

Estrategias de mejora para el proceso de selección e incorporación de talento humano de la Policía Nacional en el primer periodo del año 2023 en el departamento del Magdalena

Sandra Elena Narváez Morelo

Yamith Patricia Duarte Nobles

Mariloy Liz Quintero

Asesor

Adriana Maribel Romero

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativa Contables Económicas y de Negocios – ECACEN

Administración de Empresas

2023

Nombre Director de Trabajo de Grado

Jurado

Jurado

Dedicatoria

Dedico este proyecto inicialmente a Dios, por haberme dado la fuerza y la voluntad de prepararme y crecer profesionalmente, a mi madre por darme la vida y enseñarme la importancia que el esfuerzo y la disciplina para lograr las metas, a mis hijos por darme la fuerza de luchar por lo que se quiere en la vida y a mi esposo por apoyarme incondicionalmente cada día, impulsándome siempre a demostrar mis habilidades y mis conocimientos. Yamith Duarte.

Le dedico este título profesional de Administradora de Empresas primero que todo a Dios, también a mi motor de vida mis hijos Juan Pablo Rubio Narvaez y Juan Sebastián Rubio Narvaez, de igual manera dedico mi logro a mi esposo Jorge Carlos Rubio por su apoyo económico y moral, por último, a mi hermana Kelly Narvaez Berrio y mi amiga Olga Bueno quienes siempre me motivaron. Sandra Narváez.

Dedico mi título de Administradora de empresas principalmente a Dios, a mi madre, a mis hijas y mis hermanos, expreso mi gratitud hacia ellos por el apoyo brindado durante el proceso, sin ellos este proceso no fuera posible. Mariloy Liz.

Agradecimientos

De ante mano quiero agradecer a mis tutores y director de este proyecto, por el apoyo, la paciencia y dedicación durante mi crecimiento profesional el cual hizo posible culminar cada una de las actividades, en especial a mis familiares, por el haberme inculcado que en la vida hay que hacer sacrificios y que con dedicación todo es posible. A mis compañeros y amigos por incentivarme. Yamith Duarte.

Agradezco enormemente a Dios, así mismo doy las gracias a nuestra Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD por permitirme ser parte de la familia Unadista, por su excelente metodología la cual fue posible que este sueño se cumpliera.

Por último, me gustaría agradecer a mis tutores y mis amigas Saskia Reales y Lisbeth Lora quienes empezamos este maravilloso camino juntas y hoy lo logramos. Sandra Narváez.

Principalmente agradezco a Dios, a mis hijas, por darme la fuerza para cumplir mi meta, también a mis hermanos y mi madre por su apoyo incondicional durante este proceso; gracias a mis tutores, Universidad y a mi facultad, ECACEN, por ser las bases de mi aprendizaje. Mariloy

Liz

Resumen

Esta investigación, se basó en el proceso de selección e incorporación que apoya el talento humano durante el primer periodo del año 2023 de la Policía Nacional en el departamento del Magdalena, buscando diseñar estrategias de mejora en el área de talento humano ante la tensión que manejan los aspirantes en el proceso de selección e incorporación, desde esta perspectiva, fortalecer aquellas debilidades que se presenten a nivel administrativo en esta institución; buscando un enfoque claro de acuerdo a las acciones que implementan, con el fin de desarrollar impacto positivo en el cumplimiento de los objetivos desde la dirección de selección e incorporación del talento humano. Esta investigación se originó a partir de fuentes documentales y entrevista a los actores de la parte administrativa (RH). Por lo tanto, el propósito de la investigación se orientó hacia la inspección, identificación y posteriormente al enfoque alternativo que contribuya a una buena gestión de selección e incorporación.

Palabras clave: Selección, incorporación, talento humano, fortalecer, mejora.

Abstract

This investigation was based on the selection and incorporation process that supports human talent, during the first period of the year 2023 of the National Police in the department of Magdalena, seeking to design improvement strategies in the area of human talent in the face of the tension they handle. Applicants in the selection and incorporation process, from this perspective, strengthen those weaknesses that arise in this institution; seeking a clear focus according to the actions they implement, in order to develop a positive impact on the fulfillment of the objectives, from the direction of selection and incorporation of human talent. This investigation originated from documentary sources, interviews and from the actors of the administrative part (HR). Therefore, the purpose of the investigation was oriented towards the inspection, identification and later the alternative approach that contributes to good selection management.

Keywords: Selection, incorporation, human talent, strengthen, improvement.

Tabla de contenido

Introducción	12
Justificación	13
Objetivos	15
Objetivo General	15
Objetivos Específicos.....	15
Planteamiento del problema.....	16
Antecedentes del Problema.....	18
Reclutamiento Interno.....	19
Reclutamiento Externo.....	19
Marco Teórico.....	21
Revisiones y Posturas Teóricas.....	21
Marco Legal	23
Metodología	26
Tipo de Investigación.....	26
Método de Investigación.....	26
Enfoque de la Investigación.....	26
Diseño de Investigación.....	26
Técnicas de Investigación.....	27

Instrumento de Recolección de Información	27
Población.....	28
Resultados	29
Divulgación.....	30
Inscripción.....	30
Valoración Médica.....	30
Valoración Odontológica	30
Valoración Físico-Atlética	30
Valoración Psicológica	30
Valoración Sociofamiliar	31
Valoración Estudio de Seguridad.....	31
Consejo de Admisiones.....	31
Informe de Entrevista.....	32
Respuesta Por el Secretario de Talento Humano	33
Respuesta por el Subjefe del Área de Talento Humano	34
Respuestas de Psicología	35
Respuestas por parte del Instructor Profesional quien Realiza la Prueba Físico-Atlética	36
Respuesta de Valoración Odontológica	37
Valoración por el Médico de la Institución.....	37

