargo de la Nación, cuyo fin primordial es el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas, y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz”.

De acuerdo con la ley 62 de 1993 (12 de agosto ) “ Por la cual se expiden normas sobre la Policía Nacional, se crea un establecimiento público de seguridad social y bienestar para la Policía Nacional, se crea la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada y se reviste de facultades extraordinarias al Presidente de la República”.

### **Artículo 5.**

“La Policía Nacional es un cuerpo armado, instituido para prestar un servicio público de carácter permanente, de naturaleza civil y a cargo de la Nación. Su fin primordial es el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas para asegurar la paz ciudadana”.

### **Artículo 6.**

(Modificado por la Ley 180 de enero 13 de 1995). “Personal policial. La Policía Nacional está integrada por oficiales, personal del nivel ejecutivo, suboficiales, agentes, alumnos y por quienes presten el servicio militar obligatorio en la Institución, así como por los servidores públicos no uniformados pertenecientes a ella, unos y otros sujetos a normas propias de carrera y disciplina en la forma que en todo tiempo establezca la Ley”.

**Ley 30 de 1992.**

“Por lo cual se organiza el servicio público de la Educación Superior”.

**Artículo 28.**

“La autonomía universitaria consagrada en la Constitución Política de Colombia y de conformidad con la presente Ley, reconoce a las universidades el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de sus misión social y de su función institucional”.

Se Declaró exequible por la Corte Constitucional mediante sentencia C 337 96 de 1 de agosto de 1996.

**Ley 87 de 1993.**

“Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones”.

**Artículo 1. Definición del control interno.**

“Se entiende por control interno el sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de los planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismo de operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo a las metas u objetivos previstos. El ejercicio del control interno debe consultar los principios de igualdad, consecuencia, deberá concebirse y organizarse de tal manera que sus ejercicio sea intrínseco al desarrollo de las funciones

de todos los cargos existentes en la entidad, y en particular de la asignadas a aquellos que tengan responsabilidad de mando”.

Parágrafo. “El control interno se expresa a través de la policías aprobadas por los niveles de dirección y administración de las respectivas entidades y se cumplira en toda la escala de la estructura administrativa, mediante la elaboración y aplicación de técnicas de dirección, verificación y evaluación de regulaciones administrativas, de manuales de funciones y procedimientos, de sistemas de información y de programas de selección inducción y capacitación de personal”.

#### **Ley 962 del 2005.**

“Por lo cual se dictan disposiciones sobre racionalización de trámites y procedimientos administrativos de los organismos y entidades del estado y de los particulares que ejercen funciones públicas o prestan servicios públicos”.

#### **Artículo 1. Objeto y Principios Rectores.**

“Todas las actividades de las entidades del estado deben tener la visión de prestadores de servicios”.

#### **Ley 749 de 2022 (19 de julio).**

“Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior en las modalidades de formación técnica profesional y tecnológica”.

#### **Ley 4 1992 (16 de enero).**

“Por lo cual se dictan normas sobre orden público interno, policía cívica local y se dictan otras disposiciones”

**Decreto 094 de 1989 (11 de enero)**

“Por el cual se reforma el estatuto de la capacidad Psicofísica, incapacidades, invalideces e indemnizaciones del personal de oficiales y suboficiales de las fuerzas militares y de la Policía Nacional”, soldados, grumetes, agentes, alumnos de las escuelas de formación y personal civil del Ministerio de Defensa y Policía Nacional.

**Decreto 4222 de 2006 (23 de noviembre)**

“Por lo cual se modifica parcialmente la estructura del Ministerio de Defensa Nacional”

**Mediante el Artículo 17. Funciones de la Dirección de Incorporación.**

“La Dirección de Incorporación, tendrá las siguientes funciones:

Coordinar los procesos de selección e incorporación del personal uniformado y no uniformado para la Policía Nacional de Colombia, de acuerdo a los parámetros establecidos en la Ley”.

“Coordinar con las Direcciones de la Policía Nacional, la selección del personal requerido para los procesos de formación, las especialidades del servicio policial y el servicio militar de acuerdo con el perfil y competencias definidas”.

**Decreto 1791 de 2000 (14 de septiembre)**

“Por el cual se modifican las normas de carrera del Personal de Oficiales, Nivel Ejecutivo, Suboficiales y Agentes de la Policía Nacional”.

**Decreto 2048 de 1993**

“Por el cual se reglamenta la Ley 48 de 1993 sobre el servicio de reclutamiento y movilización”.

**Decreto 1537 de 2001 (26 de julio)**

“Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 87 de 1993 en cuanto a elementos técnicos y administrativos que fortalezcan el sistema de control interno de las entidades y organismos del estado”.

