



Apoyo psicosocial en el área de gestión de personal de la policía nacional, en pro de mejorar el proceso de reclutamiento, selección e incorporación de aspirantes nuevos desde la psicología organizacional

Luis Sair Hernández Machado

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Urabá (Antioquia)

Programa Psicología

noviembre de 2021

Apoyo psicosocial en el área de gestión de personal de la policía nacional, en pro de mejorar el proceso de reclutamiento, selección e incorporación de aspirantes nuevos desde la psicología organizacional

Luis Sair Hernández Machado

Sistematización presentado como requisito para optar al título de Psicólogo

Asesor(a)

Magaly del Carmen Pacheco Marimón

Título académico

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Urabá (Antioquia)

Programa Psicología

noviembre de 2021

### **Dedicatoria**

Primero que todo, al ser creador DIOS, por ser él quien guía y orienta nuestras acciones y decisiones, por habernos dado salud para lograr nuestros objetivos y por brindarnos la oportunidad de vivir y disfrutar de este momento tan importante en nuestra vida.

En segunda instancia a mi esposa, hija y familia, que siempre fueron mi apoyo, mis ganas de luchar y de salir adelante, sin importar el todo el tiempo sacrificado para lograr alcanzar con éxito la meta propuesta. A mis padres porque fueron un ejemplo de perseverancia, por sus voces de aliento cuando las necesite

En tercera instancia dedicamos este trabajo a la Universidad Minuto de Dios, por su motivación diaria a seguir adelante, dándonos ejemplos de constante triunfo.

### **Agradecimientos**

Primero agradecer a Dios por la oportunidad de la vida y por darme la fortaleza, la sabiduría de adelantar mi carrera profesional.

Al Departamento de Policía Urabá, dependencia de incorporación por permitirme desarrollar la práctica profesional, oficina a la que le debo parte de mi crecimiento personal y experiencia profesional en el área de psicología Organizacional.

A mi cooperadora, tutora y a todos los profesores que tuvieron disposición para enseñarme y compartir sus conocimientos, experiencias que fueron de gran importancia para este proceso.

A mis amigos, colegas y compañeros de grupo, por ser personas tan valiosas y admirables, quienes de cierto modo fueron un apoyo incondicional.

Gracias a todos aquellos que hoy no nos acompañan, pero que contribuyeron a la materialización de este ejercicio de sistematización, muchas gracias a la Universidad Minuto de Dios, por habernos permitido ser parte de una generación de colombianos sedientos constantes de triunfo.

## Contenido

Lista de tablas .....	7
Lista de figuras .....	8
Lista de anexos.....	9
Resumen .....	10
Abstract.....	11
Introducción.....	12
CAPÍTULO I .....	15
1 Planificación .....	15
1.1 Problema.....	15
1.1.1 Formulación del Problema.....	17
1.2 Justificación.....	18
1.3 Objetivos .....	19
1.3.1 Objetivo General.....	19
1.3.2 Objetivos Específicos.....	19
1.4 Estado del Arte.....	19
1.5 Marco Teórico Conceptual.....	21
1.5.1 Antecedentes .....	21
1.5.2 Marco Teórico .....	25
1.6 Marco Legal.....	31
1.7 Definición del método y descripción de los Instrumentos .....	32
1.7.1 Cronograma de Actividades.....	33
1.8 Recopilación y ordenamiento de la Información.....	37
1.8.1 Técnicas de Selección de Personal.....	37
1.8.2 Entrevista .....	38
1.8.3 Test que se Aplican .....	38
1.8.4 Resultados.....	40
1.8.5 Sobre la sistematización en la Institución.....	41
CAPÍTULO II .....	44
2 Recuperación, Análisis e Interpretación .....	44

2.1	Características del Contexto .....	44
2.1.1	Reseña Histórica.....	44
2.2	Análisis Interpretación y Triangulación.....	47
2.2.1	Actividades Administrativas.....	47
2.2.2	Propuesta: Planeación estratégica para la mejora del proceso de incorporación en la policía nacional	51
2.3	Reflexión crítica sobre la práctica .....	54
2.4	Conclusiones .....	55
2.5	Prospectiva.....	59
CAPITULO III .....		60
3	Plan de Comunicación.....	60
3.1	Plan de Sostenibilidad .....	60
3.2	Estrategias de Socialización .....	61
Referencias.....		62
Anexos.....		64

**Lista de tablas**

Tabla 1. Cronograma de Actividades.....	21
Tabla 2. Plan de Sostenibilidad.....	55

## Lista de figuras

Figura 1. Mapa de Procesos.....	33
Figura 2. Actividades.....	44
Figura 3. Escolaridad Auxiliares Femeninas.....	45
Figura 4. Escolaridad Auxiliares Masculinos.....	45
Figura 5. Escolaridad Patrulleros.....	46



### **Lista de anexos**

Anexo A. Video de socialización de resultados de la sistematización de la práctica para la Policía Nacional

Anexo B. Diarios de Campo “Plan de incorporación 2021 para aspirantes a los grados de la Policía Nacional”

Anexo C. Fotografías del espacio que se propuso adecuar para la valoración y realización de pruebas

## Resumen

Este trabajo de sistematización de la práctica profesional se realiza en articulación con la labor como patrullero en el Departamento de Policía de Urabá, cuyo propósito fue realizar un apoyo psicosocial en el área de gestión de personal en la institución, para mejorar los métodos de reclutamiento e incorporación de aspirantes nuevos en la región de Urabá. Para ello se efectuaron unos talleres de motivación y contextualización; se hizo aplicación, seguimiento y supervisión en baterías de riesgo; se analizaron pruebas psicotécnicas (BRP) y se efectuó monitoreo a la adecuación de un espacio para la valoración y realización de los test y el proceso de elección en general. Todos los resultados se sistematizan en el documento y se socializan por medio de un video, generando información y recomendaciones que pueden fortalecer los procesos de selección, ascenso e ingreso de integrantes a la Policía Nacional.

*Palabras clave: Policía Nacional de Colombia, recursos humanos, pruebas psicotécnicas*

### **Abstract**

This work of systematizing the professional practice is carried out in conjunction with the job as a patrolman in the Urabá Police Department, whose purpose was to provide psychosocial support in the area of human resources in the institution, to improve the methods of recruiting and incorporating new applicants in the Urabá region. For this, some motivation and contextualization workshops were carried out; application, monitoring and supervision of risk batteries were carried out; psychotechnical tests (BRP) were analyzed and the adequacy of a space for the assessment and performance of the tests and the selection process in general was monitored. All the results are systematized in the document and socialized through a video, generating information and recommendations that can strengthen the processes of selection, promotion and entry of members to the National Police.

*Keywords: Colombia National Police, human resources, psychotechnical tests*

## Introducción

Es primordial comprender que las organizaciones funcionan con la interrelación de los trabajadores, en el área de recursos humanos todos los colaboradores de las instituciones deben ser considerados importantes para su funcionamiento, ya que el hecho de catalogar a las personas como un medio de producción e insumo, en definitiva, es una visión retrógrada (Chiavenato, 2009, p. 139).

La administración es una disciplina esencial y fundamental en los procesos empresariales, a ella se le atribuyen grandes logros encaminados a una excelente planeación estratégica, organización de las actividades, un buen diseño en los puestos de trabajo de los colaboradores, liderazgo para trabajar en equipo de forma eficiente, eficaz, efectiva y la evaluación constante del desempeño laboral (Dessler & Varela, 2011, p. 42).

De acuerdo con lo anterior las organizaciones deben estar fortalecidas con sus recursos humanos y con excelentes estrategias que beneficien grandemente el desarrollo institucional. En la planeación existe un escalafón, que prioriza la misión que precede toda empresa, en segundo lugar, se encuentran los objetivos generales o corporativos, seguido de los funcionales, después siguen los de cada dependencia y por último los individuales o desempeñados por los colaboradores.

Los objetivos más utilizados por las empresas reúnen características propias de temas de medida de satisfacción del consumidor frente al producto, el marketing, la complacencia que muestran tanto el colaborador como el cliente en cuanto a los productos, la calidad y eficiencia de las ventas entre tener en cuenta el entorno laboral de los trabajadores (Susana & Belén, 2012, p. 52).

El protocolo de selección del Talento Humano para la Policía Nacional, es aplicado de forma exclusiva por la Dirección de Incorporación en desarrollo del proceso de selección del talento humano, en las convocatorias de oficiales, patrulleros, servicio militar, servidores públicos no uniformados (libre de nombramiento y remoción, en

provisionalidad de carrera y empleo por encargo), especialidades del servicio de policía y sus cursos (Resolución 04940 de 2015, Policía Nacional).

Este trabajo busca fortalecer los procedimientos de selección e ingreso desde el área de la psicología, eligiendo el mejor talento humano de la regional Urabá, así como el personal uniformado que cumpla con las competencias y perfiles requeridos en las diferentes especialidades del servicio policial, para ejercer un oficio de calidad para la comunidad, de acuerdo con la planta autorizada por el Gobierno Nacional (Nacional, misión, visión, mega, valores, principios y funciones, 2006).

La necesidad de desarrollar este trabajo nace de la experiencia vivida en la práctica profesional, donde a pesar de cumplir el protocolo de selección y ser rigurosos en el proceso, se reportaron posterior al ingreso algunos aspirantes a la convocatoria de auxiliares de policía con historial de patologías psiquiátricas, además dentro de la institución han ocurrido conductas auto-agresivas, desafiantes y síntomas depresivos; esto ha tenido como consecuencia la evasión constante en los servicios sin causa justificada, adicionalmente han requerido reubicación laboral y asignación de otros oficios ya que es personal no es apto para portar armamento.

La investigación que se describe a lo largo de este proyecto se desarrolla bajo la metodología de planeación estratégica, mediante la cual se busca evaluar la situación presente a nivel psicosocial en el proceso de incorporación de la Policía Nacional, proponiendo mejoras en el mismo a partir del análisis interno, para esto se trazaron unos objetivos enfocados en fortalecer el protocolo de ingreso. La interpretación de los resultados plasmados están limitados al tamaño de la muestra ya que solo es aplicado en el Departamento de Policía Urabá, siendo este un dato de poca relevancia al tratarse de una investigación cualitativa, adicionalmente no se han realizado investigaciones previas que constituyan una base de revisión bibliográfica y ayuda para sustentar el alcance de esta indagación.

Por último, los datos recolectados en esta investigación no son de fácil acceso o no pueden ser verificados independientemente, porque hacen parte de una institución gubernamental que exige altos estándares de seguridad de la información y protección de los mismos.

## CAPÍTULO I

### 1 Planificación

#### 1.1 Problema

La oficina de incorporación de la Policía Nacional, tiene la necesidad de seleccionar perfiles de ingreso para las diversas convocatorias abiertas durante los diferentes periodos del año así: 409-2021 de Policía Femenino, 408-2021 Auxiliar de Policía, Convocatoria Dirección de Investigación Criminal e INTERPOL y las demás que sean abiertas y convocadas por la institución para el año en curso, cuyos perfiles deben ser tenidos en cuenta para la inscripción del mejor talento humano para ingresar a la institución y a sus especialidades, este personal debe ser idóneo en conocimientos, habilidades y valores morales.

Según un informe conocido por RCN radio, para el año 2019 fueron capturados 285 policías activos por los delitos de hurto, concusión, cohecho, concierto para delinquir, tráfico de estupefacientes y lesiones personales (Castillo, 2019). El protocolo de la Policía Nacional es un proceso riguroso que ha permitido obtener excelentes resultados, pero no siendo suficientes al momento de conseguir un diagnóstico por las diversas áreas a las que está ligada, que son de gran importancia para que este personal sea altamente capacitado y que cuente con el perfil requerido.

La Policía Nacional, expidió la Resolución número 03684 del 08 de agosto de 2017 “Por la cual se adopta el Protocolo de Selección del Talento Humano para la Policía Nacional”, que consiste en los siguientes pasos:

1. Preinscripción: la Policía Nacional con fundamento en los principios de economía, celeridad y con el propósito de prevenir desgastes administrativos o generarles costos económicos innecesarios a los postulantes, establece la preinscripción como el acto mediante el cual una persona se postula para participar en las convocatorias dirigidas a seleccionar aspirantes.

2. Inscripción: es el procedimiento mediante el cual, se verifica el cumplimiento de los requisitos exigidos, registrando al aspirante en el sistema de información, para dar continuidad con las valoraciones del proceso de selección.
3. Valoración médica: tiene como finalidad evaluar las condiciones físicas de cada aspirante, con fundamento legal y criterios establecidos, para emitir el diagnóstico médico, a través de antecedentes, exámenes clínicos, especializados y paraclínicos.
4. Valoración odontológica: cuya finalidad es evaluar las condiciones de salud oral de los aspirantes.
5. Valoración físico atlética: el objetivo es evaluar la condición y capacidades físicas, así como la habilidad motora de los aspirantes.
6. Valoración psicológica: aquí se evalúa en los aspirantes los procesos cognoscitivos, rasgos de personalidad, valores, motivaciones y comportamientos.
7. Valoración socio-familiar: evaluar la funcionalidad del aspirante desde el análisis de sus aspectos familiares, socio-económicos, proyección institucional y evaluación general a través del desarrollo de la valoración socio-familiar.
8. Estudio de seguridad.
9. Consejo de admisiones: En la construcción del parte del talento humano, para lograr una buena selección, llevaremos a cabo los procesos de gestión del talento humano, relacionadas anteriormente.

#### **Visita domiciliaria**

La visita que el personal de la oficina de incorporación seccional Urabá realiza a los aspirantes de las diferentes convocatorias, cumple un objetivo general que es, efectuar una valoración socio-familiar, un estudio de seguridad y por último que el aspirante cuente con estándares de credibilidad y confianza.



## **Capacitación**

Los talleres que se están realizando fueron implementados a partir del presente año 2021, por el suscrito practicante, a raíz de la experiencia personal antes de formar parte de la institución y es que no se conoce mucho el contexto de estas instituciones gubernamentales (fuerzas militares y de Policía), pero aun así se desea pertenecer a ellas por diversas razones. En las capacitaciones se contextualiza a los jóvenes que quieren presentarse a las convocatorias sobre las diferentes direcciones o cuerpos técnicos de la institución, como también los cargos que pueden obtener y grados de la misma, logrando con esto una motivación e impacto acerca de lo que podrían lograr conseguir dentro de la organización.