Conclusiones	38
Recomendaciones	39
Referencias Bibliográficas	40
Apéndices.....	42

Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Número de personas del área de talento humano de la Policía Nacional</i>	28
--	----

Lista de Apéndices**Apéndice A** *Entrevista de investigación*

42

Introducción

Teniendo en cuenta la incorporación y la percepción del procedimiento de selección desde los aspirantes (nuevos alumnos y cuerpo activo); se plantea una mejor valoración psicológica y al consejo de admisiones que sea una amplia selección en el proceso, para que no afecte el nivel psicológico en su área de sensibilidad, ya que podría afectar el comportamiento, aptitudes, actitudes en las etapas y niveles de confiabilidad de los aspirantes, situación que conlleva a equivocación que se ven reflejadas en dicho proceso.

La investigación en curso tiene como asientto analizar el procedimiento de selección e incorporación del personal a la institución de la Policía Nacional, adscrita al Ministerio de Defensa de nuestro país, en pro del fortalecimiento del talento humano que pueda cumplir con los objetivos de dicha institución.

Analizando el procedimiento de la selección e incorporación de los aspirantes a la institución de la Policía Nacional, deben tener habilidades y aptitudes que se identifiquen con ella. Es muy importante que los objetivos y normatividad se cumplan teniendo en cuenta que el talento humano es de vital importancia dentro de la entidad, de conformidad con sus habilidades y que las competencias sean identificadas en los aspirantes.

Por lo tanto, debe existir unos lineamientos claros y establecidos por la alta gerencia, que permita que la selección de personal de los nuevos aspirantes a la Policía Nacional se realice de forma eficiente.

Justificación

Es importante analizar el procedimiento de selección e incorporación que realiza el talento humano de la policía nacional a los aspirantes nuevos en el primer periodo del año 2023, específicamente en el departamento del Magdalena, para identificar las posibles falencias y plantear estrategias de mejoras.

Es de anotar que los procesos de selección e incorporación se realizan teniendo en cuenta las necesidades de la empresa, en este caso la Policía Nacional, específicamente el departamento de recursos humanos de la institución quien es el responsable semestralmente de llevar a cabo el proceso cabe recordar que durante el proceso de selección se busca la identificación y elección de varios candidatos cuyo perfil se adecue a las características y necesidades de la empresa.

De igual manera es de resaltar los deberes fundamentales que tiene el departamento de recursos humanos, esta área debe colaborar con la dirección general fijando programas, medios y presupuestos, asesorar a las direcciones, interpretar adecuadamente los objetivos, proporcionar el número suficiente de empleados y dirigir el proceso de selección.

Por otro lado, este proceso lleva varias fases, es decir, primero se realiza la identificación de las necesidades, luego definen el puesto, realizan la determinación del perfil de factores de desempeño, evalúan el puesto de trabajo, hacen la captación de los aspirantes, realizan la evaluación de las personas, toman la decisión y por último incorporan a la empresa.

Por tanto, realizar esta investigación de analizar el procedimiento de selección e incorporación del área de talento humano de la Policía Nacional, específicamente del departamento del Magdalena es para nosotros los investigadores un tema de gran importancia y relevancia ya que una buena o mala gestión durante el proceso, los resultados se van a ver reflejados en toda una comunidad, es decir, si un aspirante a la Policía Nacional logra pasar sin

tener las competencias y perfil idóneo al momento de realizar sus funciones ya sea trabajando con la comunidad pero no de forma correcta, esta se verá afectada negativamente.

Por consiguiente, se busca realizar un diagnóstico que asegure a los investigadores que el área de talento humano está realizando sus procesos de selección e incorporación de la manera más transparente y rigurosa, cumpliendo con cada una de sus fases y políticas establecidas en la empresa.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar estrategias de mejora para el proceso de selección e incorporación de talento humano de la Policía Nacional en el primer periodo del año 2023 en el departamento del Magdalena.

Objetivos Específicos

Inspeccionar el proceso que lleva a cabo el personal de talento humano, durante la fase de incorporación a los nuevos aspirantes de la Policía Nacional.

Identificar los aspectos negativos en la Política Nacional de selección que lleva a cabo durante el proceso de incorporación.

Plantear alternativas que contribuyan a un buen manejo en los procesos de selección de personal de los nuevos aspirantes de la Policía Nacional.

Planteamiento del problema

Según el artículo 218 de la constitución nacional de Colombia “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. La ley determinará su régimen de carrera, prestacional y disciplinario”.

La Policía Nacional de Colombia es una institución militar que pertenece al Ministerio de Defensa, que siempre ha estado a la vanguardia en la prestación del servicio de los ciudadanos, ella se ha caracterizado por tener una incorporación que permite que el funcionamiento tenga un excelente cumplimiento en todas las etapas y objetivos.

El personal encargado que permite el proceso de selección a la incorporación es riguroso, los profesionales encargados de esta área están preparados para su determinación; el aspecto físico, afectivo, social, psicológico indica que permite que dicho cumplimiento es importante para la misión de la institución y que debido a su comportamiento se puede determinar el objetivo.