**Resolución 00203 de 2005 (24 de enero)**

“Por la cual se establecen el costo para el pago de las valoraciones del proceso de selección e incorporación a la Policía Nacional”.

## **Metodología**

El presente trabajo es una investigación documental con la que se obtendrá información documental, archivística, con la técnica de investigación cualitativa donde recopilaremos y seleccionaremos información a través de lecturas de libros, revistas, documentos entre otros, de igual manera será aplicada una encuesta que permita la recolección de información objetiva para definir los aspectos que se consideran dificultan el proceso de incorporación a la policía nacional, analizando y ofreciendo resultados lógicos y sobre todo construir una información ordenada estructurando nuevos conocimientos.

Para ello se requiere conocer y establecer las características más relevantes en base a un estudio descriptivo, que nos permita analizar a profundidad los procesos y programas de reclutamiento, requerimiento y selección de personal de la Policía Nacional.

La metodología de la investigación cualitativa que se realizará en este proyecto investigativo es de tipo fenomenológico, interpretativo y etnográfico, para ello se seguirán las siguientes fases: (Piza et al, 2019):

### **Planteamiento del problema**

El problema a resolver se plantea de forma general y amplia. Se caracteriza por la orientación hacia la exploración, la descripción y el entendimiento y está dirigido a las experiencias de los participantes.

### **Recolección de datos**

La recolección de datos para este proyecto será realizado en el municipio de Ocaña Norte de Santander, Ciudad que cuenta con más de 120.000 habitantes, donde la muestra será tomada

en aquellos habitantes entre los 18 y 28 años de edad, los cuales en promedio corresponde a 12.000 habitantes, por lo tanto es necesario la aplicación de la siguiente formula.

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

n= Tamaño buscado.

N= Tamaño de la población.

Z= Parámetro estadístico que depende el nivel de confianza (NC).

e = Error de estimación máximo aceptado

p= Probabilidad de que ocurra el evento estudiado.

q= (1-p) Probabilidad de que no ocurra el evento esperado.

De esta manera

N= 12.000 habitantes entre los 18 y 28 años de edad

Z= 95% = 1,96.

e = 0,03

p = 0.05

q = 0,95

$$n = \frac{12.000 * 1,96^2 * 0,05 * 0,95}{0,05^2 * (12.000 - 1) + 1,96^2 * 0,05 * 0,95} = \frac{2.189,712}{1.60735725} = 1.367$$

Luego de haber aplicado la formula correspondiente es posible determinar que la población a encuestar corresponde a 1.367



### **Análisis de los datos**

Por medio de la información recolectada se realizará un análisis que describa con mayor claridad la situación hasta hallar un significado más profundo de acuerdo a los resultados obtenidos y de esta manera proceder a diseñar la estrategia propuesta en el objetivo de este proyecto

### **Reporte de resultados**

Debe ser emergente y flexible, reflexivo y con aceptación de tendencias

### **Encuesta**

Con la finalidad de dar cumplimiento a los objetivos propuestos en el presente proyecto, se ha elegido como herramienta para la recolección de información la encuesta, la cual cuenta con diez preguntas, con respuestas cerradas, que fueron planteadas de manera objetiva para poder obtener información eficiente, esta encuesta fue aplicada a un número de mil trescientos sesenta y siete (1367) habitantes de la ciudad de Ocaña Norte de Santander.

### **Ficha técnica de encuesta a los interesados en ingresar a la policía nacional**

**Tabla 1***Ficha técnica de encuesta a la población*

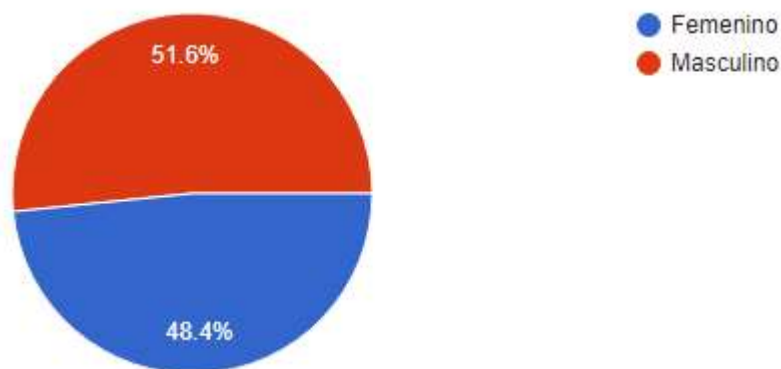
Nombre de la encuesta	Desarrollo de una estrategia para los nuevos aspirantes al proceso de incorporación en la Policía Nacional de Colombia que les permita incrementar las posibilidades de ingresar a la institución
Objetivo de la encuesta	Recolectar la información pertinente que permita desarrollar una estrategia encaminada a incrementar las posibilidades de ingresar a la Policía Nacional
Encuestadores	Jessica Katherine Castillo Vargas Johanna Emilce Porras Barrera Marlly Karina Verjel Navarro Rebeca Lozano Pitalua Yurany del Carmen Trigos Alsina
Fecha de recolección de la información de campo	20 de enero del 2023
Marco de muestra	Habitantes entre los 18 y 28 años de edad
Ciudades donde se realizó	Ocaña (Norte de Santander)
Tamaño de la muestra	Mil trescientos sesenta y siete (1367)
Técnica de recolección	Encuesta-Preguntas cerradas