## **Programa de Seguridad y Salud en el trabajo**

La participación en este programa es muy poca debido a que es un proceso totalmente diferente al de reclutamiento y selección de personal. Por ser una institución tan grande, existe una estructuración y separación de funciones; sin embargo se ha tenido la oportunidad de formar parte de los talleres de prevención y educación dirigidos por trabajo social y psicología de la unidad prestadora de servicio Urabá.

La finalidad de estos programas es la reducción de accidentes laborales, las adicciones, cuidado de la salud mental y la prevención del suicidio. Van dirigidos a todos los miembros de la Policía Nacional y se crearon para mejorar los altos índices de cada uno de los temas expuestos al interior y la vulnerabilidad de los integrantes de la institución.

### **1.1.1 Formulación del Problema**

De acuerdo con lo anterior surge la siguiente pregunta problematizadora ¿es eficiente el proceso establecido en el área de gestión de personal de la policía nacional, en el ciclo de reclutamiento, selección e incorporación de aspirantes nuevos?

## 1.2 Justificación

Esta sistematización se adelanta a partir de las necesidades del talento humano de la Policía Nacional, en manos de la oficina de incorporación, que es la dependencia encargada de desplegar todo tipo de actividades y estrategias enfocadas en atraer jóvenes con excelentes valores y educados para la institución. La labor que ejercen en la unidad es fundamental porque es la facultada de reclutar y seleccionar. Debido a su importancia se decidió adelantar este trabajo en el que se plantea mejorar las falencias y debilidades identificadas en el desarrollo de la práctica profesional, las que no solo encontramos en el proceso, protocolo y acciones que se desarrollan, sino también en la falta de un lugar asignado para un óptimo adelanto del ejercicio.

La intervención que se adelantó en la agencia de prácticas, oficina de incorporación del Departamento de Policía Urabá, en acompañamiento de la cooperadora encargada del proceso en el área de psicología. Con base en el trabajo que se desarrolló, se planteó una propuesta para el fortalecimiento de la Resolución número 03684 del 08 de agosto de 2017, protocolo para la selección del talento humano de la Policía Nacional, especialmente el ingreso de aspirante para prestar el servicio militar como auxiliares de policía. Con la práctica se promovió también el mejoramiento del desarrollo de gestión de los recursos humanos de la institución, por medio de la divulgación de las convocatorias de admisión en las instituciones educativas de la Subregión del Urabá-Antioquia, para lograr atraer más jóvenes que deseen formar parte de la organización y quieran resolver su situación militar.

De igual forma el proyecto busca mejorar el proceso de incorporación mediante la rigurosidad en la evaluación de los aspirantes, aplicando estrictamente los instrumentos psicotécnicos para evaluar los procesos cognoscitivos, rasgos de personalidad, motivaciones y comportamientos, de tal forma que la institución pueda cumplir su objetivo y visión (Resolución 04940 de 2015, Policía Nacional).

### **1.3 Objetivos**

#### **1.3.1 Objetivo General**

Realizar un apoyo psicosocial en el área de gestión de personal de la policía nacional, en pro de mejorar el proceso de reclutamiento, selección e incorporación de aspirantes nuevos en la región de Urabá, de tal manera que se favorezca el ingreso de aspirantes con alto sentido ético y vocación de servicio a la comunidad, respondiendo al desafío de avanzar en la calidad del proceso.

#### **1.3.2 Objetivos Específicos**

- Motivar y contextualizar a los aspirantes de las convocatorias acerca de los grados, cargos y especialidades de la Policía Nacional.
- Realizar aplicación, seguimiento y supervisión a los aspirantes en las baterías de riesgo psicosocial, estructuradas y validadas por la Dirección de Incorporación de la Policía Nacional.
- Analizar las pruebas aplicadas según protocolo de la Dirección de Incorporación de la Policía Nacional, de los aspirantes que hayan aprobado la prueba psicotécnica (BRP) y pruebas para especialidades.
- Proponer al Departamento de Policía Urabá junto con el jefe de la oficina de incorporación seccional, la adecuación del espacio para la valoración y realización de las pruebas y el proceso de selección en general.

### **1.4 Estado del Arte**

Después de efectuar una búsqueda bibliográfica de antecedentes de la psicología organizacional aplicada al reclutamiento en instituciones de policía a partir de la dimensión psicosocial, se encuentra una investigación de tesis en la ciudad de Quito Ecuador, sobre el apoyo psicosocial en el área de gestión de personal de la policía nacional en ese país, en pro de mejorar el proceso de incorporación, selección e ingreso de aspirantes nuevos desde la psicología organizacional, del año 2013.

Allí se plasman algunas herramientas de diagnóstico psicológico como los test de personalidad o proyectivos y los test de aptitud o eficiencia. El primero de ellos se trata de un cuestionario que ha trabajado en la construcción de sus preguntas desde las escalas de mentiras para identificar en los aspirantes, tendencias demasiado favorables que puedan indicar que están mintiendo en sus respuestas “modificando su personalidad en función de la elección de la respuesta”, en las que se tienen en cuenta diferentes dimensiones a saber como la ansiedad, la extroversión, la sensibilidad y la independencia (Cobach, 4ta edición citado en Pachacama, 2013).

Los test de aptitud y eficiencia valoran por su parte por un lado, las aptitudes del candidato, que no pueden ser falseadas normalmente pues se relacionan con otras pruebas de demostración de las mismas. En cuanto a la eficiencia, al igual que los test psicológicos, se puede emplear técnica para diseñar de una manera idónea el cuestionario para que se efectivo en la selección.

Estas herramientas nombradas anteriormente, hacen parte de una batería de test psicológicos que son validados y confiables “orientados a establecer la existencia de ciertas capacidades vinculadas con el perfil psicológico del aspirante a policía como, competencias emocionales y adaptativas, habilidades sociales, orientación socio-profesional y la exploración de tendencias psicopatológicas de la personalidad” (Pachacama, 2013) con el propósito de garantizar que el grupo de nuevos policías que ingresen a la institución, tengan un buen diagnóstico que avale sus capacidades mentales y su buena condición de salud a nivel psicológico.

Establecen también unos criterios de personalidad idóneos para ingresar a la institución a los que llaman competencias de personalidad que deben ir acorde con las políticas morales y éticas de la policía, relacionados con la coherencia, el entusiasmo, equilibrio emocional, constancia, iniciativa, integridad, honradez, espíritu crítico, confianza en sí mismo y sentido de respeto (Pachacama, 2013, p.125). Todas estas estrategias tienen un objetivo central y es el de evitar que los comportamientos de

los aspirantes en un futuro vayan a afectar de manera negativa por un lado el desempeño en la carrera y por el otro la imagen de la institución.

A parte de las ya mencionadas, existe a disposición de la policía otra serie de pruebas con finalidades distintas. En primera medida se nombran los test de personalidad como el CPS, Cleaver, Kostik y Moss; en segunda los de inteligencia como Wonderlik, Wais y Thurstone; unas pruebas de valores como la Allport y Gordon Hartman; y finalmente unas proyectivas como la Grafología. Los resultados de todos estos procesos aplicados tan efectiva y eficientemente tienen un resultado satisfactorio en términos de legitimidad y respeto a la institución por parte de la sociedad civil pues se indica una percepción positiva acerca del profesionalismo de los miembros de la policía percibido en la comunidad (Pachacama, 2013, p.155).

## **1.5 Marco Teórico Conceptual**

### **1.5.1 Antecedentes**

Para Chiavenato, I. (2009) la Gestión del Talento Humano se define como “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño” (Ibíd., p. 268). Chiavenato (2000) establece que “el proceso de elección no es un fin en sí mismo, es un medio para que la organización logre sus objetivos” (Ibíd., p. 268).

Chiavenato (2000) describe que el reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. Para la realización de esta metodología, se contarán los aspirantes reclutados en el trabajo de campo (Instituciones educativas de los municipios principales y Barrios), donde se les hará una preinscripción, inscripción, entrevista, aplicación de pruebas psicotécnicas y estudio de seguridad.

Cesar Mazabel Galarza (2000), establece que la psicología organizacional se refiere al rol de los papeles, conductas y comportamientos que desempeñan los individuos por ocupar cierto estatus.

También la define, como la rama de la psicología que estudia la interrelación entre los trabajadores y la empresa. Mientras que para Zepeda (1999) la psicología organizacional es la rama de la psicología que se dedica al estudio de los fenómenos psicológicos individuales al interior de las organizaciones por medio de las formas que los procesos organizacionales y su impacto en las personas.

En este sentido, la principal necesidad de acuerdo al diagnóstico realizado en la oficina de incorporación de la Policía Nacional, es la selección de un personal aspirante para hacer parte del talento humano en las convocatorias de patrulleros y servicio militar tanto para hombres como para mujeres, donde la población objeto a intervenir se define de acuerdo a cada convocatoria así: (Departamento de Policía Urabá-DEURA, 2021)

- Convocatoria auxiliar de mujeres
  - Ser colombiano
  - Mayor de edad y hasta faltando 1 día para cumplir los 24 años
  - Título de bachiller
  - Soltera y sin hijos, entre otros
- Convocatoria auxiliar de policía bachiller
  - Ser colombiano
  - Mayor de edad y hasta faltando 1 día para cumplir los 24 años
  - Título de bachiller
  - Soltero y sin hijos, entre otros
- Convocatoria patrullero bachiller, técnico profesional en servicio de policía
  - Ser colombiano
  - Título de bachiller
  - Mayor de edad y menor de 27 años

- Soltero, entre otros
- Convocatoria auxiliar de policía bachiller
  - Ser colombiano
  - Mayor de edad y hasta faltando 1 día para cumplir los 24 años
  - Título de bachiller
  - Soltero y sin hijos, entre otros
- Convocatoria auxiliar de policía no bachiller
  - Ser colombiano
  - Mayor de edad y hasta faltando 1 día para cumplir los 24 años
  - Soltero y sin hijos, entre otros (Ibíd.).

De acuerdo con estas convocatorias, se realiza la intervención a los individuos que cumplen con los requisitos antes expuestos y se recluta a las personas por medio de la divulgación en las instituciones educativas y en los barrios de la Subregión del Urabá, donde se efectúa la inscripción, entrevistas y aplicación de pruebas psicotécnicas, con el objetivo de incorporar al mejor talento de la región (Ibíd.).

Chiavenato (2002) manifiesta que, “la moderna gestión del talento humano implica varias actividades, como descripción y análisis de cargos, planeación, reclutamiento, selección, orientación y motivación de las personas, evaluación del desempeño, relaciones, seguridad, salud y bienestar” (pág. 120, 121).

Por otra parte, Chiavenato hace mención que “el reclutamiento es una actividad de divulgación, de llamada, de atención, de incremento en la entrada, por tanto, es una acción positiva y de invitación. La selección es una labor de comparación o confrontación, de elección, de opción y decisión, de filtro de ingreso, de clasificación y por consiguiente, restrictiva” (Chiavenato, 2002).

Al reclutamiento corresponde atraer de manera selectiva, mediante varias técnicas de comunicación, candidatos que cumplan los requisitos mínimos que el cargo exige. La

tarea básica de la selección es escoger entre los candidatos reclutados aquellos que tengan mayores probabilidades de adaptarse al cargo ofrecido y desempeñarlo bien (Mejía, 2021).

Del mismo modo Chiavenato, (2002) expone la elección de las técnicas de selección de la siguiente forma, “una vez obtenida la información acerca del cargo que debe ocuparse, el paso próximo es la elección de las herramientas ó metodologías más adecuadas para conocer y escoger a los candidatos apropiados. Estas técnicas pueden clasificarse en cinco grupos: entrevista de selección, pruebas de conocimientos y capacidades, pruebas psicométricas, pruebas de personalidad y técnicas de simulación.

Comúnmente se elige más de una técnica de selección para cada caso, “cada una de las técnicas auxilia a las demás proporcionando un amplio conjunto de información sobre el candidato” (pág. 249, 250). Por ende, al momento de obtener los resultados de las pruebas elegidas y realizadas, se seleccionan personas con altas competencias dentro de la institución policial.

Para (Alles, 2008), “el termino competencia hace referencia a características de personalidad, devenidas en comportamientos que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. Cada puesto de trabajo puede tener diferentes características en empresas y/o mercados distintos. En psicología llamamos personalidad a una totalidad, un microcosmos, una especie de estado ordenado, que se expresa por medio de conductas y donde las distintas áreas como la biológica, psicológica y sociocultural, mantienen un equilibrio dinámico, ordenado y determinan una adaptación original a su medio” (Ibíd., p. 12).

En las organizaciones el talento humano es el fuerte para el rendimiento eficaz y eficiente, sobre todo cuando son instituciones del Estado, por la representación y responsabilidad para la comunidad. En cualquier contexto deben tener estructuras ejemplares que cumplan a cabalidad con la selección y el



reclutamiento de personas. En este caso la Policía Nacional mediante la dirección de incorporación, viene fortaleciendo e implementado la gestión de un talento humano a partir de un protocolo aplicado y seguido por profesionales capacitados.

### **1.5.2 Marco Teórico**

#### **1.5.2.1 Gestión humana y evolución de las formas de trabajo y producción**

Anteriormente, el trabajo era considerado el verdadero generador de valor, por cuanto el valor de la mercancía lo determinaba el costo de producción que, a su vez, dependía de la cantidad de trabajo que hubiera requerido para su fabricación. Se consideraba trabajo productivo básicamente el industrial (Calderón Hernández et al., 2006, p. 232). En la actualidad, va más allá de exclusiva fabricación, pues las empresas vienen implementado diagnósticos organizacionales, que permiten generar oportunidades, fortalezas y amenazas en las empresas. Los valores corporativos surgen, los sistemas de gestión que garanticen una seguridad integral de los colaboradores en las organizaciones, lo que hace que haya reciprocidad en los deberes y también en los derechos de las personas.

La gestión humana es uno de los campos empresariales que durante los últimos años ha tenido los mayores cambios, pues pasó de ser una oficina de trámites para cumplir las prácticas de administración de personal, a convertirse en un área fundamental para lograr los objetivos organizacionales y la construcción de ventaja competitiva sostenida (Beer, 1997).