La tensión que manejan los aspirantes ha generado a que muchos tengan equivocaciones en el proceso de incorporación de los aspirantes y los cuales los conllevan a desaciertos de la incorporación.

En muchas ocasiones se ha presentado conflictos en cuanto a lo relacionado con los perfiles, debido a que los aspirantes después de haber pasado el primer filtro no comprueban las situaciones que fueron establecidas para las cuales fueron requeridas, para el cumplimiento que fue diseñado la incorporación.

El personal encargado de la incorporación debe estar capacitado para que plantee mediante acciones planificadas, dirigidas y controladas. En cuanto a las 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.

Antecedentes del Problema

Para el presente trabajo investigativo referente al procedimiento de selección e incorporación que realiza al talento humano de la policía nacional a los aspirantes nuevos en el periodo del año 2023, específicamente en el departamento del Magdalena, se tomó como referencia las siguientes investigaciones sobre el tema expuesto.

Según la revista dirección e incorporación, Policía Nacional señala lo siguiente:

Los procesos de selección e incorporación, comprende varias etapas, primeramente, planeación, divulgación, ventas e inscripción, examen clínico y valoración físico-atlético, valoración psicológica, valoración sociofamiliar, estudio de seguridad, consejo de admisiones, entregas de aspirantes a la Escuela de Policía, y seguimiento y evaluación.

De tal manera que cada una de estas etapas deben tener un cumplimiento de manera riguroso, con el objetivo de Identificar quien tiene las capacidades para competir en la escuela en su proyecto de vida. (Policía Nacional, 2009)

Estos procesos se efectúan mediante convocatoria al aspirante bachiller y profesional, esto es con la finalidad de ingresar a la carrera de oficial y de bachilleres para hacer parte de patrullero. Así mismo, se verifica un proceso en el cual participan integrantes de la misma institución dándole cumplimiento a los diferentes perfiles.

Estas proyecciones son con el fin de lograr estandarizar un alto nivel en los procesos de selección e incorporación en la institución,

Chiavenato (2008) señala que el reclutamiento es “el proceso de atraer a un conjunto de candidatos para un puesto particular. Debe anunciar la disponibilidad del puesto en el mercado y atraer a candidatos calificados para disputarlo.” (p.117).

Reclutamiento Interno

Chiavenato (2008) señala que “la contratación interna se produce cuando es necesario cubrir las vacantes; para ello, las empresas reposicionan a los empleados moviéndose vertical, horizontal y diagonalmente a través de promociones, traslados y transferencias” (p.116).

Reclutamiento Externo

Chiavenato (2008) señala que “El reclutamiento externo trabaja con candidatos de afuera. Cuando surgen vacantes, las organizaciones intentan llenarlas con personas externas, es decir, atraer candidatos externos utilizando métodos de reclutamiento. El reclutamiento externo afecta a los candidatos reales” (p.120)

Las diversas situaciones como niveles de delincuencia, profesionalismo, legitimidad, entre otros son enfrentados por las instituciones policiales, quienes necesitan transformaciones profundas con respecto a renovaciones de mentalidades y virtudes para reforzar su confianza social hacia ellas y mejorar su desempeño, por ende, socialmente su aspecto es relevante; la fusión de personal tiene un estricto proceso de selección que ingresa a profesionales con el perfil adecuado.

Este criterio debe rechazar candidatos que tengan problemas de personalidad y/o disciplinarios; da preferencia a los candidatos que hayan completado la formación básica y con estudios profesionales, y da una revisión completa de la hoja de vida, los vínculos sociales y familiares del candidato. El desafío es encontrar la clave de su singularidad en cada policía y resaltar lo que los hace únicos en la sociedad; es decir, reconoce los policías que hacen visible lo invisible, como los rescates, la honestidad y el buen trato, que son capaces de romper paradigmas de crueldad, de maltrato verbal, integrando conocimiento.

Todos sus procesos se deben modificar y evaluar otros, incorporando indicadores en los procesos y evaluando los resultados y lo más importante tomando decisiones estratégicas que mejoren los procesos, como el empleo de tecnología, la aplicación de mecanismos éticos y disciplinarios, con este mejoramiento se busca que las personas que se integren a la entidad tengan y articulen principios y valores, el nuevo modelo de gestión está relacionado directamente con el talento humano.

Marco Teórico

Revisiones y Posturas Teóricas

El proceso de la selección de personal es uno de los temas más determinantes en cualquier organización, es por esto por lo que debemos ser muy minuciosos al preferir y tener métodos y políticas anticipadamente establecidas que nos ayuden hacer este proceso lo más eficiente y acertado posible.

Chiavenato (1999) indica que “se puede mencionar a la selección de personal como técnicas y formas de proceder para lograr el reclutamiento que permite tener candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos en la organización” (p.21).

Vemos entonces que se enfoca en un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece en el mercado de recursos humanos, oportunidades de empleo que pretenda llenar, es además un proceso de generar un conjunto de candidatos para un cargo específico.

Jumbo (2019) indica que “La tecnología automatizada, puede analizar en poco tiempo grandes cantidades de datos recopilados por las organizaciones, para transformarlos en información útil para los procesos de selección, la inteligencia artificial es la mejor opción al momento de tomar una decisión” (p.24).

Blasco (2004) afirma que “los profesionales de Recursos Humanos en México se están enfrentando a un cambio irreversible ante internet y las redes sociales como herramienta básica para el RSP. Las redes sociales nos brindan una nueva oportunidad para ofertar el empleo” (p.151).