*Fuente: Elaboración propia*

## Análisis e interpretación de la información

**Figura 1**

*Resultados sexo de los encuestados*



*Fuente:* Elaboración propia

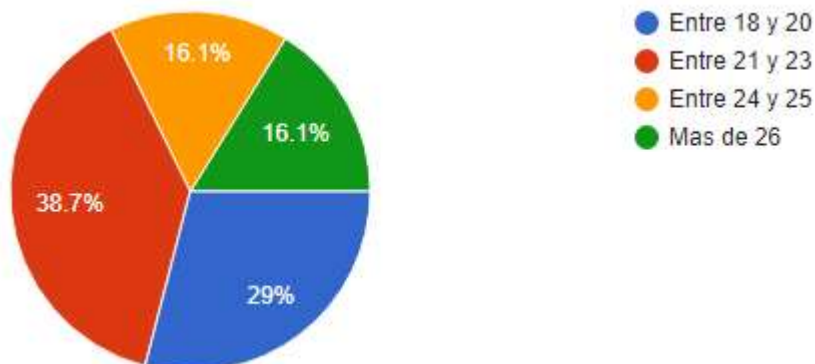
**Tabla 2**

*Tabulación sexo de los encuestados*

Sexo	Cantidad	Porcentaje
Femenino	662	48.4%
Masculino	705	51.6%

*Fuente:* Elaboración Propia

Al analizar los resultados obtenidos, es posible determinar que dentro de los encuestados el mayor porcentaje pertenece al sexo masculino, correspondiente al 51.6% con un número de 705 hombres y el 48.4% corresponde al sexo femenino, siendo 662 el número de mujeres encuestadas.

**Figura 2***Resultados obtenidos rango de edad**Fuente:* Elaboración propia**Tabla 3***Tabulación rango de edad*

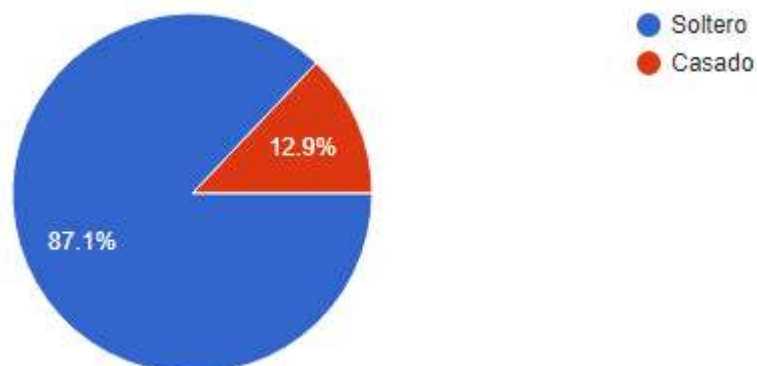
Rango de edad	Cantidad	Porcentaje
Entre 18 y 20	396	29%
Entre 21 y 23	529	38.7%
Entre 24 y 25	221	16.1%
Más de 26	221	16.1%

*Fuente:* Elaboración propia

Al analizar los resultados obtenidos, es posible determinar que el 29% de los encuestados, corresponde a 396 personas correspondiente al 29%, entre los 21 y 23 años encontramos 529 personas siendo este el mayor número de encuestados con el 38,7%, entre los 24 y 25 años encontramos 221 personas correspondiente al 16.1%, de igual manera encontramos que las personas encuestadas mayores a 26 años corresponden al 16.1%.