Esta evolución ha conllevado mayores exigencias hacia estas dependencias y las ha obligado a modernizar sus estructuras, roles y prácticas, a fin de convertirse en generadoras de valor para sus organizaciones (Boston Consulting Group, 2008).

En Colombia se ha investigado esta situación parcialmente (Calderón, 2006; Calderón, Naranjo y Álvarez, 2008; Saldarriaga, 2008; entre otros), pero se carece de un estudio integral que muestre en qué estado se encuentran los departamentos de recursos humanos, sus prácticas y actividades estratégicas; su evolución; cómo se relacionan con la gerencia y con otras dependencias; cuáles son los retos nuevos

que enfrentan y los cambios perciben en relación con la concepción de gestión humana (Gregorio Calderón, 2010).

### **1.5.2.2 Reclutamiento y selección de personal algunas características**

De acuerdo con lo descrito en el libro administración de recursos humanos y lo propuesto por (Chiavenato, 2017, pp. 61-67), se debe de tener presente que el funcionamiento del área de recursos humanos, se fundamenta en el suministro de personas a las empresas. Se encargan de la investigación de mercados, reclutamiento y proceso de selección de personal, teniendo en cuenta las competencias de cada uno. Esto se relaciona con la psicología organizacional, de manera que los recursos humanos adquieren una cultura de la organización, en la cual van a desarrollar sus labores diarias. Es muy fundamental comprender que la empresa se denota como un segundo hogar donde las personas pasan gran parte de su tiempo a diario, experimentando vivencias e interactuando con los individuos de su entorno laboral.

En el sistema de talento humano, se adquieren necesidades diarias de clima organizacional, esto incluye aspectos personales, emocionales, laborales, culturales, que hacen que el tiempo que se pasa en las empresas sea relativamente valioso, ya que deben generar productividad en el tiempo estipulado para ese fin. En este propósito es indispensable que la motivación en los empleados prevalezca, para que tengan una excelente ejecución de procesos y procedimientos de trabajo, sabiendo que existen estímulos que generan una respuesta en las personas. Es algo así como el condicionamiento clásico establecido por Pavlov, (estímulo-respuesta condicionada), en donde cada individuo responde de acuerdo con sus diferencias individuales, entendiendo que todos los seres humanos tenemos diversidad de maneras de percibir el mundo.

### **1.5.2.3 Clima laboral en las organizaciones**

El clima laboral es uno de los factores principales de la empresa, a partir del cual se desarrolla el ambiente y contexto de la empresa, teniendo en cuenta aspectos como, el personal, emociones,

aptitudes, actitudes y cada una de las reacciones particulares y el comportamiento del colaborador en la organización. Su funcionamiento debe ser equilibrado, contemplando así la toma de decisiones en diversos eventos de conflictos internos. En concordancia con el clima laboral y la cultura organizacional, tenemos que consigue de manera general la habituación del sujeto dentro de ese clima, haciendo que sientan afinidad con las actividades propias en las áreas de trabajo (Salazar Estrada et al., 2009, pp. 68).

El clima laboral y la cultura organizacional sin lugar a dudas deben constituir un equilibrio. Por su parte el clima laboral, es considerado el determinante de la organización como sistema, consta de aspectos como ambiente físico, estructura, aptitudes, actitudes personales y la conducta en la empresa. La cultura organizacional, adquiere de forma general, la adaptación del individuo al clima laboral, pudiendo así, ejercer o no sus labores diarias (Salazar Estrada et al., 2009, pp. 68-69).

#### **1.5.2.4 Evaluación de desempeño**

(Dessler & Varela, 2011) señalan que la evaluación del desempeño representa la valoración de un trabajador en relación con la realización de sus actividades, se debe aclarar que esta, se efectúa en las personas que ingresan a trabajar por primera vez en una empresa, básicamente en competencias. También se requiere implementar a los operarios antiguos para evaluar su rendimiento en diversas áreas durante el tiempo que llevan, se recomienda además realizarla cada 6 meses. La evaluación del desempeño también supone que se han establecido estándares específicos en tareas y también que se realiza en ellas la retroalimentación a los colaboradores, si hay lugar y estímulos para apoyarlos en las insuficiencias en el desempeño de su labor ó para que continúen desempeñándose de manera un poco más sobresaliente.

De acuerdo con (Alles, 2007), cuando se administra el desempeño, se agrupan los mejores procesos de la administración tradicional a través de programas objetivos, con las evaluaciones y el desarrollo personales. Los trabajadores alcanzan metas individuales que tienen sentido en términos de los propósitos de sus unidades y organizaciones.

Se establecen en estas evaluaciones criterios de competencias funcionales, seguridad y salud en el trabajo, relaciones interpersonales, calidad laboral, medios tecnológicos, a la vez que una serie de capacidades específicas en cada área, con el objetivo de conocer ampliamente acerca de este tema de gran relevancia.

#### **1.5.2.5 Satisfacción y compromiso de los empleados**

Al igual que las empresas realizan procesos de reclutamiento y selección de personal, con el fin de que haya competencia en todas las áreas y unidades de trabajo, los reclutados buscan también la satisfacción de sus necesidades vitales. En este caso existe por parte de ambos actores, un dar y recibir, en el que un empleado motivado y contento en su labor, en su clima organizacional tiene un compromiso en la consecución de sus deberes asignados en la organización.

Existen derechos y deberes de los empleados y en esto se basa el reglamento interno de las empresas que hacen parte del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, por el cual se le debe de dar garantía absoluta al empleado, de que hay vigilancia en los diversos riesgos que se pueden presentar por medio de programas de prevención, pero también está obligado a informar cualquier anomalía presentada y a cumplir con sus labores asignadas.

La efectividad y la eficiencia en el recurso humano son importantes pues son virtudes y capacidades interdependientes para lograr de esta forma conseguir las metas, debido a que en las interacciones entre el trabajador y el ámbito organizacional, surgen conflictos internos que se pueden solucionar a través de las herramientas adecuadas (Chiavenato, 2017, p. 67).

Tanto las empresas como sus colaboradores tienen unos propósito específicos. Por un lado las empresas tienen unos propósitos organizacionales, por ejemplo utilidad y productividad; en tanto los recursos humanos tienen unos intereses individuales como la remuneración y la seguridad integral. Esta satisfacción radica en poder lograr de manera conjunta grandes propósitos y que todos puedan disfrutar de sus beneficios pero a la vez cumpliendo con sus deberes. La eficacia y la eficiencia en el recurso

humano es fundamental, son virtudes y habilidades interdependientes para poder así lograr los objetivos, ya que en las relaciones entre el trabajador y el entorno organizacional se manifiestan conflictos internos en el contexto por ejemplo, de labores bajo presión que a veces son difíciles de contrarrestar (Chiavenato, 2017, p. 68).

#### **1.5.2.6 Teorías motivacionales esenciales en la gestión de recursos humanos**

La motivación es una base sustancial para la buena realización de los procesos de trabajo, es muy conveniente saber que para que exista un estímulo y una respuesta en las personas, hay que motivar y existe una forma fácil de entender esta situación, ya que todos los seres humanos poseemos diferencias individuales.

Las teorías motivacionales son aquellos enfoques que se encargan de analizar el comportamiento del ser humano, bajo diversos criterios en las empresas. En este caso, (Chiavenato 2017) señala 4 que son: La teoría de las necesidades o pirámide de Abraham Maslow, que se caracteriza por distribuir las necesidades del ser humano en una estructura piramidal, desde la más urgente o vital, hasta lo que no es tan necesario. Las primeras son las necesidades fisiológicas, que consisten en lo necesario para poder sobrevivir como respirar, alimentarse y la homeostasis del organismo.

Las necesidades de seguridad como por ejemplo, la estabilidad de una familia, las de filiación en el caso de la intimidad personal y amigos, las de reconocimiento que hacen parte de conseguir el éxito personal, laboral o familiar; las de autorrealización que son básicamente la auto aceptación. Es por esto que las necesidades se relacionan con el entorno laboral, por el hecho mismo de ser una necesidad.

En segundo lugar, se encuentra La teoría de la disonancia cognitiva, que se relaciona con la funcionalidad del comportamiento humano, en donde el individuo, trata por todos los medios que sus actos sean coherentes con el resultado y su personalidad. La tercera es la teoría del campo de Lewin, la cual se considera fundamental también ya que el individuo se rodea de un campo magnético de

situaciones, personas, emociones, pero ¿qué significa esto? que cada evento conlleva a un resultado con base en esa situación.

Por último, está la teoría de los dos factores de Herzberg, que radica prácticamente en que el individuo debería laborar a partir de componentes higiénicos y motivacionales. Se plantea de manera general que en las organizaciones deberían existir puntos de organización, condiciones, ámbito organizacional, resolución de conflictos, motivación laboral, sentimientos y emociones de los individuos, en donde el principal propósito es generar bienestar laboral y un clima institucional agradable, basados siempre en la cultura al interior de la organización (Chiavenato, 2017, pp. 43-46).

La motivación es una base importante para la buena realización de los procesos de trabajo, por lo que para que exista un estímulo y una respuesta en las personas hay que motivar. Existe una forma fácil de entender esta situación ya que todos los seres humanos poseemos diferencias individuales (Chiavenato, 2017, pp. 43-46). Es necesario mencionar que los recursos humanos son fundamentales en las organizaciones, teniendo en cuenta lo señalado en la décima edición del libro administración de recursos humanos de (Chiavenato 2017). Se expresa además que existen factores de motivación para el empleado y que para que esto suceda las empresas realizan inversiones en pro de que tengan una calidad de vida laboral estimulada bajo varios criterios en la organización y distribución de su trabajo.

Es necesario comprender que todos los individuos son diferentes y por esto, poseen habilidades distintas de adaptabilidad a las organizaciones y por ende a sus procesos. Entonces de acuerdo con lo anterior, se identifica el ser humano por su cognición humana, comprendida como la capacidad que tiene un individuo de auto conocerse y con base en lo anterior la teoría de **disonancia cognitiva** y la **teoría de campo de Lewin**, son ideales para detallar el análisis funcional de la conducta humana. En este caso la primera determina que el individuo adquiere un comportamiento con base en una situación y que cada situación de estas, tiene un círculo de fuerzas que impulsa aspectos relacionados ante esa

situación. La segunda radica en el gran esfuerzo que hacen las personas por adaptar para sí mismo, comportamientos coherentes con su beneficio.

Existe otra teoría que es la pirámide de Maslow, en la que se especifican las necesidades que tiene el individuo, desde las cosas necesarias para su supervivencia, hasta las necesidades no tan vitales en su vida como la autorrealización o consecución de sueños y proyectos, tener casa, carro u otros objetos materiales.

De igual forma existe la teoría de los dos factores de Herzberg, que consiste básicamente en que el individuo debe trabajar a partir de principios higiénicos y motivacionales. Para esto, se constituye de forma general que en las empresas deben existir componentes y procesos de organización, condiciones, entorno laboral, resolución de conflictos, motivación laboral, sentimientos y emociones de las personas, queriendo obtener un equilibrio y bienestar laboral para todos. Así se conforman en total las 4 teorías motivacionales del capítulo del libro, administración de recursos humanos (Chiavenato, 2017, pp. 38-45).

## **1.6 Marco Legal**

El marco normativo bajo el cual es guiada la presente sistematización de la práctica profesional, está fundamentada, en primera medida, en la Constitución Política Nacional de Colombia, que “señala que la Policía, 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” (Constitución Política de Colombia 1991, Art. 218).

Tenemos también el decreto 4222 del 23 de noviembre de 2006, “por el cual se modifica parcialmente la estructura del Ministerio de Defensa Nacional”, en su artículo 1 numeral 7.1.14

contempla a la Dirección de Incorporación como parte orgánica de la Policía Nacional y en el artículo 17 determinó sus respectivas funciones (Decreto 4222 de 2006).

Desde la normativa institucional tenemos la resolución 04940 del 9 de noviembre de 2015, en la que se define “la estructura orgánica interna de la institución y se determinan las funciones de la Dirección de Incorporación”, con antecedentes en la resolución 03546 de 2012, “por la cual se adopta el protocolo de selección del talento humano para la Policía Nacional”, modificando algunos requisitos de los perfiles, en aras de poder ampliar la participación de aspirantes y se incluyeron la totalidad de convocatorias en concordancia con el sector defensa (Resolución 04940 de 2015).

La resolución 01526 del 16 de abril de 2014 “por la cual se define la estructura orgánica interna de la Dirección de Talento Humano y determina sus funciones”, en su artículo 32 asigna funciones específicas a los grupos de talento humano, los cuales pasan a depender de la Subdirección o Subcomando de las unidades policiales (ibíd. Pág. 3). Finalmente tenemos la resolución 08310 del 28 de diciembre de 2016 “por el cual se expide el Manual del Sistema de Gestión de Seguridad de la información para la Policía Nacional”, normativa base en la implementación de los talleres, baterías de riesgo psicosociales y análisis de pruebas aplicadas en la presente sistematización.

### **1.7 Definición del método y descripción de los Instrumentos**

Esta sistematización se realiza desde un enfoque praxeológico y como lo señala, (Juliao Vargas, 2011), surge con base en el compromiso hermenéutico práctico que modula las funcionalidades de los estudiantes que investigan, sumado a una responsabilidad social crítica y de formación profesional de forma intrínseca en el ámbito laboral. Por esa razón, establece en este enfoque el quehacer pedagógico en un paradigma praxeológico de investigación-acción-formación en el cual la práctica experimental, del entorno, es el punto de inicio y el de finalización, considerado creador de enfoques y de gestiones comprometidas. Entonces se puede decir que la praxeología no es únicamente un ejercicio de



indagación teórico o intelectual, sino, y más que nada, una práctica de responsabilidad y rendición de cuentas de los alumnos que realizan las sistematizaciones de sus prácticas en las agencias.