Chiavenato (2011) afirma que el proceso de selección funciona “como un proceso compuesto de varias fases consecutivas por las que pasa el candidato. En las etapas iniciales

emplean las técnicas más sencillas y económicas por lo que dejan las técnicas más caras y complejas para el final” (p.159).

Marco Legal

La ley 41 del 4 de noviembre de 1915, precisa qué: El objeto fundamental de La Policía Nacional es conservar la tranquilidad estatal, proteger las personas y las propiedades y prestar el auxilio que reclamen, la ejecución de las leyes y las decisiones del poder judicial. Se crearon unas normas que han fortalecido al profesionalismo que se ha establecido en la institución.

El Ministerio de Defensa Nacional, ha cedido mediante resolución número 1933 del 23 de mayo de 2007, donde otorga un espacio de las 9 regionales y 36 grupos de incorporación a nivel nacional.

La incorporación debe generar un gran impacto a través de su normatividad por parte del personal uniformado de la institución, debido a que está exponiendo estrategias en cuanto al tema de salud físico y psicológico, toda vez que se proyecta una obligación de generar habilidades para los que desean incorporar a la institución.

La Dirección de Incorporación, con el apoyo de todos los comandantes de metropolitanas y departamentos de Policía, a partir del modelo existente, optimizarán, implementarán y aplicarán las herramientas que protejan el proceso de selección e incorporación y su vez el fortalecimiento.

A través de la unificación de los procedimientos y de los juicios basados en los principios de igualdad, moralidad, eficiencia, economía, celeridad e imparcialidad, se establece el ingreso a las Escuelas de formación policial.

El cuerpo de Policía Nacional se distribuye en tres grupos, así: uno destinado a la vigilancia y seguridad; el segundo a una guardia civil de gendarmería y el tercero a la Policía Judicial.

La Ley 062 de 1993 (agosto 12) 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.

El Ministerio de Defensa Nacional, a través de la Policía Nacional Dirección Administrativa Y Financiera, en sus Notas De Carácter General en el Decreto 2203 de 1993 indica que por el cual se desarrollan la estructura orgánica y las funciones de la Policía Nacional, se dictan otras disposiciones.

Artículo 45: División Selección e Incorporación: son funciones de la División Selección e Incorporación:

Proponer a la Subdirección y ejecutar las políticas sobre administración de personal en lo relacionado con la producción de información, divulgación, inscripción, selección e incorporación.

Desarrollar la política y emitir las instrucciones pertinentes para una adecuada selección del personal aspirante a ingresar a la institución.

Mantener actualizado el programa de sistematización de personal retirado y rechazado de la institución.

En el Artículo 46 hace énfasis en la División de Medicina Laboral: una de las funciones de la División de Medicina Laboral es:

Dirigir y controlar las actividades relacionadas con la aplicación de las disposiciones sobre los aspectos psicofísicos de ingreso, reubicación laboral, permanencia y retiro del personal en la institución.

Coordinar con la División de Selección e Incorporación, la realización de los exámenes psicofísicos para la selección de personal que aspira ingresar a la Policía Nacional.

La Constitución Política De Colombia de 1991

En el Capítulo 7 de La Fuerza Pública, se encuentra el Artículo 216 donde indica que estará conformada en forma exclusiva por las Fuerzas Militares y la Policía Nacional.

En el Artículo 218. La ley organizará el cuerpo de Policía, conformada esta por 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.

La Policía Nacional (2020) se caracteriza por “la calidad de vida laboral, familiar y social de sus integrantes, durante su estabilidad en la Institución, logrando una excelencia profesional en la actividad de policía basando en su humanismo solidario y cercano al ciudadano” (pag.60,62).

Así mismo la política, la gestión del capital humano, y su cultura empresarial siempre ha pretendido afianzar a cada uno de sus miembros cláusulas que garanticen el estilo de vida personal, laboral y familiar durante su vida en la organización, con la finalidad de lograr la eficiencia y las metas a nivel profesional como miembro de las fuerzas militares, asegurando una vocación al servicio permitiendo un trabajo con y para la comunidad con principios y sobre todo salvaguardando los derechos de cada uno de los ciudadanos.

Metodología

Tipo de Investigación

El tipo de investigación es transversal, debido a que se desarrolla en el primer semestre del año 2023, los datos para el presente trabajo se recolectan en un solo momento, a causa de estas aplicaciones de este tipo de diseño, se busca analizar los criterios y las políticas que debe tener en cuenta el área de talento humano en los procesos de selección e incorporación de los aspirantes a la policía nacional de Magdalena.

Método de Investigación

Este trabajo es un estudio de evaluación cualitativa, dado a que las necesidades de los objetivos planteados, es inevitable el uso de esta herramienta, esto es con la finalidad de dar claridad al planteamiento del problema, dando alternativas que contribuyan a un buen manejo en los procesos de selección e incorporación a los aspirantes de la policía nacional Magdalena.

Enfoque de la Investigación

Esta investigación se enfoca en analizar el procedimiento de selección e incorporación que realiza talento humano de la policía Nacional a los aspirantes nuevos en el primer periodo en año 2023, específicamente en el departamento del Magdalena, permitiendo proponer alternativa que contribuyan a un buen manejo en los procesos de selección e incorporación en la policía Nacional.