**Figura 3**

*Resultados obtenidos estado civil de los encuestados*



*Fuente:* Elaboración propia

**Tabla 4**

*Tabulación resultados obtenidos estado civil de los encuestados*

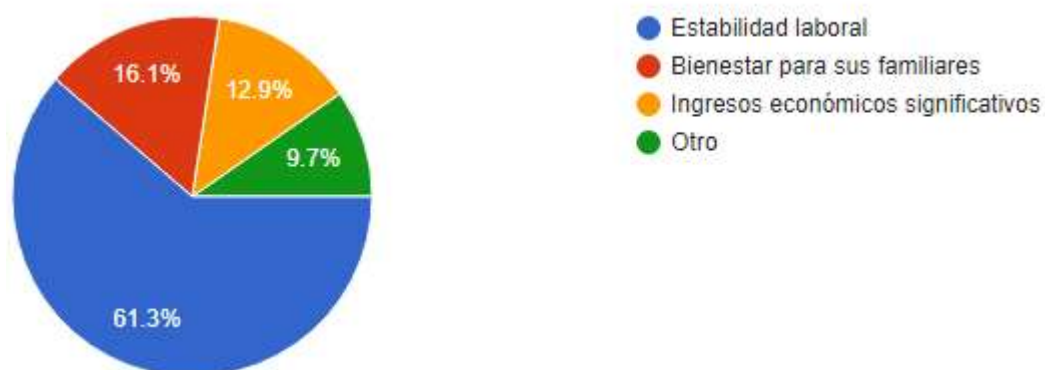
Estado civil	Cantidad	Porcentaje
Soltero	1190	87.1%
Casado	177	12.9%

*Fuente:* Elaboración propia

Es posible observar que dentro de los encuestados el 87.1% son solteros correspondiente al 1190 personas, el 12.9% restantes corresponde a las personas casadas, siendo un número de 177.

**Figura 4**

*Resultados obtenidos sobre los intereses para ingresar a la Policía Nacional*



*Fuente:* Elaboración propia

**Tabla 5**

*Tabulación sobre los intereses para ingresar a la Policía Nacional*

Intereses	Cantidad	Porcentaje
Estabilidad laboral	837	61.3%
Bienestar para sus familiares	221	16.1%
Ingresos económicos significativos	177	12.9%
Otro	132	9.7%

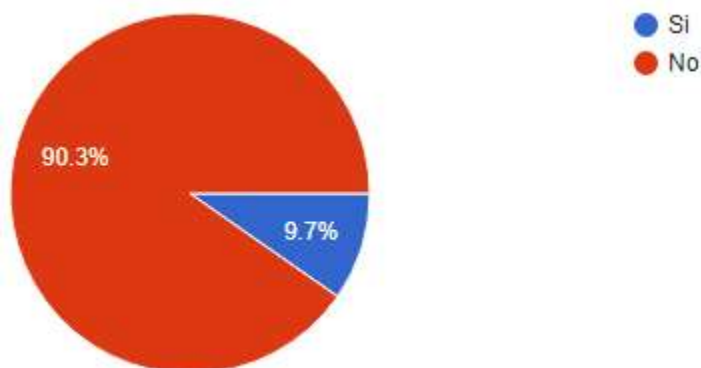
*Fuente:* Elaboración propia

Al analizar los resultados obtenidos, es posible parecer que el mayor interés de las personas que aspiran ingresar a la policía lo hacen por la estabilidad laboral, donde fue posible obtener un 61.3% el cual corresponde a 837 personas, el segundo interés que se puede observar es el bienestar para las familias, que corresponde al 16,7% de los

encuestados el cual representa un número de 177 personas, el 9,7% restante manifiesta tener un tipo de interés diferente a los anteriormente mencionados.

**Figura 5**

*Resultados de consulta al proceso de incorporación*



*Fuente:* Elaboración propia

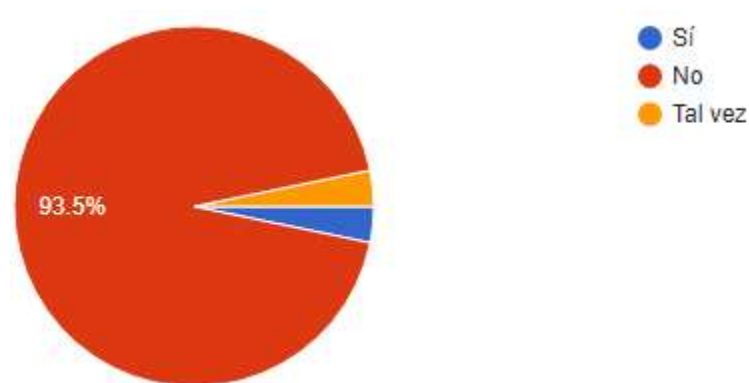
**Tabla 6**

*Tabulación de consulta al proceso de incorporación*

Consulta al proceso de incorporación	Cantidad	Porcentaje
Si	1245	90.3%
No	132	9.7%

*Fuente:* Elaboración propia

Al analizar los resultados obtenidos, es posible apreciar que en su mayoría los encuestados no han consultado de manera completa el proceso de incorporación a la policía nacional, donde se obtiene un porcentaje del 90.3% correspondiente a 1245 personas, el 9,7% restante si lo ha consultado, correspondiendo a un 9.7% siendo un total de 132 personas.