Las acciones del proceso praxeológico investigativo que se llevaron a cabo, con base en el modelo planteado por Julio Vargas, son un momento de análisis crítico a partir de la auto-observación, la problematización y la planeación de la investigación/intervención; un momento de interpretación, correlacionando las causas, las cinco funciones de elaboración de la práctica y la correlación de la problemática; un momento de reelaboración operativa teniendo en cuenta la puesta en marcha de las intervenciones; y finalmente un momento de evaluación y prospectiva para evaluar el impacto del procedimiento investigativo praxeológico.

Los criterios éticos tenidos en cuenta para el ejercicio de la práctica profesional están relacionados con el derecho fundamental al habeas data que regula la ley estatutaria de protección de datos personales 1581 de 2012; a su vez en este mismo orden de ideas la resolución 08310 de la Policía Nacional, por la cual se dictan disposiciones acerca de la seguridad de la información para la institución y todos sus colaboradores.

Con el fin de garantizar el talento humano para la Policía Nacional y un trato adecuado al aspirante, la Dirección de Incorporación viene desarrollando actividades de generación de ciencia y tecnología para alcanzar los más altos estándares de credibilidad y confianza, desarrollando metodologías que permitan construir marcos de datos sustentados en modelos psicométricos que facilitan la evaluación de perfiles psicosociales, aptitudes y actitudes que no son observables de forma directa en la población de aspirantes, que se presentan en las diferentes convocatorias de ingreso a la Policía Nacional.

### **1.7.1 Cronograma de Actividades**

Con el fin de dar cumplimiento a los objetivos y metas trazadas en el proyecto, se planteó un instrumento de planificación y organización de las actividades por medio de un cronograma con la

ejecución de las acciones que se monitorearon mediante indicadores de gestión. Para llevar a cabo esto, se efectuaron intervenciones a los individuos que cumplieran con los requisitos antes expuestos, y se logró reclutar personas a través de la divulgación en las instituciones educativas y en los barrios de la Subregión del Urabá, donde se realizaron inscripciones, entrevistas y aplicación de pruebas psicotécnicas, con el objetivo de incorporar el mejor talento de la región. A continuación se muestra la tabla correspondiente al cronograma de actividades.

**Tabla 1. Cronograma de Actividades**

<b>Semana</b>	<b>Actividad a desarrollar</b>	<b>Metodología o técnica</b>	<b>Objetivo de la actividad</b>	<b>Indicador de Gestión</b>
<b>1</b>	Taller de inducción	Implementar talleres para que los aspirantes de cada una de las convocatorias conozcan los grados, cargos y especialidades de la policía Nacional.	Motivar y contextualizar a los futuros aspirantes a la Policía Nacional, acerca de los grados cargos y especialidades de la Policía Nacional	<u>6 x 100</u> 6
<b>2</b>	Actividades administrativas	Registro en la plataforma virtual a los aspirantes que se les aplicaron las pruebas.	Diligenciar en la base de datos (SINCO) de la Policía Nacional la información del personal reclutado en el trabajo de campo.	<u>10x100</u> 10
<b>3</b>	Actividades transversales al proceso de selección	Notificación a los aspirantes de la fecha y hora de entrevista de acuerdo a la disponibilidad de atención de profesional. Esto se realizará mediante llamadas telefónicas y correos electrónicos.	Realizar la programación de la agenda para la entrevista psicológica de los aspirantes que aprueben el proceso (BRP). Conocer el número de aspirantes a evaluar diariamente en las diferentes convocatorias.	<u>15x100</u> 15
<b>4</b>	Aplicación de pruebas psicotécnicas	Iniciar la aplicación de estas pruebas de BRP, establecidas por la	Aplicar la prueba psicométrica (BRP) por medio de la cual se	<u>6x100</u> 6

		institución, esta aplicación es de manera individual y se realiza en grupo de 20 aspirantes en recinto cerrado, de manera privada y confidencial.	pretende identificar tempranamente los riesgos psicosociales, aptitudes, y actitudes de los aspirantes.	
5	Aplicación de pruebas psicotécnicas	Iniciar la aplicación de la prueba de conocimientos Policiales "PCP-E", establecidas por la institución, aplicada de manera individual y se realiza al grupo de aspirantes presentado, en recinto cerrado, de manera privada y confidencial.	Aplicar la prueba psicométrica (PCP-E) por medio de la cual se pretende conocer los conocimientos Policiales de los uniformados y sus capacidades de los aspirantes.	<u>6x100</u> 6
6	Aplicación de pruebas psicotécnicas	Iniciar la aplicación de la prueba de actitudes mentales primarias "TAMEP-I", establecidas por la institución, aplicada de manera individual y se realiza al grupo de aspirantes presentado, en recinto cerrado, de manera privada y confidencial.	Aplicar la prueba psicométrica (TAMEP-I) por medio de la cual se pretende identificar las actitudes y estado de ánimo de los aspirantes.	<u>6x100</u> 6
7	Aplicación de pruebas psicotécnicas	Iniciar la aplicación de la prueba de Batería de Riesgo Psicológico "RPA-E", establecidas por la institución, aplicada de manera individual y se realiza al grupo de aspirantes presentado, en recinto cerrado, de manera privada y confidencial.	Aplicar la prueba psicométrica (RPA-E) por medio de la cual se pretende identificar tempranamente los riesgos psicosociales, aptitudes, y actitudes de los aspirantes.	<u>6x100</u> 6
8	Actividades administrativas	Calificación y registro en las herramientas para la calificación de las pruebas de valoración e ingreso de información a la plataforma virtual de	Diligenciar en la base de datos (SINCO) de la Policía Nacional la información del personal reclutado en el trabajo de campo.	

		aspirantes que se les aplicaron las pruebas.		
<b>9</b>	Entrevistas	Inicialmente se realiza la citación de los aspirantes por parte del subintendente encargado del área de incorporación, mediante la agenda de 45 min por cada aspirante en recinto cerrado, de manera privada y confidencial se aplica entrevista semiestructurada.	Recoger datos que permitan elaborar un juicio acerca del aspirante y tomar una decisión sobre su adecuación al rol que deberá desempeñar dentro de la organización	<u>6x100</u> <u>6</u>
<b>10</b>	Notificación a los aspirantes	Notificación a los aspirantes Aptos y No aptos a la convocatoria que participaron.	Realizar la programación, acompañamiento y notificación a los aspirantes para que se enteren si superaron o no el proceso, esto se realiza de manera telefónica o presencial cuando.	<u>15x100</u> 15

Elaboración Propia

Este cronograma de actividades tuvo que modificarse en varios aspectos, pues todos los días no asistió la totalidad de grupos completos para la aplicación de los ejercicios, no obstante hubo una asistencia suficientemente buena para cumplir con los objetivos específicos 1 y 2 así:

Se desarrollaron formas de divulgación, con el fin de atraer más jóvenes de la subregión de Urabá interesados en hacer parte de la selección del talento humano de la Policía Nacional. Se implementaron estrategias en el trabajo de campo (instituciones educativas y barrios), con la finalidad de reclutar la mayor cantidad de personas (Departamento de Policía Urabá-DEURA, 2021).

## **1.8 Recopilación y ordenamiento de la Información**

La Corporación Universitaria Minuto de Dios “UNIMINUTO”, cuenta con 4 líneas investigativas relacionadas con el campo de investigación, el desarrollo humano, el desarrollo social integral y sostenible:

1. Educación, transformación social e innovación
2. Desarrollo humano y comunicación
3. Innovaciones sociales y productivas
4. Gestión social, participación y desarrollo comunitario.

Este proyecto se trabajó desde la línea investigativa desarrollo humano y comunicación, ya que se desarrolló desde la oficina de incorporación encargada de reclutar y seleccionar al talento humano de la Policía Nacional, donde se vela por el ingreso de un personal altamente calificado. De igual manera se efectúa capacitación en el saber ser y el hacer, dentro de las destrezas y habilidades con las que debe contar este personal en un futuro.

### **1.8.1 Técnicas de Selección de Personal**

Chiavenato argumenta que las técnicas de selección son medios con las cuales se busca información sobre el candidato y sus características personales. En otras palabras, las técnicas de selección tienden a proveer información objetiva sobre las calificaciones y características de los candidatos, que demandarían mucho tiempo para ser obtenidas mediante simple observación de sus actividades diarias. Las técnicas de selección buscan proporcionar una rápida muestra de comportamiento de los candidatos, un conjunto de información que puede ser profunda y necesaria, lo cual depende de la calidad de las técnicas y de los profesionales que las utilizan (Chiavenato, 1993).

### **1.8.2 Entrevista**

Chiavenato manifiesta que es la técnica de selección más utilizada en las grandes, medianas y pequeñas empresas. A pesar de carecer de bases científicas y de considerarse como la técnica de selección más imprecisa y subjetiva, es la que mayor influencia tiene en la decisión final respecto al candidato. La entrevista personal tiene otras aplicaciones, como en el filtro inicial en el reclutamiento, en la selección de personal, en la asesoría y orientación profesional, en la evaluación del desempeño y en la separación. En todas estas situaciones, se debe entrevistar con habilidad y tacto, a fin de que se produzcan los resultados esperados. A pesar de todo, la entrevista es el método más empleado en la selección de personal. Según Díaz Bravo, (Espinosa & Fernández, 2017), la entrevista es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recoger datos; se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar (Chiavenato, 1993).

### **1.8.3 Test que se Aplican**

Bajo la Resolución número 03684 del 08 de agosto de 2017 “Por la cual se adopta el protocolo de selección del talento humano para la policía nacional”, cuenta con varias pruebas psicotécnicas, según a la convocatoria. Tanto su aplicación como la calificación forman parte fundamental de un resultado confiable y una interpretación válida (Aiken, 2003). La calificación se realiza de manera individual sobre la hoja de respuesta de cada aspirante, en la que se establece el número de aciertos a partir de un puntaje predeterminado para el perfil que se esté evaluando; es de anotar, que las pautas a seguir para la calificación y asignación de puntajes se encuentran debidamente establecidas en el instructivo de psicología que es elaborado para cada convocatoria desde el nivel central de incorporación. Para la aplicación y calificación se debe tener en cuenta en el protocolo de incorporación las siguientes pautas así:

- En los instrumentos o baterías psicotécnicas que se califican con plantilla, se hace necesario comprobar que la misma sea colocada sobre la hoja de respuesta y tenga las marcas de los lugares adecuados, con el fin de evitar errores en la puntuación y determinar con certeza el número de aciertos logrados por el aspirante. El profesional que califica la prueba debe firmar la hoja de respuesta registrando su nombre y colocando el sello.
- En el caso de pruebas psicométricas que manejan aplicativos, la información debe ser ingresada directamente por el profesional titulado y responsable de la valoración. Es de resaltar, que el profesional que digita la prueba es el directo responsable de la confiabilidad de los resultados de la misma.
- Realizar la interpretación y análisis de los resultados de las pruebas aplicadas con el fin de corroborar o descartar durante la entrevista los indicadores o puntajes que denoten alteraciones o alertas en el perfil psicológico.
- Las hojas de respuestas, junto con la calificación, el reporte o el perfil que se obtiene de cada aspirante, deben ser anexados, dentro de su respectivo expediente, prestando especial atención a que coincidan los apellidos y nombres de los reportes con los apellidos y nombres de los expedientes.
- La información obtenida de las pruebas, se debe mantener en reserva, evitando el acceso y manipulación de terceros, ya que es de uso exclusivo del psicólogo.

Después de explicar las pautas establecidas en el instructivo sobre cada una de las pruebas, estas son aplicadas y dirigidas para las convocatorias así:

La batería de riesgo psicosocial (BRP) es la prueba general para todas las convocatorias (auxiliares de policía femenino y masculino, patrulleros y oficiales), excepto para los aspirantes que ya hacen parte de la institución, y que desean presentarse a las especialidades. Con ella se pretende

identificar tempranamente los riesgos psicosociales, aptitudes y actitudes de los aspirantes. Su duración es de 2 horas y 45 minutos, está comprendida por 3 módulos; el primer módulo razonamiento cuantitativo y su duración es de 40 minutos; el segundo módulo razonamiento verbal su duración es de 25 minutos; por último el tercer módulo de perfil psicológico por 90 minutos; de aplicación individual, de selección múltiple con única respuesta, con un total de 143 preguntas.

Posteriormente, dentro del proceso de selección para el ingreso de aspirantes ya vinculados en la institución en las especialidades; existen otros test validados por la Dirección de Incorporación bajo la resolución antes mencionada, donde expone su protocolo y guía para la aplicación.

Para este primer semestre del año 2021, se han aplicado a aspirantes en la dirección de investigación criminal e interpol y dirección de inteligencia policial, donde se realizan unos procesos de incorporación mucho más rigurosos, pues se debe cumplir con unas competencias, actitudes y habilidades para hacer parte de la especialidad. Todo inicia con la aplicación de 3 pruebas psicológicas; la primera es (PCP-E) donde se evalúan las competencias policiales del aspirante y tiene una duración 30 minutos; la segunda es el (TAMEP-I) test de actitudes mentales que evalúa el estado de ánimo de los aspirantes con una duración de 1 hora; por último (RPA-E) la Batería de riesgos psicológicos de adaptación para las especialidades con una duración de 1:30 minutos.

Su método de calificación es igual al de la herramienta virtual y del mismo modo se evalúa y analiza el resultado final. Sumado a la ejecución del proceso, se realiza una entrevista para corroborar los resultados de las diferentes pruebas y lograr cumplir satisfactoriamente con el proceso de selección del personal altamente calificado.

#### **1.8.4 Resultados**

De acuerdo con la encuesta y la evaluación de desempeño se obtuvieron los siguientes resultados:



Se desarrollaron talleres de inducción para motivar y contextualizar a los aspirantes de las convocatorias acerca de los grados, cargos y especialidades de la Policía Nacional, con el fin de que los aspirantes se interesaran más en hacer parte de la Policía Nacional.

Se realizó la aplicación, seguimiento y supervisión a los aspirantes en las baterías de riesgo psicosocial, estructuradas y validadas por la Dirección de Incorporación de la Policía Nacional.

Se apoyó el proceso de entrevista de la psicóloga de la Dirección de Incorporación de la Policía Nacional, con los aspirantes que aprobaron la prueba psicométrica (BRP), haciendo el análisis de las habilidades, competencias comportamentales, sociales, relaciones interpersonales, adaptabilidad, resolución de conflictos y trabajo en equipo.