Diseño de Investigación

La investigación que se implementa bajo el diseño metodológico no experimental, debido que en la presente investigación no es necesario aplicar ningún experimento, de tal manera que esta investigación se basa en las revisiones documentales, apoyado en fuentes primaria, además en la presente investigación se realiza una entrevista al jefe de recursos humanos sobre la

selección e incorporación de los aspirantes de la policía nacional. Por lo tanto, Se lleva a cabo la entrevista para conocer cuales criterios y las políticas que se debe tener cuenta al momento de realizar los procesos de selección e incorporación en la policía.

Técnicas de Investigación

Para el cumplimiento del primer y segundo objetivo se recolectará información por medio de la técnica cualitativa, ya que por medio de esta investigación se podrá describir como es el proceso que realiza el talento humano de la policía nacional en del departamento de magdalena en primer periodo en el año 2023, así mismo, dando a cumplimiento al tercer objetivo se llevara a cabo una entrevista en el comando departamental (Bureche) de Santa Marta, para determinar las diferentes pautas y política que debe llevar rigurosamente en el procesos de selección e incorporación.

Instrumento de Recolección de Información

Fuentes de Información Primaria

Se efectuará el paso a paso para obtener la información de la siguiente manera: Inicialmente, se recoleta la información primaria ubicada en la muestra al (jefe del área de selección e incorporación de la policía nacional de la Magdalena) teniendo en cuenta que es una muestra finita por medio de entrevista con la finalidad de conocer información de primera mano.

Fuentes de Información Secundaria

Esta información se recolectará por medio de tesis, revistas y fuentes bibliográficas, que tengas contenido de estudio relacionado a esta investigación, a los procesos de selección e incorporación de los aspirantes a la policía nacional del Magdalena. Esta información recolectada permite retroalimentar la investigación en curso. Por consiguiente, estos datos de tomas por medio de la web, y Google Académico.

Población

El grupo objeto para el desarrollo de esta investigación son 8 personas del área de selección e incorporación de recursos humano de la Policía Estatal División Magdalena

Tabla 1

Número de personas del área de talento humano de la Policía Nacional

Jefe de selección e incorporación	1
Subjefe de incorporación	1
Psicólogo	1
Médico oftalmólogo	1
Secretaria	2
Médico General ocupacional	1
Odontólogo	1
Total	8

Nota. Esta tabla muestra el número de persona que conforma el talento humano, encargado de llevar el proceso de selección e incorporación de la Policía Nacional. Fuente. Autor Duarte Y (2023)

Debido que el total de la población a investigar del área de recursos humanos quien apoya el proceso de selección e incorporación de la Policía Nacional del Magdalena son ocho, se toman todos los datos de la población dada anteriormente. Por lo tanto, no se utilizará la formula del cálculo de la muestra.

Resultados

Seguidamente, se pretende mostrar los resultados obtenidos; una vez fue aplicada la entrevista relacionada con el análisis del proceso de selección e incorporación del talento humano de la Policía Nacional del primer periodo en el año 2023, en el departamento del Magdalena. Con la finalidad de plantear alternativas que contribuyan a un buen manejo en el proceso de selección del personal de los nuevos aspirantes a la Policía.

De acuerdo con los resultados, esta muestra un riguroso procedimiento enfocado a un protocolo institucional, que orienta a la parte administrativa a cumplir criterios y políticas establecidas, los cuales son relevantes y buscan minimizar el ingreso al personal no idóneo para la institución.

Por lo tanto, con esta investigación se pretende dar respuestas a las siguientes necesidades:

Inspeccionar el proceso que lleva a cabo el personal de talento humano, durante la fase de incorporación a los nuevos aspirantes de la policía nacional.

Identificar los aspectos negativos en la política de selección que lleva a cabo la Policía Nacional durante el proceso de incorporación.

Plantear alternativas que contribuyan a un buen manejo en los procesos de selección de personal de los nuevos aspirantes de la Policía Nacional.

De esta manera, para la institución policial es de vital importancia contar con personal competente del área de recursos humanos, para elegir y apoyar el candidato o aspirante a la policía, por tal motivo, se realizará una entrevista al personal de talento humano, para obtener información adecuada y pertinente que apoye esta investigación.

Teniendo en cuenta las etapas del proceso de selección e incorporación, a continuación, se detalla cada una de las fases:

Divulgación

En este periodo se inicia con el proceso de apertura, a la convocatoria por medio de los distintos canales de comunicación, considerando los criterios establecidos para los aspirantes.

Inscripción

En esta etapa se entregan los documentos y aquellos formatos de todas las valoraciones que debe ejecutar el aspirante

Valoración Médica

Aquí el médico les solicita los exámenes médicos y para médicos especializados, para después realizar un estudio.

Valoración Odontológica

En esta etapa se le realiza al aspirante una valoración oral, donde efectuará los estándares establecidos bajo el protocolo de selección.

Valoración Físico-Atlética

En esta valoración se prueban las cualidades y capacidades físicas del aspirante, así mismo las habilidades de acuerdo con sus capacidades motoras en medios acuáticos

Valoración Psicológica

Esta valoración es importante, ya que en este se evalúan el estado de su personalidad, considerando los valores, motivación y comportamiento del aspirante, por medio de pruebas psicotécnicas y una entrevista.

Lo mencionado anteriormente son de carácter eliminatorio. es decir, si unos de estos pasos no cumplen con lo establecido, no podrán seguir con el proceso de selección para el nuevo aspirante a la policía nacional.