**Figura 6***Resultados divulgación de la información**Fuente:* Elaboración propia**Tabla 7***Tabulación divulgación de la información*

Divulgación de la información	Cantidad	Porcentaje
Sí	45	3.2%
No	1277	93.5%
Tal vez	45	3.2%

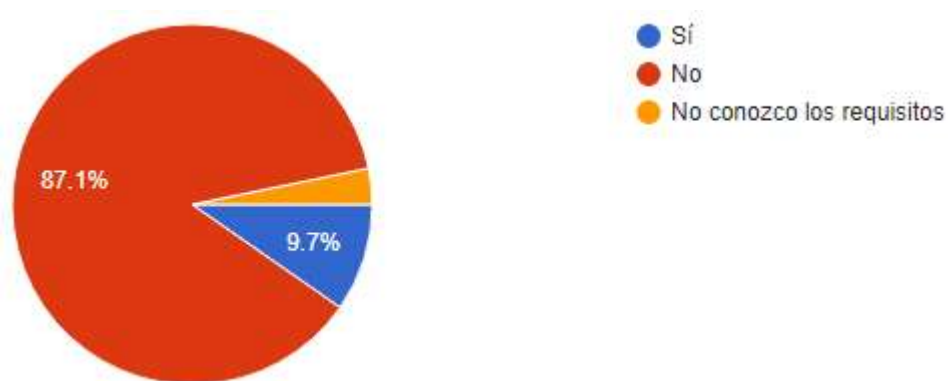
*Fuente:* Elaboración propia

Al analizar la información, es posible observar que con respecto a la divulgación de los requisitos y fechas relacionados con la incorporación a la policía el 93.5% de los encuestados, consideran que dicho proceso no se realiza de manera precisa y oportuna, el 3.2% de los encuestados considera que dicho proceso si se realiza de manera oportuna, este porcentaje corresponde a 45 personas, al igual que el número de personas que consideran que tal vez el proceso se hace de manera eficiente y oportuna.



**Figura 7**

*Resultados flexibilidad para ingresar a la policía*



*Fuente:* Elaboración propia

**Tabla 8**

*Tabulación flexibilidad para ingresar a la policía*

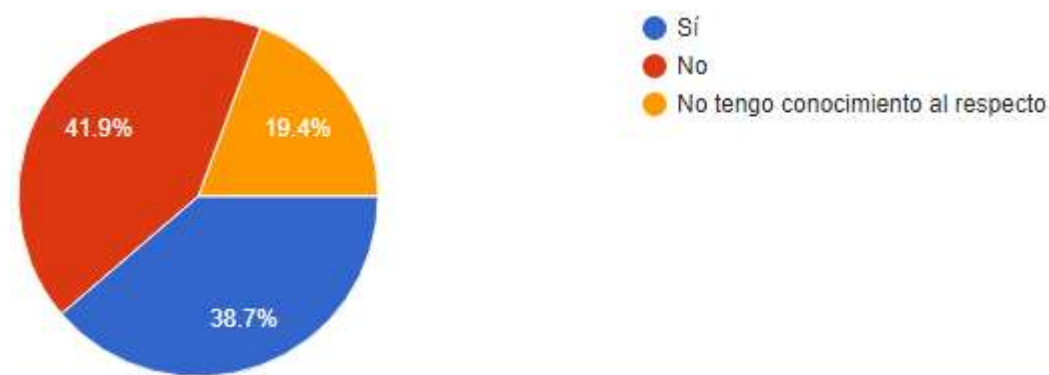
Flexibilidad para ingresar	Cantidad	Porcentaje
Si	132	9.7%
No	1190	87.1%
No conozco los requisitos	45	3.2%

*Fuente:* Elaboración propia

Al analizar los resultados, se puede apreciar que solo el 9.7% de los encuestados considera que los diferentes requisitos para la incorporación a la Policía Nacional con flexibles, siendo estos 132 del número de los encuestados, en su mayoría el 87% de los encuestados considera que dichos requisitos no son flexibles con un número de 1190 personas, y finalmente el 3.2% manifiesta no conocer los requisitos para la incorporación.