Con referencia al cronograma de actividades se logró el 100% de los objetivos específicos uno y dos, desarrollando nuevos métodos de divulgación, con el fin de atraer más jóvenes de la subregión de Urabá interesados en hacer parte de la selección del talento humano de la Policía Nacional. De igual forma implementando nuevas estrategias en el trabajo de campo (instituciones educativas y barrios), con la finalidad de reclutar la mayor cantidad de personas.

#### **1.8.5 Sobre la sistematización en la Institución**

La Dirección de Incorporación de la Policía Nacional gerencia el proceso de selección e ingreso, eligiendo el mejor talento humano del país, así como el personal uniformado que cumple las competencias y perfiles requeridos en las diferentes especialidades del servicio policial, para prestar un servicio de calidad dirigido a la comunidad, con el objetivo de abordar las necesidades de todos los colombianos en materia de seguridad y convivencia ciudadana de manera diferencial y focalizada. Para esto se necesitan policías con alta capacidad de liderazgo que se conviertan en facilitadores, impulsores y reforzadores de la misión constitucional a través de la gestión del cambio y la promoción de la cultura institucional.

La labor policial está claramente enmarcada en escenarios donde se requiere personal psicológicamente sano, capaz de responder al plan estratégico institucional procurando el fin del conflicto, actuando en pos de la construcción, edificación de la paz y fortaleciendo la confianza social en la institución. Para esto es necesario reivindicar la actividad policial ajustando los desequilibrios que han causado la incorporación de personal no apto. Con base en lo anterior, es función del profesional en psicología tener en cuenta los siguientes aspectos para emitir un concepto de ajuste o no ajuste en los empleos de libre nombramiento y remoción, provisionales de las carreras y empleos por en cargo: desempeño laboral, conocimientos básicos y evidencias de competencia (formación académica), información del aspirante registrada en el formato que contiene un serie de pregunta relacionada con el plan de vida, auto descripción y las competencias con las que cuenta el aspirante, destrezas, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público del sector defensa.

Para esto se establecen cuatro ítems en la valoración psicológica que se tienen en cuenta para el aspirante a cualquier convocatoria, estos son: la prueba psicotécnica, el examen mental, evaluación de competencias y el desempeño de la entrevista, para obtener un puntaje máximo de 100 puntos según lo establecido en la Resolución número 03684 del 08 de agosto de 2017 “Por la cual se adopta el Protocolo de Selección del Talento Humano para la Policía Nacional”.

Cabe resaltar que para la convocatoria de servicio militar como auxiliar de policía, solo se da un concepto cualitativo en el que no se estudia de manera detallada el expediente de cada aspirante ni se analiza rigurosamente la información referente a su historial personal, su dinámica familiar, estudios realizados, rendimiento académico, antecedentes médicos, psiquiátricos y psicológicos, aunque si se solicita que el profesional justifique una percepción más amplia acerca del ajuste o no al perfil y sustente su valoración con un porcentaje numérico.

Esta investigación se propuso mejorar la rigurosidad al evaluar los procesos cognoscitivos, rasgos de personalidad, valores, motivaciones y comportamientos ajustados con referencia a las

competencias laborales a partir del fundamento legal, haciendo de la valoración de psicología un proceso de carácter eliminatorio para las personas y/o aspirantes que no cumplan con todos los estándares establecidos.

En esta propuesta consistió en realizar la entrevista y la prueba psicotécnica en dos sesiones, la solicitud de historia clínica y por último mejorar las condiciones estructurales del lugar donde se lleva a cabo el proceso de selección de las convocatorias. Esta intervención pretendió fortalecer de cierto modo, la implementación de la Resolución número 03684 del 08 de agosto de 2017 “Por la cual se adopta el Protocolo de Selección del Talento Humano para la Policía Nacional”.

## CAPÍTULO II

### 2 Recuperación, Análisis e Interpretación

#### 2.1 Características del Contexto

##### 2.1.1 *Reseña Histórica*

El Gobierno Nacional dicta el Decreto 1000 de 1891, el cual estableció que el Ministerio de Gobierno organizaría un cuerpo de Policía de carácter Nacional que tendría como función primordial encargarse de los servicios del orden y seguridad de la Capital de la Republica, bajo la dirección del profesor contratado en Francia. Es de destacar que pese a que con la Ley 23 de 1890 se buscó establecer un cuerpo policial de carácter Nacional dirigido por el comisario francés Juan Marina Marcelino Gilibert. Esta es la norma y la fecha tomados como puntos de referencia para el Nacimiento de la Policía Nacional de Colombia (Becerra, 2010).

La historia, evolución y desarrollo de la Dirección de Incorporación se sintetiza en tres etapas: la primera se puede enmarcar a partir de la creación de la institución hasta el establecimiento de los primeros requisitos de ingreso. La segunda, se desarrolló en la Escuela Nacional de Policía General Santander, ubicada en la ciudad de Bogotá D.C, la cual asumió la responsabilidad del proceso de selección e incorporación. Finalmente la tercera es la etapa de consolidación, que se da con la creación de la Dirección de Incorporación mediante el Decreto 4222 de 2006, en su artículo 17, como una unidad autónoma, con talento humano idóneo y una estructura organizacional adecuada para el cumplimiento de su misión (Ibíd., 151).

Con fundamento en lo anterior, la oficina de incorporación de la Policía Nacional – Departamento de Policía Urabá, tiene como objetivo la adecuada gestión, operación y aplicación del proceso de selección del talento humano, que corresponda a las necesidades de la Policía Nacional (Departamento de Policía Urabá-DEURA, 2021).

### **2.1.1.1 Misión**

La Policía Nacional adopta como misión la siguiente, “El fin primordial de la Policía Nacional es el mantenimiento de la convivencia como condición necesaria, para el ejercicio de los derechos y libertades públicas y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz fundamentada en el código de ética policial”.

### **2.1.1.2 Visión**

La Policía Nacional adopta como Visión la siguiente, “Al 2030 seremos una organización preparada para responder ante el cambio social a nivel local y global, como resultado de transformaciones estructurales que generen cultura y conciencia de futuro responsable en la ciudadanía”.

### **2.1.1.3 Meta**

La Policía Nacional acoge como Meta Grande y Audaz la siguiente, “Durante los primeros cuatro años, cumpliremos con el servicio de policía a través de la unidad institucional para responder a los diversos comportamientos generacionales y regionales que impacten en la convivencia, mediante la innovación, el uso de herramientas tecnológicas y la optimización de los recursos”.

El Estado colombiano enfrenta grandes retos en los contextos social, económico, político y tecnológico, con el fin de brindar mejores condiciones de vida a sus ciudadanos y una mejor ubicación competitiva del país en el marco internacional. El desafío es entonces, que la Institución implemente diariamente acciones con una conciencia clara de construcción de futuro para toda la ciudadanía en los nuevos contextos que se presentan. La Policía Nacional se convierte en una de las instituciones claves para orientar el orden, la seguridad y la sana convivencia y, por lo tanto, su visión y planeación a futuro deben ser novedosas, abiertas al cambio y coherentes con la prospectiva del país (Policía Nacional, 2016).

Tener una clara gestión estratégica le permite a la Policía Nacional contar con modelos, sistemas, metodologías y herramientas modernas para identificar su propósito, sus retos y las brechas que la separan de sus metas; su mejor forma de tomar decisiones y de enfrentar el cambio, sus amenazas y riesgos, a fin de focalizarlos hacia los asuntos prioritarios para la entrega de valor a los grupos sociales objetivo o clientes. De igual manera, permite el uso óptimo de los recursos con el fin de alcanzar altos niveles de excelencia e innovación que se traducen en mejores condiciones de vida para la ciudadanía (Policía Nacional, 2016).

La convergencia de intereses de los grupos sociales objetivo o clientes y diferentes sectores gubernamentales, políticos, sociales y económicos de la sociedad hacia objetivos comunes y hacia el conjunto de acciones que se emprenden, le permite a la Institución no sólo adecuarse a los cambios y requerimientos de una sociedad en permanente transformación, sino también generar compromiso social con su desarrollo.

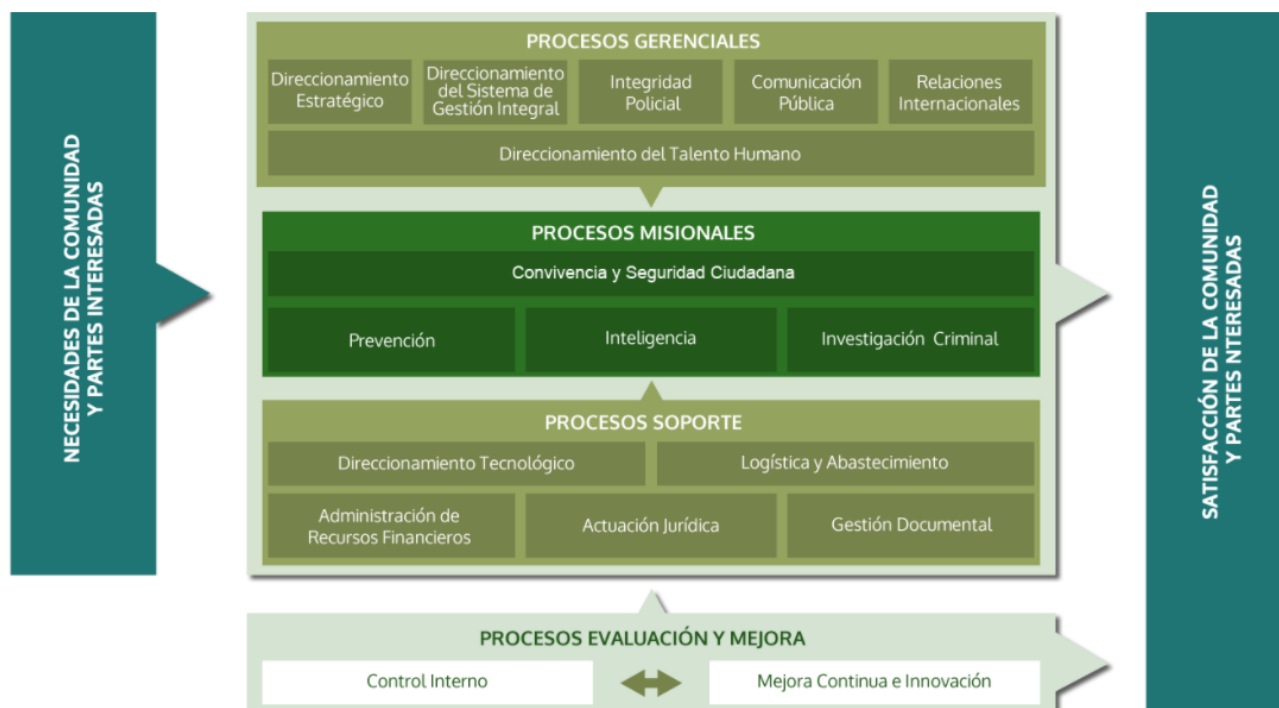
El Modelo para el Sistema de Gestión Integral de la Policía Nacional se soporta en tres importantes componentes que se articulan mutuamente (Policía Nacional, 2018).

Estrategia y Gestión Estratégica, que establece las grandes líneas orientadoras que dan rumbo a la Institución (Estrategia); y las metodologías para su construcción y puesta en operación (Gestión estratégica). Gestión y Estructura de Procesos, que define la forma como la Institución gestiona su día a día en el marco del mejoramiento continuo para generar valor, responder ágil e inteligentemente a los cambios y alcanzar la estrategia.

Talento Humano y Gestión de la Cultura, que define la Cultura Institucional (fundamentada en valores, principios y creencias), el desarrollo del talento humano

fundamentado en competencias y la forma de traducir esos elementos en conductas y comportamientos visibles en las personas de la Institución (Policía Nacional, 2018).

**Figura 1. Mapa de Procesos**



Tomado de la Página Oficial de la Policía Nacional de Colombia

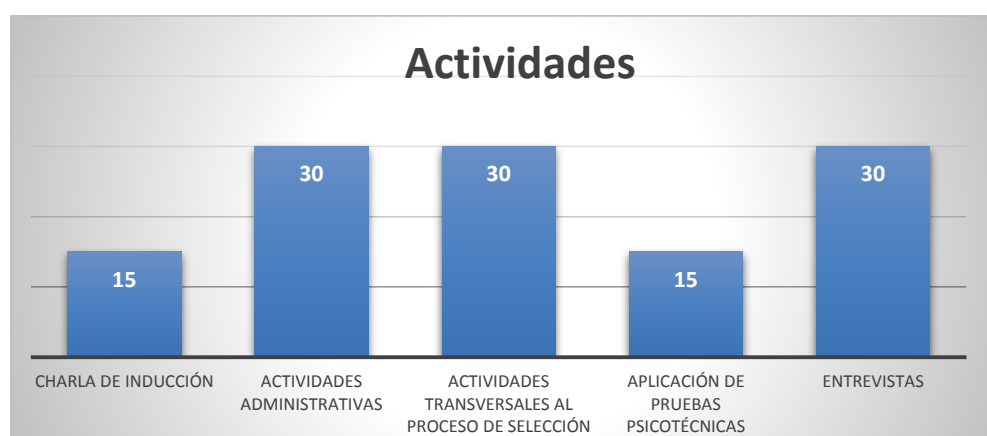
## 2.2 Análisis Interpretación y Triangulación

### 2.2.1 Actividades Administrativas

Según Gómez y Mejías, todas las actividades y prácticas llevadas a cabo por la organización para efectuar los talleres de inducción propuestos en el primer objetivo específico, con el fin de identificar y atraer a empleados potenciales, en definitiva, se han cumplido puntualmente, cabe resaltar que se efectuó de manera cualitativa y cuantitativa, ya que interesa no sólo el número sino también la calidad del recurso. En el proceso de registro en la base de datos del personal aspirante a la convocatoria de Auxiliares de Policía y Patrulleros de la policía nacional, se logró establecer que el personal cumple con los requisitos exigidos en esta convocatoria, logrando así cumplir al 100% con los objetivos de la sistematización.