Valoración Sociofamiliar

En esta etapa se valora la funcionalidad familiar del aspirante, desde las observaciones de sus aspectos, como en lo socioeconómico, proyecto institución y una evaluación general

Valoración Estudio de Seguridad

Aquí se evalúa la realidad de la información, es decir, todos los datos que el aspirante a suministrado, de acuerdo con lo aspecto familiares, económico, académicos, fiscales, laborales, administrativos y disciplinario

Estas dos valoraciones son de carácter clasificatorios, por tal motivo son valorados por el consejo de admisión.

Consejo de Admisiones

En este último el personal experto de la Policía Nacional, realiza una valoración sistémica a cada uno de los aspirantes, fundamentalmente en cada uno de los estudios realizados anteriormente.

Al ser seleccionado como nuevo aspirante a la Policía Nacional las proyecciones institucionales al que debe aportar un buen crecimiento personal y profesional es la base del éxito.

Policía Nacional de Colombia (2022)

Informe de Entrevista

Entrevistado: José Montoya (jefe del área de selección e incorporación de la policía Nacional del Magdalena)

Conocer información relevante de todo el proceso de selección e incorporación que realiza el talento humano de la Policía Nacional del Magdalena.

El señor José Montoya jefe del grupo de incorporación de la Policía Nacional, el cual corresponde a la jurisdicción del departamento del Magdalena y todo el área de la metropolitana de Santa Marta, es decir existen dos comandos, departamental y metropolitana por ende, tiene la gerencia en todo el departamento, atiende todos aquellos jóvenes que quieren hacer parte de la Policía Nacional, su función es acompañar el proceso de selección con el objetivo de escoger y seleccionar el mejor personal para que integre sus filas.

El proceso de selección en cada convocatoria tiene una línea de tiempo no muy exacta ya que han existido diferentes factores que fueron cambiando las cosas, por ejemplo, la pandemia del COVID 19 la cual hizo que cambiaran el ritmo del tiempo, pero el proceso como tal puede estar durando aproximadamente 3 o 4 meses.

Las fases del proceso de selección se les da a conocer a todos los aspirantes en las diferentes charlas de inducción, especialmente para patrulleros de la Policía el proceso tiene 9 fases empezando, por la preinscripción, examen de valoración médica, odontológica, psicológica, valoración físico-atlética y dos valoraciones de carácter clasificatorias la cual corresponde al estudio de valoración de seguridad y visita a los familiares. Y una última fase correspondiente a admisiones la cual corresponde a una entrevista con un jurado seleccionado por la dirección de incorporación.

Los criterios que debe llevar el talento humano deben ser amparados por un protocolo institucional, el cual es un protocolo reciente, modificado y moderno del año 2022, este protocolo contiene los diferentes requisitos básicos, documentales, y políticas institucionales que deben seguirse para seleccionar el mejor Policía.

En cada una de las etapas del proceso de selección van sujetas con la valoración de un profesional quien tiene la potestad de valorar y determinar si efectivamente el aspirante cumple o no cumple con las exigencias del requerimiento institucional.

Para la institución policial es de total importancia que sus colaboradores sean idóneos ya que serán los encargados de brindar la seguridad y a la vez combatir los diferentes problemas sociales.

Por último, todo proceso debe estar abierto a los cambios y mejoras, por ende, el proceso de selección mantiene el objetivo de avanzar y ser más eficiente, por consiguiente, se está trabajando en una inteligencia artificial con la finalidad de optimizar los procesos.

Respuesta Por el Secretario de Talento Humano

La secretaría privada es una dependencia de la oficina de incorporación de la Policía metropolitana de Santa Marta cuya función principal es, propender la conservación archivística, teniendo en cuenta que la dirección de incorporación en ese proceso se generan documentos como son formatos, oficios, órdenes y todo tipo documental que pertenece a la Policía Nacional o en su defecto llegan por parte del personal de aspirantes, son documentos a los cuales se le debe dar un trámite importante de conservación con el fin de que perduren en el tiempo y que sirvan de antecedentes.

Regularmente el proceso tarda un periodo de 3 o 4 meses, pero el tiempo que tarda secretaría se puede decir que dura hasta un año adelantando el proceso como tal de archivos,

control y seguimientos, todos estos procesos posteriormente ingresan a la oficina y se les da un tratamiento.

Los criterios a tener en cuenta al momento de apoyar el proceso:

Que los resultados entregados dentro de la convocatoria se ajusten a la necesidad de la institución.

Que el personal seleccionado se entregue dentro de las fechas establecidas.

Que el personal entregado cumpla con los requisitos que fueron planteados en la convocatoria por la dirección de incorporación.

Es de anotar que, se debe implementar la inscripción electrónica, debido a los altos niveles de producción de papel lo cual genera un gran impacto ambiental a la hora de producir las hojas de papel, por ende, se considera este medio electrónico con la finalidad de reducir el gasto en horas de trabajo.

Cabe resaltar que la institución Policía Nacional esta certificada en altos estándares de calidad a nivel internacional, por ende, la institución tiene que velar por conservar este privilegio, por tal motivo la tarea de selección e incorporación es ardua ya que si ocurre un mal manejo de los procesos estos se verán reflejados como daños antijurídicos y también puede verse reflejado en la comunidad.

Respuesta por el Subjefe del Área de Talento Humano

El subcomandante del grupo de incorporación de la Policía metropolitana de Santa Marta tiene la función de administración financiera, en esta oficina se materializa el gasto a través del comando de departamento de la Policía, se gestiona medios logísticos y se realizan los planes de necesidades para este grupo, lleva la contabilidad en el manejo de recursos y realiza la

planeación del servicio, así mismo reemplaza al jefe de incorporación en su ausencia asumiendo ambas funciones.