### Figura 8

#### Resultados lugares donde se brinda información



Fuente: Elaboración propia

### Tabla 9

#### Tabulación lugares donde se brinda información

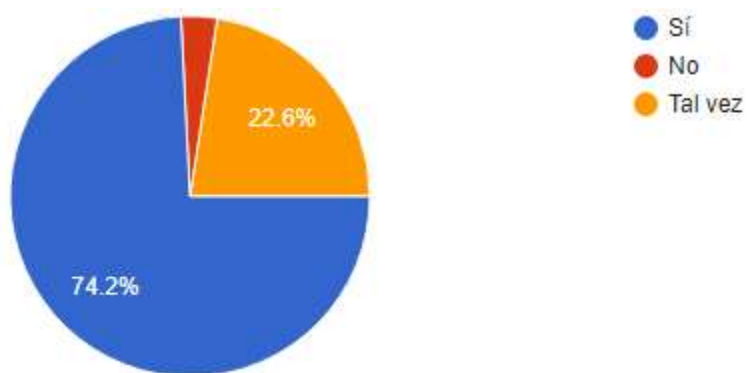
Conoce lugares donde se brinda información	Cantidad	Porcentaje
Sí	529	38.7%
No	572	41.9%
No tengo conocimiento al respecto	266	19.4%

Fuente: Elaboración propia

Al analizar los resultados obtenidos, es posible apreciar que el 38.7% es decir 529 personas, manifiestan que en la ciudad donde residen hay lugares específicos para brindar información acerca del proceso de incorporación, mientras que el 41.9% manifiestan que no, y finalmente el 19.4% manifiesta no tener conocimiento al respecto.

**Figura 9**

*Resultados interés por contar con un lugar específico para brindar información*



**Fuente:** Elaboración propia

**Tabla 10**

*Tabulación interés por contar con un lugar específico para brindar información*

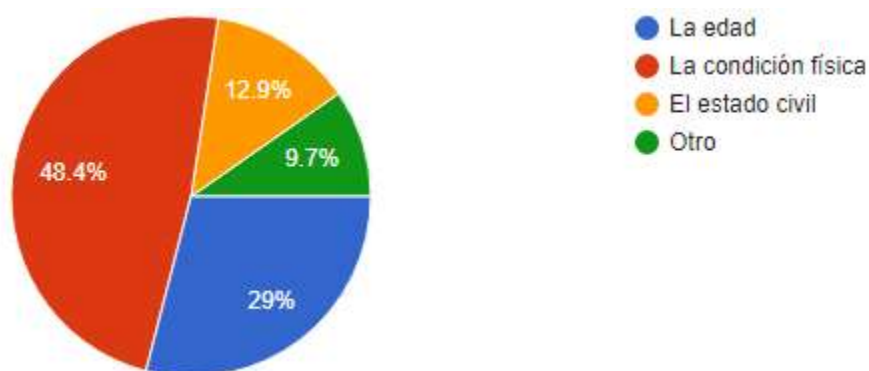
Divulgación de la información	Cantidad	Porcentaje
Sí	1014	74.2%
No	305	22.6%
Tal vez	45	3.2%

*Fuente:* Elaboración propia

Se puede observar que a la mayoría de los encuestados, les gustaría contar en su ciudad de residencia con un lugar específico donde se brinde información clara y oportuna, a cerca del proceso de incorporación a la Policía Nacional, para esta opción se obtuvo un resultado del 74.2% correspondiente a 1014 personas, por otro lado se aprecia que el 22.6% no les interesa contar con dicho lugar y finalmente el 3.2% manifiesta que tal vez le gustaría.

**Figura 10**

*Resultados mayor limitante para ingresar a la policía Nacional*



*Fuente:* Elaboración propia

**Tabla 11**

*Tabulación resultados mayor limitante para ingresar a la policía Nacional*

Limitante	Cantidad	Porcentaje
Edad	397	29%
Condición física	661	48.4%
Estado civil	177	12.9%
Otro	132	9.7%

*Fuente:* Elaboración propia

Al analizar los resultados obtenidos, es posible apreciar que el 29% de los encuestados, es decir 397 personas, consideran que el principal limitante para ingresar a la Policía Nacional es la edad, el 48.4% con la mayor participación considera que el mayor limitante es la condición física, el 12.9% considera que es el estado civil y finalmente el 9.7% manifiesta que es otro tipo de limitante fuera de los mencionados.

### **Estrategia para incrementar las posibilidades de incorporación a la policía Nacional**

Luego de haber analizado cada uno de los resultados obtenidos en la recolección de información, se propone el siguiente modelo como estrategia a seguir para lograr incrementar las posibilidades de incorporarse a la policía Nacional.