El objetivo específico número uno que se propuso en el proyecto, tiene que ver con la motivación y contextualización de los aspirantes de las convocatorias respecto a los grados, cargos y especialidades al interior de la institución. Para ello se realizaron una serie de talleres con diferentes propósitos. En los primeros 15 talleres se realizaron charlas de inducción; posteriormente 30 sobre actividades administrativas; después 30 sobre actividades transversales al proceso de selección; de igual forma 15 pruebas psicotécnicas; y finalmente 30 entrevistas. A continuación se muestra en la figura un gráfico de barras que alude a estas actividades.

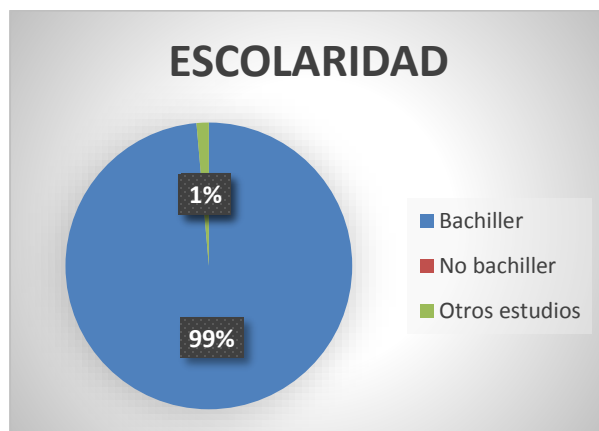
**Figura 2. Actividades**



Elaboración Propia

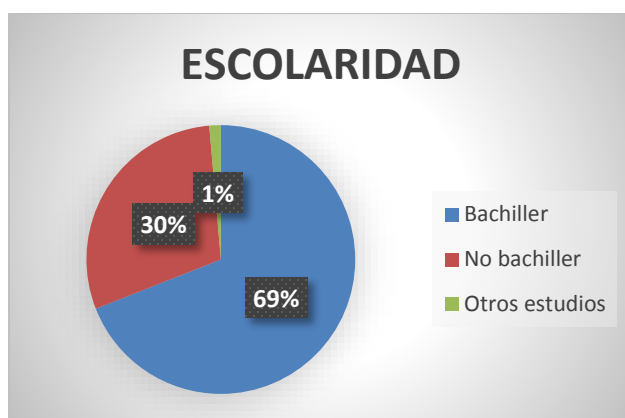
Por otro lado, tenemos el gráfico de la evaluación de desempeño para las convocatorias de auxiliares femeninas. En la parte de la formación académica, se tiene en cuenta el grado de escolaridad de 60 aspirantes mujeres evaluadas, el 100% son bachilleres y presentan certificados de estudio, de esos bachilleres el 10% han realizados otros estudios. A continuación se muestra la figura de escolaridad.



**Figura 3. Escolaridad Auxiliares Femeninas**

Elaboración Propia

Siguiendo con el tema de la escolaridad, tenemos la evaluación de desempeño para las convocatorias de auxiliares masculinos. En la parte de la formación académica, se tiene en cuenta el grado de escolaridad; de 30 aspirante hombres evaluados el 30% no son bachilleres, el 70% son bachilleres y presentan certificados de estudio. El 10% de esos bachilleres han realizados otros estudios. Se presenta el gráfico a continuación.

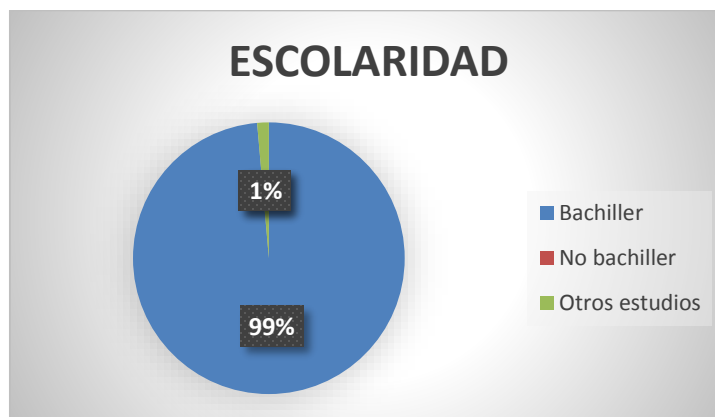
**Figura 4. Escolaridad Auxiliares Masculinos**

Elaboración Propia

Teniendo en cuenta la evaluación de desempeño para las convocatorias de patrulleros, en la parte de la formación académica, se tiene en cuenta el grado de escolaridad; de 80 aspirantes para el

grado de Patrullero evaluados, el 100% son bachilleres por ser requisito para esta convocatoria y presentan certificados de estudio, por su parte el 30% han realizados otros estudios técnicos. Esta información se muestra en la siguiente figura.

**Figura 5. Escolaridad Patrulleros**



Elaboración propia

La psicología es la ciencia que estudia y analiza la mente humana en sus aspectos cognitivos, afectivos y el comportamiento, de la cual se desprenden diferentes teorías como son el Conductismo, Gestalt, Humanismo, el Psicoanálisis, entre otras. Cada una de ellas tiene como función principal comprender y explicar el comportamiento de los seres humanos.

De igual forma, la psicología tiene diferentes ramas que están orientadas a mirar distintos escenarios de aplicación y diferentes objetivos, entre ellas tenemos la psicología organizacional, social, clínica, forense, educativa, deportiva, comunitaria, familiar, entre otras. Para este caso, trabajaremos con la psicología organizacional, la cual cumple las funciones de trabajar con los departamentos de recursos humanos de una empresa, estudiando el comportamiento en el trabajo y buscando estrategias para mejorar el bienestar de los trabajadores.

Littlewood Zimmerman, F., Uribe Prado, J. (2018). Entre las principales actividades del psicólogo se destacan:

- Reclutamiento y selección de talento humano.

- Administraciones de sueldos y compensaciones
- Desarrollo de prácticas justas de capital humano
- Conversación y compensación del personal eficiente
- Mejoramiento de las habilidades y competencias del personal
- Evaluación de desempeño
- Desarrollo de personal diverso, competente y calificado
- Reducción de la rotación y el ausentismo
- Eliminación del hostigamiento, acoso laboral, violencia y discriminación.
- Generación de ambiente de equipo y clima organizacional.
- Promoción de la motivación y compromiso del personal.

## **2.2.2 Propuesta: Planeación estratégica para la mejora del proceso de incorporación en la policía nacional**

### **2.2.2.1 Estructurar las fases o procesos del talento humano de la policía nacional**

Las fases o procesos de gestión de recursos se estructuran así:

#### **a. Subproceso de planeación**

En este subproceso se detectan todas aquellas necesidades actuales y además se prevén las futuras. Adicionalmente en este subproceso es factible realizar un nuevo diagnóstico organizacional ya que de acuerdo con lo que se detectó en la parte de administración de personal se están utilizando diferentes sistemas administrativos de personal, como el autoritario coercitivo, consultivo, entre otros, que causan una ineficiencia en los procesos de trabajo además de una inequidad laboral y un clima organizacional que está basado en el conflicto laboral. Entonces es fundamental realizar de forma inicial un diagnóstico organizacional, en el que se disponga de un inventario general de los colaboradores con el fin de establecer toda la información referente a ellos.

Se sugiere hacer un nuevo perfil socio demográfico de los empleados y de los aspirantes, actualizándolos y relacionándolos organizadamente con las funciones que desempeñan en la actualidad, anotando también, si les han realizado alguna vez una evaluación del desempeño laboral.

**b. Subproceso de reclutamiento**

En este subproceso se pueden realizar nuevamente la identificación de personas aptas o no, para laborar en determinado puesto de la policía nacional, efectuando una distinción entre las fuentes y los medios para el reclutamiento, analizando así los posibles candidatos para los cargos, pudiendo realizar una reubicación laboral de los empleados adaptando a cada uno de ellos de acuerdo a las competencias del puesto y a la habilidad que posee. Toda esa información de los posibles candidatos y reubicaciones laborales se puede estructurar estandarizadamente dentro de un sistema o una base de datos digital.

**c. El subproceso de desarrollo y evaluación**

En este subproceso de la policía nacional, el objetivo principal es que el nuevo empleado ó reincorporado laboralmente como auxiliar, llegue a convertirse en un recurso humano o colaborador excelente. Con base en esto, se deben implementar en la institución procesos de inducción y evaluaciones de las mismas, pudiendo determinar correcciones y mejoras en las capacitaciones, con el objetivo de mejorar el desarrollo personal, educativo y laboral de auxiliares y patrulleros. De esa manera se especifican y se sientan bases para poder efectuar un posible ascenso dentro de la estructura y dentro del organigrama de la empresa para lo cual hay que realizar una evaluación de desempeño comparando así el rendimiento real con el esperado, con el propósito de corregir todos los aspectos en los que se hayan reflejado deficiencias.

#### **d. Subproceso de compensación y protección**

En este caso se determina la manera en la que se va a retribuir ó a compensar a los empleados por cada una de las labores realizadas, por lo que se incluyen horas extras y todos los servicios económicos sociales y complementarios orientando a una buena calidad de vida laboral, teniendo en cuenta como principal aliado, la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo. En este subproceso se deben establecer todas aquellas normas para el manejo de las emociones y un buen clima y cultura organizacional, así como todo lo relacionado con el manejo del personal y la resolución de conflictos.

En aspectos relacionados con el sueldo, se debe especificar al empleado la forma en que se le va a realizar el pago y todos los aspectos y criterios que se toman en cuenta para ello, con el fin de que haya un cumplimiento en el reglamento interno de trabajo. Estos criterios tienen que ver con las aptitudes, la experiencia, la educación o sus esfuerzos físicos y mentales para el desempeño de sus labores.

También deberían existir unos incentivos complementarios como lo son algunos incentivos con base en los méritos y resultados de la evaluación de desempeño, al igual que sanciones y proceso de descargos cuando se determine una falta grave en cuanto al no cumplimiento de las actividades a realizar. Así mismo se debe establecer un manejo de las relaciones laborales con el fin de resolver los conflictos y existir una política para el trámite de quejas, sanciones y un comité de convivencia laboral dónde se establezcan todas aquellas causales disciplinarias.

También se puede realizar una orientación formal o informal de todos los aspectos generales de la institución, incluyendo su misión, visión, políticas, reglamento interno y todo lo referente a la contratación y prestaciones sociales. Seguido a esto se puede realizar una muy buena capacitación en dónde se diagnostiquen las necesidades actuales y futuras de la policía nacional, logrando así el suministro de conocimientos y el cambio de actitudes para mejorar.

Dentro de los posibles temas de capacitación en la policía nacional, se debe de tener en cuenta todo lo referente a las conferencias de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, procedimientos en la labor de herraje y aluminios, simulación de condiciones reales, capacitaciones por medio de cursos y lo relacionado con el puesto de trabajo por ejemplo su horario laboral la rotación de personal entre otros puntos de interés.

### **2.3 Reflexión crítica sobre la práctica**

La Policía Nacional mediante la Dirección de incorporación (DINAE) seccional Urabá, cuenta con un protocolo estandarizado para cada una de las convocatorias de los diferentes cargos, grados y especialidades, de las cuales se puede decir que llevan un proceso riguroso, exigente y muy organizado; sin embargo esto no significa que pueda ser vulnerable a un sinnúmero de dificultades y falencias. Prueba de esto fue la incorporación de aspirantes con historial psiquiátrico, debido a que para la valoración e ingreso de personal no se exige historia clínica según Resolución número 03684 del 08 de agosto de 2017 “Por la cual se adopta el Protocolo de Selección del Talento Humano para la Policía Nacional”, por lo que por más riguroso que sea el proceso de selección en otros aspectos, el profesional de psicología en un solo encuentro no puede identificar estos trastornos psiquiátricos.

Es ahí donde se profundiza con la psicóloga de la agencia, para lo cual se propone implementar un plan de mejora en las convocatorias, puntualmente las convocatorias de servicio militar, ya que en la retroalimentación de las mismas se evidenciaron las falencias antes mencionadas.

Basándonos en la teoría de la disonancia cognitiva como tensión interna relacionada con el comportamiento humano, en el que el individuo intenta que sus actos sean coherentes con la personalidad, tenemos que uno de los instrumentos importantes relacionados en la investigación de psicología organizacional en la Policía Nacional de Quito Ecuador, fue el test de personalidad o proyectivos, como un cuestionario en el que las preguntas se construyeron desde las escalas de mentiras para identificar en los aspirantes, tendencias demasiado favorables que puedan indicar que

están mintiendo en sus respuestas “modificando su personalidad en función de la elección de la respuesta”, podría ser un instrumento de relevancia para la selección efectiva de aspirantes en la institución.

Otro aspecto de gran importancia encontrado en la investigación bibliográfica y análisis desde la práctica psicosocial, establece que la selección de oficiales y auxiliares de policía como aspirantes a la institución, debe estar relacionada con unos criterios de personalidad idóneos acordes con los requerimientos del cargo asociados con las políticas morales y éticas de la Policía Nacional. En ese orden de ideas, Chiavenato nos habla acerca de la elección de las técnicas de selección en las que “una vez obtenida la información acerca del cargo que debe ocuparse, el paso siguiente es la elección de las técnicas de selección más adecuadas para conocer y escoger a los candidatos apropiados” (Chiavenato, 2002).

De esa manera, la práctica se centró en herramientas de selección como los talleres, las baterías de riesgo psicosociales y el análisis de pruebas aplicadas, que si bien cumplen con la función de psicología organizacional desde el reclutamiento, sería importante implementar otros que puedan filtrar de la mejor forma, en términos de Chiavenato, analizando las "competencias emocionales y adaptativas, habilidades sociales, orientación socio-profesional y la exploración de tendencias psicopatológicas de la personalidad" (Pachacama, 2013), que determinen un buen grado de adaptabilidad al cargo y a la institución, con el objetivo central de “evitar que los comportamientos de los aspirantes en un futuro vayan a afectar de manera negativa por un lado el desempeño en la carrera y por el otro puedan afectar la imagen de la institución” (Ibíd., p. 125).

## **2.4 Conclusiones**

Actualmente la oficina de incorporación regional Urabá, es una agencia de practica nueva para el ejercicio de ingreso de personal uniformado en sus diferentes grados, especialidades y cargos para la

Policía Nacional, por ende, se encuentran en proceso de fortalecimiento de las falencias y debilidades identificadas en el área de psicología, por lo que este proyecto es fundamental en la orientación y refuerzo a estos procesos.