El proceso dura de 3 a 4 meses aproximadamente.

Es de resaltar, que se deben implementar estrategias que permitan agilizar y optimizar, los procesos en materia de selección de personal.

Para la institución Policial tiene una gran responsabilidad al momento de realizar este proceso de incorporación, por ende, debe tener en cuenta los siguientes aspectos:

Evitar que se presenten situaciones donde los funcionarios incorporados puedan solicitar o recibir dinero o beneficios en contraprestación por la realización de actos o por omisiones que van en contra de las leyes, normas políticas, principios o valores de la institución.

Evitar que exista la posibilidad de que, por acción u omisión mediante el uso indebido del poder, de los recursos o de la información se lesionen los intereses de una entidad y en consecuencia del estado, para la obtención de un beneficio particular.

Respuestas de Psicología

Ayudar a seleccionar un personal de alta calidad y emocionalmente estable. Se realiza a través de técnicas psicológicas como pruebas de test y entrevistas que evalúan la inteligencia, personalidad, habilidades sociales, emocionales y conductuales. Además, ayuda a corregir o mejorar la capacidad de trabajar en equipo y bajo presión.

El proceso de pruebas y entrevistas tarda aproximadamente un mes.

Al momento de realizar una de las pruebas, por ejemplo, durante la entrevista la cual dura aproximadamente una hora se deben tener en cuenta ciertos parámetros o criterios de personalidad tales como: medir su nivel de inteligencia, medición de los rasgos generales de personalidad del individuo, verificar las competencias las cuales han sido estipuladas por la

institución Policial, entre otros elementos como: aceptación de normas y jerarquías, valores personales y autocontrol. Así mismo sus políticas están focalizadas en el protocolo establecido por la institución de la Policía Nacional.

Se debe implementar herramientas tales como entrevistas de tipo clínico semiestructurada que permita reconocer el funcionamiento psicológico anormal.

Para la Policía Nacional es de vital importancia que la valoración psicológica se realice con la finalidad de evaluar y ayudar a seleccionar el personal idóneo, el cual estará desarrollando su función en aras de ayudar a toda una comunidad, por ende, debe contar con competencias y criterios definidos.

Respuestas por parte del Instructor Profesional quien Realiza la Prueba Físico-Atlética

La función principal es apoyar la prueba físico-atlética la cual, es de tipo eliminatoria, con ella se busca identificar en el aspirante las cualidades físicas requeridas para el cargo, con ella se busca medir la capacidad física, la resistencia aeróbica, y el VO₂ máximo del aspirante, durante esta prueba el aspirante debe someterse a diferentes test que indagan por distintas dimensiones de su estado físico y en cada una se le exigirá lograr ciertas cantidad mínima de repeticiones o superar determinado tiempo.

Este proceso puede estar demorando de 15 a 20 días ya que se deben realizar diferentes tipos de pruebas físicas.

Para este tipo de valoraciones se deben tener ciertos criterios específicos tales como:

Criterios de resistencia, fuerza, velocidad, flexibilidad, coordinación motriz, agilidad.

Dentro de las políticas que se deben cumplir al momento de apoyar este proceso están, respetar los límites de tiempo, no exceder en el peso máximo permitido y cumplir con el protocolo Policial.

Para la institución Policía Nacional es de vital importancia la valoración físico-atlética de sus aspirantes puesto que depende mucho de esta prueba el ingreso, así mismo cuando logran pasar la prueba, para la Policía representa un candidato resistente, con capacidad funcional para realizar todas las actividades físicas exigentes en cualquier unidad de la institución.

Respuesta de Valoración Odontológica

La función principal es hacer una selección de personal idóneo para estar al servicio de la institución

Este proceso puede estar tardando un mes, hasta que se haga la selección de todos los aspirantes

Se deben tener en cuenta ciertos aspectos o criterios al momento de evaluar el personal, deben estar una salud orar en perfectas condiciones.

El aspirante debe gozar de una salud física y mentalmente para desarrollar su trabajo en un futuro.

Para la institución es de vital importancia escoger muy bien el personal que integren sus filas.

Valoración por el Médico de la Institución

Que el aspirante se presente de forma voluntaria, que presente un interés natural hacia la institución y hacia la protección de vidas, bienes y honra de los ciudadanos.

Este proceso dura aproximadamente un mes

Se debe tener ciertos criterios tales como: la experiencia, capacidades, atributos personales, calificaciones, conocimientos y habilidades necesarias para llegar hacer un funcionario Público.

Conclusiones

Teniendo en cuenta la inspección realizada a la parte administrativa, por medio de la entrevista y corroboración a través de las fuentes documentales se ejerce una comparación la cual permitió, obtener información y datos de primera mano.

Por ende, se pudo analizar que el talento humano apoya el proceso de selección e incorporación bajo unos criterios definidos por la institución, los cuales se ven reflejados en cada una de las fases del proceso.

Es de anotar que cada valoración es diferente y se lleva a cabo rigurosamente con el fin de buscar las competencias idóneas.

La investigación abarcó el análisis de todas las valoraciones que el área administrativa apoya, con la finalidad de identificar aspectos negativos que estuvieran perturbando o en su defecto evadiendo normas o políticas establecidas por la institución.