**Tabla 12**

*Estrategia para incrementar las posibilidades de incorporación a la policía Nacional*

<b>Estrategia</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Resultado esperado</b>
Utilizar herramientas didácticas que permitan conocer con claridad los diferentes requisitos necesarios y a su vez el proceso para ingresar a la policía Nacional	Lograr que el aspirante tenga pleno conocimiento de los requisitos y el proceso a realizar	El aspirante pueda presentarse a realizar el proceso de incorporación teniendo pleno conocimiento del mismo
Utilizar los diferentes medios de comunicación para divulgar las fechas y procedimientos para la incorporación a la policía Nacional	Dar a conocer de manera oportuna las fechas y procedimientos a realizar	El aspirante conocerá de manera oportuna las fechas de incorporación y de esta manera preparase con anticipación
Definir lugares estratégicos de fácil acceso para brindar la diferente tipo información relacionada en cuento a la incorporación a la policía Nacional	Facilitar el conocimiento del proceso que se debe realizar	El aspirante puede acercarse al lugar a solicitar toda la información que le sea necesaria
Brindar un curso de entrenamiento para fortalecer los diferentes aspectos de la condición física	Mejorar la condición física del aspirante	El aspirante mejorara su condición física, y por ende se le facilitara el ingreso a la institución

*Fuente:* Elaboración propia

## Conclusiones

La policía nacional de Colombia se centra en el proceso de selección e incorporación de hombres y mujeres que se interesan por ingresar y hacer parte de esta institución; basándose en el cumplimiento de su misión a través de un proceso íntegro y responsable que permita la vinculación, capacitación y formación de profesionales garantes de los derechos y seguridad de las personas que conforman esta sociedad.

De acuerdo al estudio realizado se evidencia la falta de estrategias de información o por lo menos de acceso a la misma por parte del personal aspirante, para lo cual se requiere de la posibilidad de replantear los esquemas de selección, donde la escogencia esté centrada en conocer a fondo las aptitudes y capacidades de los futuros miembros bajo la premisa de la meritocracia y el desarrollo de espacios que brinden la oportunidad de demostrar estas cualidades sumado a la calidad humana y la expresión de la moral y la ética.

Se concluye que para la administración del proceso de selección e incorporación dentro de la Policía Nacional, se requiere contar con funcionarios responsables y comprometidos, que aporten su esfuerzo y conocimiento para desarrollar de manera coordinada, es decir, mediante acciones planificadas, dirigidas y controladas. Se pretende que el proceso se ejecute en cierto orden y secuencia, sin significar que su administración sea estática; como todo proceso administrativo no estará exento de variaciones o acciones de mejoramiento durante su ejecución, y para responder a esta necesidad en cada etapa se ha planteado el seguimiento y autoevaluación de los resultados, buscando que periódicamente se implementen los cambios necesarios que permita realizar un proceso de vinculación de hombres y mujeres que hagan cumplir la misión de la entidad, ya que es su capital humano es el principal recurso con el que cuenta la institución.

## **Recomendaciones**

Optimizar los procedimientos de las valoraciones a través de la utilización de las instalaciones y recursos adecuados que garanticen la calidad del proceso.

Ser eficiente en el manejo de los recursos asignados, y eficaces en el cumplimiento de las metas establecidas, a partir de los lineamientos señalados por el mando institucional.

Contar con la cantidad suficiente de profesionales en salud, humanidades e investigación, idóneos en el manejo del proceso y el desarrollo de cada una de las convocatorias, de acuerdo con la demanda proyectada.

Capacitar y actualizar a los profesionales y al personal que ejecuta las tareas administrativas, comprometidos en el proceso de selección, asegurando su idoneidad en el desempeño laboral.

Diseñar instrumentos válidos y confiables que permitan evaluar el perfil por competencias en los aspirantes o uniformados, para contar con el mejor talento humano.

Implementar y desarrollar trabajos de investigación para evaluar la efectividad del proceso de selección e incorporación.

## Referencias

- Alles, M. A. (2005). Desarrollo del talento humano: basado en competencias. Ediciones Granica. (pp.175-205). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/66638?page=175>
- Cabezas, L. J. y Rodríguez, L. R. (2021). Inducción, entrenamiento, capacitación y desarrollo de personal. [Objeto\_virtual\_de\_Informacion\_OVI]. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42162>
- Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. McGraw-Hill. (pp.29-54). <https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=9350>
- Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. McGraw-Hill. (pp.196-223). <https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=9350&pg=196>
- Crespo, G. (2021). La gestión moderna de recursos humanos. Eudeba. (pp.113-118). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/195575?page=113>
- Cuesta Santos, A. (2010). Gestión del talento humano y del conocimiento. Ecoe Ediciones. (pp.314-341). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69130?page=314>
- Cuesta Santos, A. (2010). Gestión del talento humano y del conocimiento. Ecoe Ediciones. (pp.403-415). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69130?page=403>
- Dolan, S. L., López Cabrales, A. y Valle Cabrera, R. (2014). (pp.107-130). La gestión de personas y del talento: La gestión de los recursos humanos en el siglo XXI.