El propósito de esta estrategia de seguimiento a las actividades a partir de indicadores, es evitar que los aspirantes ingresen con historial psiquiátrico y a su vez conozcan la convocatoria, grado y especialidad para el que están participando, evitando así el desistimiento de los que logren superar todo el proceso.

Dentro de las conclusiones que se establecen en esta evaluación de desempeño, tenemos que se deben reforzar competencias en los aspectos relacionados con el sistema de seguridad y salud en el trabajo, puesto que es necesario y vital minimizar los riesgos y establecer de forma frecuente la mejora continua en las organizaciones, para la optimización de los procesos la reducción de accidentes y enfermedades laborales que son la consecuencia de todos aquellos factores de riesgo físico, químicos, psicosociales, entre otros, que se reflejan en todos los procesos laborales.

Es necesario también reforzar la comunicación asertiva con el propósito de mejorar las relaciones humanas y que los colaboradores en unión con la alta dirección, tengan en cuenta que el clima organizacional es fundamental para poder lograr los objetivos propuestos por la institución. La mejora de los conflictos internos de las organizaciones es un proceso que se debe optimizar con el fin de que el entorno laboral sea más seguro en todo momento.

Es fundamental que el empleado adquiera una ética de la institución, ya que el costo que deriva de la ética organizacional es creado al interior de las entidades por los individuos que la componen, es por esa razón que desear un comportamiento conveniente de las mismas involucra de manera directa una mejoría de estas instituciones, debido a que el ser ético nos lleva a conseguir la excelencia humana, a ser mejores personas, a buscar inconscientemente la felicidad. Todo esto se traducirá en un grupo de comportamientos laborales óptimos y efectivos que aumenten la competitividad en el área pública del



territorio, relacionándose de forma directa con que haya una motivación excepcional para trabajar día a día.

Se puede concluir en el caso de la policía nacional que, al hablar de diagnóstico organizacional, se refiere de forma básica a una técnica de comparación entre dos circunstancias, una es el contexto presente que se conoce a través de la investigación y otro que ya está definido y que sirve de modelo, el resultado de este tipo de contraste es a lo que se le llama diagnóstico. Dentro de los principios del diagnóstico se encuentran, que toda práctica sin teoría es una barbarie, es decir que se debe buscar y revisar la literatura con el fin de profundizar en la teoría y en segundo lugar, todo exceso de información, es desinformación, esto significa que se debe obtener utilidad en el proceso diagnóstico, organización y racionalidad. El tercer punto se refiere a evaluar y monitorear en contexto ya que no hay ningún sentido en que se desconozcan las dinámicas de las empresas, es el caso de la policía nacional el claro ejemplo de un desconocimiento de los sistemas de gestión humana en la empresa, ya que se estaba tratando al personal erróneamente (Bravo, Valenzuela, Ramos, & Tejada, 2019).

Se concluye con esto que en el área de recursos humanos, que gestiona el apoyo a la responsabilidad social corporativa (RSC), predomina la ética que conservan los trabajadores al desarrollar sus ocupaciones y el contacto con los Stakeholders, debido a que en la RSC no se evalúa la ética personal sino a la organización completa, entendida como un ente responsable económico, social y medio ambientalmente, por lo cual se puede decir que la ética empresarial y la responsabilidad social permanecen estrechamente en relación, o sea; los dos conceptos son idóneos en la toma de elecciones personales y son usadas por organizaciones u empresas que manejan un enfoque humanista, es decir; se precisan un poco más en las necesidades de sus empleados de la policía nacional, sin dejar de lado las labores asignadas a cada uno.

De igual manera, son aplicadas en la toma de elecciones operacionales y estratégicas, con ello nace el enfoque de voluntariedad con base en las colaboraciones entre los Stakeholders y los resultados económicos.

Reconocer que las empresas y las personas deben estar aliados para el logro de los objetivos, no es una tarea fácil, ya que mantener a los colaboradores motivados para la ejecución de sus labores requiere de un liderazgo absoluto encaminado hacia las metas en pro del beneficio de todos, la planeación estratégica hace parte de esto, ya que posee ciertos objetivos, los cuales se convierten en pieza fundamental para que este proceso se lleve a cabo de forma coherente y correcta, ya que por medio de los objetivos, se toman decisiones por la gerencia, los objetivos son el pilar de la planeación, entre estos están lograr buenas utilidades, participar activamente en el mercado, mantenerse con solidez prestando un muy buen servicio y además ser consecuentes en la satisfacción de sus clientes y colaboradores.

El reto más complejo en las empresas del hoy, ha sido el hecho de lograr una excelente administración de sus recursos humanos y sus finanzas, para poder mantenerse en el mercado como empresa competitiva, se debe tener buen manejo de recursos humanos, una administración por la alta dirección que demuestre su efectividad, un liderazgo excepcional, todos estos son elementos necesarios para el buen funcionamiento en las organizaciones, generando así un bienestar común para todos y una sostenibilidad basada en el buen manejo de los recursos.

En Colombia las empresas del país se enfrentan a un gran reto de analizar su sobrevivencia, debido a todos aquellos momentos crecientes y decrecientes por las que se pasan a diario, tratando de sobrellevar las necesidades materiales, de la escasez de recursos y la desigualdad social; es aquí donde la sostenibilidad juega un papel esencial que engloba la prosperidad económica y el bien para todos.

Lo que expresaba la teoría de Lewin frente a la conducta humana, es algo totalmente cierto, ya que las personas adquieren un comportamiento de acuerdo al evento o situación de la que hagan parte, constituyendo así un entorno o ambiente.

## **2.5 Prospectiva**

Este trabajo aporta a la construcción del fortalecimiento del proceso de incorporación a la Policía Nacional desde el área de psicología, eligiendo el mejor talento humano así como el personal uniformado que cumpla estrictamente con las competencias y perfiles requeridos en las diferentes especialidades, generando una nueva cultura y conciencia de los participantes en el proceso. Para lograr una policía cercana a la comunidad que cumple con excelencia sus labores comunitarias que participen de manera activa en la mediación policía y resolución de conflictos, que contribuyan a mejorar las condiciones de seguridad de la comunidad, que sea garante de los derechos de los niños y adolescentes, que aporte al desarrollo de proyectos productivos, a la protección del ambiente y recursos naturales.

Adicional a esto se espera que los aspirantes incorporados en el servicio militar tengan una experiencia de vida positiva dentro de la institución, que fortalezca sus capacidades de servicio, que se motiven a continuar en la institución realizando la carrera profesional.

La responsabilidad social corporativa favorece al desarrollo sustentable y equilibrado de la sociedad, de tal forma que las empresas tienen que reconocer y velar por la condición de los recursos que son explotados, y asegurar la estabilidad de los mismos, por lo que la responsabilidad social corporativa, en aspectos sociales, ambientales y económicos, planteados antes, debería considerar criterios de magnitud económica interna y externa, estando encaminada en la generación de costo añadido para sus Stakeholders. Se pretende que la organización sea sostenible y la generación de bienes y servicios cubran las necesidades de los consumidores, de igual manera debería tenerse presente una magnitud interna, sociocultural y política de tal forma que la responsabilidad sea de todos los miembros de la organización, a partir de directivos hasta operarios.

## CAPITULO III

### 3 Plan de Comunicación

#### 3.1 Plan de Sostenibilidad

Después de implementar y llevar a cabo cada uno de los objetivos específicos de la sistematización, analizando los resultados de la intervención, se propone en primera medida continuar con los talleres de contextualización para los aspirantes, pues se observó una disminución en el número de deserciones. De igual manera programar antes de los procesos de reclutamiento, la revisión y redacción de las pruebas escritas para los auxiliares de policía, teniendo en cuenta que la redacción actual contiene terminología técnica difícil de comprender para los auxiliares de policía, lo que impide un buen diagnóstico.

**Tabla 2. Plan de Sostenibilidad**

Estrategias	Actividades	Justificación	Recomendaciones de Ejecución/Tiempos y Espacios
Contextualizar a los aspirantes	Talleres de contextualización	Contextualizar a los aspirantes en temas de responsabilidades, funciones y traslados a diferentes zonas del país es de gran importancia para evitar posteriores deserciones de los nuevos integrantes de la institución, perdiendo todos los recursos dedicados en los procesos de ingreso.	Seguir implementando 1 taller al ingreso de cada grupo de aspirantes en el espacio físico recién construido para llevar a cabo estos procesos
Revisión de la redacción de las pruebas escritas para auxiliares de policía	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Revisar las pruebas escritas reemplazando conceptos técnicos</li> <li>2. Redactar las pruebas escritas teniendo en</li> </ol>	la prueba está escrita de forma muy técnica esto conlleva a que muchos de los aspirantes no la respondan de manera correcta por desconocimiento de algunos términos que se encuentran en ella porque son jóvenes	Como proceso de planeación se recomienda efectuar la revisión y redacción de las pruebas antes de iniciar los procesos de ingreso y reclutamiento en el Departamento de Policía de Urabá.

	cuenta la perspectiva de los auxiliares de policía	por lo general de bajos recursos y con bajo nivel educativo.	

Elaboración Propia

### 3.2 Estrategias de Socialización

Todas las experiencias y reflexiones de la sistematización de la práctica se recogen en un video, en el cual se comunica al Departamento de Policía de Urabá, el proceso relacionado con la implementación de los talleres de motivación y contextualización para aspirantes; todo lo concerniente con la aplicación, seguimiento y supervisión de las baterías de riesgo; la implementación de las BRP, pruebas psicotécnicas para integrantes de la institución, que pretenden ascender aplicando a diferentes convocatorias y finalmente la adecuación física del espacio destinado especialmente para la valoración y realización de estas pruebas.

Así mismo se comunica a la organización los resultados después de la práctica y las sugerencias como futuro psicólogo al departamento en procura de mejorar los procedimientos y herramientas disponibles para los procesos de selección e ingreso de nuevos aspirantes a la institución. Se abre entonces un canal de comunicación directa con los compañeros y compañeras, para lo cual se planificó y organizó un guión con el mensaje completo, iniciando con una introducción con el contexto inicial durante el proyecto de sistematización, en segunda medida todo el proceso y en tercer lugar un cierre con las conclusiones y recomendaciones.

De igual manera la presente sistematización de la práctica profesional escrita y la sustentación pública, hacen parte del plan de socialización, cuya consulta se puede efectuar en el repositorio de la Universidad Minuto de Dios.

## Referencias

- Aiken, L. R. (2003). Tests psicológicos y evaluación. Pearson Educación.
- Alles, M. A. (2007). Desempeño por competencias evaluación de 360a. Ediciones Granica.
- Becerra, D. (2010). Historia de la Policía y del ejercicio del control social en Colombia. Prolegómenos.
- Bravo, L., Valenzuela, A., Ramos, P., & Tejada, A. (2019). Perspectiva teórica del diagnóstico organizacional. Revista Venezolana de Gerencia.
- Calderón Hernández, G., Álvarez Giraldo, C. M., & Naranjo Valencia, J. C. (2006). Gestión humana en las organizaciones un fenómeno complejo: evolución, retos, tendencias y perspectivas de investigación. 30.
- Chiavenato, I. (2009). Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones. 442.
- Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos (10.a ed.). <https://www-ebooks7-24-com.ezproxy.uniminuto.edu/stage.aspx?il=5207&pg=8&ed=>
- Constitución Política de Colombia 1991. (s.f.).
- Departamento de Policía Urabá-DEURA. (2021). Policía Nacional de Colombia. Obtenido de <https://www.policia.gov.co/uraba>
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). Administración de recursos humanos Enfoque latinoamericano (8.a ed.). Prentice Hall.
- El presidente de la República de Colombia. (s.f.). Decreto 4222 de 2006.
- Espinosa, J. A. G., & Fernández, E. S. (2017). La entrevista en las organizaciones. Manual Moderno.

Juliao Vargas, C. G. (2011). El enfoque praxeológico. En Reponame: Colecciones Digitales Uniminuto. Corporación Universitaria Minuto de Dios.

<https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/1446>

Mejía, D. P. (2021). Selección de Personal. Obtenido de Recursos Humanos:  
<https://digameflaka.wordpress.com/seleccion-de-personal/>

Policía Nacional. (2015). Resolución 04940.

Salazar Estrada, J. G., Guerrero Pupo, J. C., Machado Rodríguez, Y. B., & Cañedo Andalia, R. (2009). Clima y cultura organizacional: Dos componentes esenciales en la productividad laboral. ACIMED, 20(4), 67-75.

Pachacama, A. (2013). Diseño del modelo de gestión para la mejora del subsistema de reclutamiento y selección en la Policía Nacional del Ecuador. Quito: Universidad Politécnica Salesiana.

Policía Nacional. (2015). Resolución 04940.

SUSANA, D. G., & BELEN, E. V. (2012). Recursos humanos y responsabilidad social corporativa. Editorial Paraninfo.

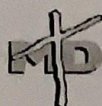
## Anexos

Anexo A. Video de socialización de resultados de la sistematización de la práctica para la Policía Nacional





Anexo B. Diarios de Campo "Plan de incorporación 2021 para aspirantes a los grados de la Policía Nacional"



**UNIMINUTO**  
Corporación Universitaria Minuto de Dios  
Educación de calidad al alcance de todos

Sede Virtual y a Distancia

**FORMATO DIARIO DE CAMPO**

Nombre del Practicante	Luis Sair Hernández M.	Fecha: 05/10/21
Empresa	Policía Nacional	Área Organizacional
Ciudad	Apartadó	
Nombre de la Actividad	"Plan de incorporación 2021 para aspirantes a los grados de la Policía Nacional"	
Hora de Inicio: 08:00		
Hora de Finalización: 12:00		

**Descripción de la Actividad**

Aplicación de la batería de riesgo psicosocial; Esta batería permitirá evaluar en los aspirantes conocimientos básicos a través de preguntas de selección múltiple con única respuesta, así como conocer ciertas características psicológicas específicas con el fin de identificar de forma temprana riesgos que puedan afectar la buena prestación del servicio de Policía del personal uniformado. Por lo tanto, lo invitamos a contestar las preguntas de forma sincera y siguiendo las instrucciones.