Por consiguiente, el talento humano cuenta con una estructura orgánica interna bien definida la cual precisa cada una de las funciones y se asegura que se ejecute la misionalidad institucional.

Por último, se concluye con esta investigación una contribución al mejoramiento de la valoración psicológica y permitir una evaluación clínica semiestructurada, que permita conocer con certeza la parte negativa o los antivalores que tienen los aspirantes, es decir, no solamente limitarse a observar el comportamiento que el aspirante en el momento de su prueba refleja, asumiendo que ellos pueden alterar u omitir su verdadera personalidad.

A demás de esto, se apoya las estrategias de la implementación de la inteligencia artificial que ayudara a la optimización de tiempo durante el proceso de selección e incorporación.

Recomendaciones

Para que este proceso se lleve de manera positiva y sustentable, se debe fortalecer las capacidades y competencias del área de recurso humano en cada una de las valoraciones de acuerdo con la selección e incorporación dentro de la institución, buscando mantener un equilibrio razonable que ayuden a obtener sostenibilidad. Por el cual se propone lo siguiente:

Diseñar e implementar un software que permita el apoyo en las tecnologías para crear un proceso de selección digital, que simplifique y optimice el tiempo de selección, así mismo reducir el gasto físico y el impacto negativo que se le ocasiona al medio ambiente con la utilización de exceso de hojas.

Crear un indicador que permita medir y evaluar el desarrollo del proceso de selección e incorporación, con la finalidad de hacer un seguimiento contante de verificación a los objetivos

Por último, se sugiere la fortaleza ética y moral por parte del cuerpo administrativo al momento de cumplir con los criterios establecidos para el proceso de selección e incorporación, con la finalidad de evitar posibles alteraciones que ocasionen el ingreso de personal no apto para la institución policial.

Referencias Bibliográficas

- Blasco, R. (2004). Reclutamiento, Selección de Personal y las Tecnologías de la Información y de la Comunicación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20 (2), 1576-5962. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317999003>
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos* (5.^a ed.). Mc Graw Hill. [https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/unidades-aprendizaje/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/unidades-aprendizaje/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20)
Chiavenato
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano* (3.^a ed.). Elsevier. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (9.^a ed.) [Sitio web]. Mc Graw Hill. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_hu manos_-_chiavenato
- Constitución Política de Colombia/1991, de 5 de febrero, Normatividad, Edición especial preparada por la Corte Constitucional Consejo Superior de la Judicatura Centro de Documentación Judicial– CENDOJ, (1991 actualizada 2016) 83. <https://www.cijc.org/es/NuestrasConstituciones/Colombia-Constitucion.pdf>
- Cruz Beltrán, A. (2010) *Valoración Del Proceso De Incorporación De La Policía Nacional Desde La Perspectiva De Los Aspirantes Y Los Incorporados En El Periodo 2009- 2010. [Tesis Especialistas En Psicología Organizacional, Universidad De San Buenaventura].*

<https://bibliotecadigital.usb.edu.co/entities/publication/47abaf2f-420e-47b8-8906-e12fe86c61cb>. <https://bibliotecadigital.usb.edu.co/server/api/core/bitstreams/a59e87f6-cd5c-4b1e-8876-34d839324446/content>

Decreto 2203/1993, de 2 de noviembre, Por el cual se desarrollan la estructura orgánica y las funciones de la policía nacional y se dictan otras disposiciones, (1993), 2 de noviembre de 1993, 1 a 19.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6939>

Jumbo, G. (2019). La inteligencia Artificial y su Impacto en los Procesos de Selección. Reunir Repositorio Estudiantil, 24. <https://reunir.unir.net/handle/123456789/8166>

Ley 41/1915, de 4 de noviembre, Por la cual se organiza la Policía Nacional y se le señalan sus atribuciones, (1915) Diario Oficial, 4 de noviembre de 1915, 1. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1596074>

Policía Nacional de Colombia. (2022, 9 febrero). Etapas del Proceso de Incorporación para Categoría de Patrulleros [Vídeo]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=I5zT5VggI0s>

Policía Nacional. (2009). Nuevos laberintos de la criminalidad. Revista Policía Nacional de Colombia, 281, 49,50. <https://www.policia.gov.co/sites/default/files/publicaciones-institucionales/revista-policia-nacional-edicion-281>.

Policía Nacional. (2020). Políticas Institucionales. Policía Nacional de Colombia, 60-62. www.imprenta.gov.co. https://www.policia.gov.co/sites/default/files/politicas_institucionales.pdf

Apéndices

Apéndice A

Entrevista de investigación

Modelo de entrevista que pretende recopilar información necesaria para determinar mejores estrategias de selección e incorporación en el área de talento humano de la Policía Nacional.

1. ¿Cuál es su función principal en el proceso de selección e incorporación de aspirantes a la policía nacional del Magdalena?
2. ¿Cuánto tiempo dura el proceso que apoya para la selección e incorporación de aspirantes a la policía nacional de Colombia?
3. ¿Cuáles son los criterios que tiene al momento de realizar su labor en el proceso de selección e incorporación a los aspirantes de la policía nacional?
4. ¿Cuáles son las políticas que debe cumplir el área de talento humano al momento de llevar a cabo el proceso de selección e incorporación a los aspirantes de la policía nacional?
5. ¿Qué aspectos considera se pueden mejorar en el proceso de selección e incorporación a la policía Nacional?
6. ¿Por qué para la institución es indispensable que el talento humano realice un riguroso proceso de selección e incorporación?