McGrawHill. <https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=7590&pg=107>

Durán Bernardino, M. (2021). Estudio multinivel de las políticas de empleo juvenil. 1. Dykinson. (pp.178-180). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/218639?page=178>

Fernández López, F. (2016). Contratación laboral (UF0341). Editorial Tutor Formación. (pp 48-94). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/44207?page=48>

Fong Reynoso, C. (2017). La teoría de recursos y capacidades : un análisis bibliométrico = Resource based-theory: a bibliometric analysis. *Nova Scientia*, 9(. 19), 411–440. <https://doi-org.bibliotecavirtual.unad.edu.co/10.21640/ns.v9i19.739>

Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.250-291). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=250>

Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.170-198). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=170>

García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.56-65).<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=56>

García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial

Universidad del Valle. (pp.56-74). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=56>

García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.70-120). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=70>

García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.119-122). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=119>

García, M. (2009).Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual.<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>

González Ariza, A. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.). Universidad del Norte. (pp. 329- 339). [https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1612523&lang=es&site=eds-live&scope=site&ebv=EB&ppid=pp\\_a](https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1612523&lang=es&site=eds-live&scope=site&ebv=EB&ppid=pp_a)

Herrero Blasco, A., Perello Marín, M. y Herrero Blasco, A. (2018). Dirección de recursos humanos: gestión de personas. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia. (pp.163-176). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/57469?page=163>

Iglesias Álvarez, I. (2019). Los procesos de selección en la era digital: estrategias para atraer y enamorar el talento. FC Editorial. (pp. 57-103). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/131012?page=57>

Luna Arocas, R. (2018). Gestión del talento. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp.373-407).<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=373>

Luna Arocas, R. (2018). Gestión del talento. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp.373-407). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=373>

Mendez, A. (2006).Clima organizacional en Colombia El IMCOC : un método de análisis para su intervención.<http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>

Mintrabajo.gov.co (2019). Conoce los tipos de contrato de trabajo. Empleo sin fronteras. <https://www.mintrabajo.gov.co/web/empleosinfronteras/conoce-los-tipos-de-contrato-de-trabajo>

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.141-146). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.148-181). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=148>

Oltra Comorera, V. (2013). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. (pp.107-140). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=107>

Oltra Comorera, V. (2013). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. (pp.253-266). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=25>

Pérez, A. F. y Rodríguez, L. R. (2021). Principales teorías de la Gestión del Talento Humano. [Objeto\_virtual\_de\_Informacion\_OVI]. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42161>.

Romero, A. M. (2022). Atracción Efectiva y Contratación Exitosa del Talento Humano. [Objeto\_virtual\_de\_aprendizaje\_OVA]. Repositorio Institucional UNAD.  
<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/49893>

## Apéndice 1

Formato de la encuesta para la recolección de información

1. Sexo

Femenino

Masculino

2. Rango de edad

Entre 18 y 20

Entre 21 y 23

Entre 24 y 25

Más de 26

3. Estado Civil

Soltero

Casado

4. ¿Cuál es su principal interés para ingresar a la Policía Nacional?

Estabilidad laboral

Bienestar para sus familiares

Ingresos económicos significativos

Otro

5. ¿Ha consultado el proceso completo para la incorporación a la Policía Nacional?

Si

No

6. ¿Considera usted que la divulgación de información en cuanto a las fechas y requisitos para la incorporación de la policía nacional se hace de manera eficiente y oportuna?

Si

No

Tal vez

7. ¿Considera que los diferentes requisitos para ingresar a la Policía Nacional con flexibles?

Si

No

No conozco los requisitos

8. ¿En su ciudad existen lugares específicos donde se le brinde información acerca del proceso de incorporación a la Policía Nacional?

Si

No

No tengo conocimiento al respecto

9. ¿Le gustaría contar en su ciudad con lugares donde se les brinde información de manera clara a cerca del proceso de incorporación en la policía Nacional?

Si

No

Tal vez

10. ¿Cuál considera usted es el mayor limitante para ingresar a la Policía Nacional?

La edad

La condición física

El estado civil

Otro