Se realiza apoyo a la actividad de adaptabilidad al entorno de dicha prueba, realizamos una actividad antes de iniciar la prueba (respiración 7) la cual permite activar la atención al momento de realizar la prueba.

Pasos de la prueba que se divide en tres módulos con un total de preguntas de 143

**NORMAS DE USO DE LA PRUEBA**

La prueba debe ser aplicada según las siguientes condiciones

1. Los aspirantes deben estar en estado de descanso sin evidenciar fatiga física o cognitiva.
2. La prueba debe ser aplicada en un espacio cómodo para el aspirante.
3. Antes de iniciar la prueba el aspirante debe tener los elementos necesarios para la aplicación.
4. Se debe indicar a los aspirantes el tiempo con el que cuenta para diligenciar cada módulo.
5. Los ítems se presentan en formato de selección múltiple. El siguiente ejemplo describe el tipo de pregunta que conforma la prueba.

**ESCALA DE RESPUESTA**

ÍTEM (A) (B) (C) (D)

Módulo 1: Razonamiento Cuantitativo tiene un tiempo de 40 minutos, los tiempos son precisos y deben ser anunciados al inicio de la prueba, se deben presentar cada una de las instrucciones.

Módulo 2: Razonamiento Verbal tiene un tiempo de 25 minutos, cabe notar que, si finaliza antes del tiempo, no puede continuar con el siguiente modulo

Módulo 3: Perfil Psicológico tiene un tiempo de 90 minutos, no hay respuesta correctas ni incorrectas

Para Chiavenato, I. (2009) la Gestión del Talento Humano la define como “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”.

Chiavenato (2000) establece que “El proceso de selección no es un fin en sí mismo, es un medio para que la organización logre sus objetivos”.

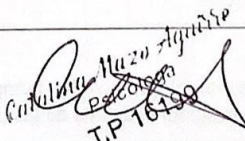
Chiavenato (2000) describe que “el reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización.

#### Registro Observacional

Se nota el desinterés por muchos adolescentes al momento de brindarle la información acerca de cómo incorporarse a la policía nacional para que presente su servicio militar o su carrera profesional en la institución.

#### Reflexión de la experiencia

Chiavenato (2000) describe que “el reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización”. A modo de reflexión debemos trabajar más en el método de trabajo de campo (Instituciones educativas, Barrios), para así reclutar la mayor cantidad de jóvenes para que se inscriban al proceso de selección.

Firma Empresa:	Numero de semana: semana #8
	Número de registro / diario: 05 de octubre al 07.

## FORMATO DIARIO DE CAMPO

Nombre del Practicante	Luis Sair Hernández M.	Fecha: 08/10/21
Empresa	Policía Nacional	Área Organizacional
Ciudad	Apartado	
Nombre de la Actividad	"Plan de incorporación 2021 para aspirantes a los grados de la Policía Nacional"	
Hora de Inicio: 08:00		
Hora de Inicio: 12:00		

## Descripción de la Actividad

Se realizó programación mediante llamadas telefónicas y correos electrónicos de fecha y hora para la entrevista psicología a los aspirantes que hayan realizado la batería de riesgos psicosocial y se encuentren registrados en la plataforma (SINCO) de la Policía Nacional, para dar continuidad con las valoraciones del proceso de selección.

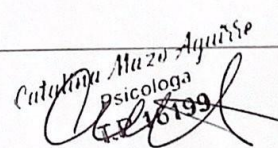
## Registro Observacional

Desconocimiento por parte de los aspirantes al momento de ingresar a la plataforma (SINCO) manifiestan no tener claridad al momento de ingresar la información personal, tampoco tener los medios técnicos para el seguimiento a la plataforma (SINCO).

Alguno de los aspirantes citados, manifestaron no tener el recurso de los pasajes para asistir a la cita, por lo cual toco reprogramárselas.

## Reflexión de la experiencia

Seguir enfocándonos más en el trabajo colaborativo, con estos jóvenes aspirantes que no cuentan con estos medios técnicos, para el acceso a internet como principal actividad, también explicarle y orientarlos al momento de ingresar a la plataforma (SINCO), así lograr que no se desmotiven y puedan realizar la preinscripción.

Firma Empresa:	Numero de semana: semana #8
 Catalina Maza Aguirre psicóloga C.C. 16199	Número de registro / diario: 08 de octubre al 11.



**UNIMINUTO**  
Corporación Universitaria Minuto de Dios  
Educación de calidad al alcance de todos

Sede Virtual y a Distancia

### FORMATO DIARIO DE CAMPO

Nombre del Practicante	Luis Sair Hernández M	Fecha: 12/10/21
Empresa	Policía Nacional	Área Organizacional
Ciudad	Apartadó	
Nombre de la Actividad	"Plan de incorporación 2021 para aspirantes a los grados de la Policía Nacional"	
Hora de Inicio: 11:00		
Hora de Inicio: 12:00		

#### Descripción de la Actividad

Se realizó el seguimiento de las prácticas profesionales 2, por parte del profesor Wilmar Jaramillo Gaitán, donde asistimos la psicóloga cooperadora Catalina Mazo Aguirre, mi compañera Laudith Garay Guerrero y el suscrito practicante Luis Sair Hernández Machado, evento en el cual se explicó la metodología y/o funciones que estoy desempeñando para dar cumplimiento al objetivo general y los específicos del proyecto presentado.

Por consiguiente, me dispuse a mencionar las actividades que llevo desarrollando para ello, taller de inducción, actividades administrativas, actividades transversales al proceso de selección, aplicación de pruebas psicotécnicas y apoyo en las entrevistas en la oficina de incorporación de la policía Nacional – Departamento de Policía Urabá.

#### Registro Observacional

Claridad en el proceso que estoy desarrollando en la prácticas profesionales #2, en el área de psicología organizacional.

#### Reflexión de la experiencia

Orgulloso de mí mismo, de ver como si es posible trabajar y estudiar a la vez y es aquí donde vemos que todo el esfuerzo que he hecho si ha traído recompensa, ya que estoy realizando un proceso de prácticas con dedicación, también quiero hacer mención del apoyo tan valioso que estoy recibiendo con la psicóloga cooperadora.

Firma Empresa:

Numero de semana: semana #8

**FORMATO DIARIO DE CAMPO**

Nombre del Practicante	Luis Sair Hernández M	Fecha: 13/10/21
Empresa	Policía Nacional	Área Organizacional
Ciudad	Apartadó	
Nombre de la Actividad	"Plan de incorporación 2021 para aspirantes a los grados de la Policía Nacional"	
Hora de Inicio: 08:00		
Hora de Inicio: 12:00		

## Descripción de la Actividad

Para estos días se inició la inscripción en la base de datos de la plataforma (SINCO) de la Policía Nacional, a los aspirantes que se les realizó la prueba psicotécnica y consiste en registrar la información personal, familiar, laboral, académica e información de interés para la entrevista y concepto psicológico.

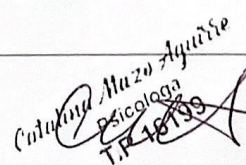
También, se está realizando la tabulación y análisis de las batería de riesgos psicosocial, en la herramienta que califica estas pruebas psicométricas.

## Registro Observacional

La mayoría de los jóvenes inscritos de los diferentes municipios de la Subregión de Urabá, no son bachilleres específicamente los aspirantes para servicio militar, porque para patrullero obligatoriamente deben de ser Bachiller, otro aspecto relevante que vienen de hogares disfuncionales.

## Reflexión de la experiencia

Chiavenato (2000) describe que "el reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización". Seguir enfocándonos más en el trabajo de campo (Instituciones educativas, Barrios), ya que es la principal actividad para brindar la información a las personas y así lograr la mayor cantidad de jóvenes para que realicen la preinscripción.

Firma Empresa:	Numero de semana: semana #9
 Catalina Maza Aguirre Psicóloga T.R. 18130	Número de registro / diario: 13 de octubre al 16.

## FORMATO DIARIO DE CAMPO

Nombre del Practicante	Luis Sair Hernández M.	Fecha: 13/10/21
Empresa	Policía Nacional	Área Organizacional
Ciudad	Apartadó	
Nombre de la Actividad	"Plan de incorporación 2021 para aspirantes a los grados de la Policía Nacional"	
Hora de Inicio: 08:00		
Hora de Final: 12:00		

## Descripción de la Actividad

Se realizaron las entrevistas a los aspirantes que quedaron pendiente para la convocatoria para auxiliar de policía, teniendo en cuenta el protocolo de la Dirección de Incorporación de la Policía Nacional, donde establecer con anterioridad un sitio adecuado (consultorio) provisto de escritorio y sillas que permita lograr un ambiente confortable que facilite llevar a cabo una conversación amable, reservada y sin interrupción. Igualmente, se deben tener presente las siguientes indicaciones:

1. Revisar y estudiar de manera detallada el expediente de cada aspirante analizando la información referente a su historia personal, su dinámica familiar, estudios realizados, rendimiento académico, antecedentes médicos, competencias laborales, entre otros, contenidas en los formatos, para identificar los temas o tópicos en los que se profundizará en la entrevista personalizada.
2. Verificar que la información solicitada en los formatos del expediente estén debidamente diligenciados.
3. Verificar el resultado de los exámenes de estado del aspirante (tanto en bachilleres como en profesionales).
4. La entrevista para este proceso de selección del talento humano de la Policía Nacional, se realizará de manera individual; por lo tanto, estipulo un tiempo exacto de 35 a 40 minutos es suficiente para cumplir con su objetivo, con el fin de programar el número de aspirantes.

En el desarrollo de la entrevista se deben tener presente los siguientes aspectos:

- Saludo inicial, rapport y encuadre
- Diligenciamiento de formatos
- Chequeo examen mental del aspirante
- Entrevista semidirigida o semiestructurada.

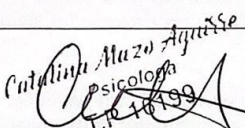
Esta entrevista se apoya de la batería de riesgo psicosocial predeterminada con ítems y escalas de evaluación específicas, para garantizar la objetividad en la toma de decisiones. Este tipo de metodología asegura la validez y confiabilidad de la valoración psicológica.

Registro Observacional

En las entrevistas semiestructuras realizadas a los aspirantes a la policía nacional, se logró establecer que muchas de las personas vienen de hogares disfuncionales, estrato social 1 y 2, de igual forma, muchos manifiestan que no han finalizado el bachillerato para servicio militar por problemas económicos, víctimas del conflicto armado y dan a conocer que quieren ingresar a la policía nacional por estabilidad y proyección.

#### Reflexión de la experiencia

Realizar una excelente entrevista con el objetivo seleccionar a los mejores aspirantes para que hagan parte del talento humano de la policía nacional, donde estudiamos los procesos cognoscitivos, rasgos de personalidad, valores, motivaciones y comportamientos. La entrevista es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos; se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar Díaz-Bravo (2013).

Firma Empresa:	Numero de semana: semana #9
	Número de registro / diario: 13 de octubre al 16.

## FORMATO DIARIO DE CAMPO

Nombre del Practicante	Luis Sair Hernández M.	Fecha: 15/10/21
Empresa	Policia Nacional	Área Organizacional
Ciudad	Apartado	
Nombre de la Actividad	"Plan de incorporación 2021 para aspirantes a los grados de la Policía Nacional"	
Hora de Inicio: 14:00		
Hora de Inicio: 17:00		

## Descripción de la Actividad

Se realizó programación mediante llamadas telefónicas y correos electrónicos de fecha y hora para la entrevista psicología a los aspirantes que hayan realizado la batería de riesgos psicosocial y se encuentren registrados en la plataforma (SINCO) de la Policía Nacional, para dar continuidad con las valoraciones del proceso de selección.

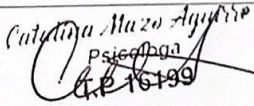
## Registro Observacional

Desconocimiento por parte de los aspirantes al momento de ingresar a la plataforma (SINCO) manifiestan no tener claridad al momento de ingresar la información personal, tampoco tener los medios técnicos para el seguimiento a la plataforma (SINCO).

Alguno de los aspirantes citados, manifestaron no tener el recurso de los pasajes para asistir a la cita, por lo cual toco reprogramárselas.

## Reflexión de la experiencia

Seguir enfocándonos más en el trabajo colaborativo, con estos jóvenes aspirantes que no cuentan con estos medios técnicos, para el acceso a internet como principal actividad, también explicarle y orientarlos al momento de ingresar a la plataforma (SINCO), así lograr que no se desmotiven y puedan realizar la preinscripción.

Firma Empresa:	Numero de semana: semana #7
 Catalina Mazo Aguirre Psicóloga C.P. 16199	Número de registro / diario: 15 de octubre al 16.





**UNIMINUTO**  
Corporación Universitaria Minuto de Dios  
Educación de calidad al alcance de todos

Sede Virtual y a Distancia

### FORMATO DIARIO DE CAMPO

Nombre del Practicante	Luis Sair Hernández M.	Fecha: 21/10/21
Empresa	Policía Nacional	Área Organizacional
Ciudad	Apartadó	
Nombre de la Actividad	"Plan de incorporación 2021 para aspirantes a los grados de la Policía Nacional"	
Hora de Inicio: 08:00		
Hora de Final: 12:00		

#### Descripción de la Actividad

Lo planeado y la instrucción recibida para una nueva convocatoria ordenada por el director de la Policía Nacional, se abrieron convocatorias para el grado de oficial se inició una nueva capacitación por el motivo de que esta convocatoria es del mismo personal de la institución, por ende se va realizaron una rigurosa en el área de psicológica, ya estas personas van hacer parte del nivel directivo de la institución.

1. Revisar y estudiar de manera detallada el expediente de cada aspirante analizando la información referente a su historia personal, su dinámica familiar, estudios realizados, rendimiento académico, antecedentes médicos, competencias laborales, entre otros, contenidas en los formatos, para identificar los temas o tópicos en los que se profundizará en la entrevista personalizada.
2. Verificar que la información solicitada en los formatos del expediente estén debidamente diligenciados.
3. Verificar el resultado de los exámenes de estado del aspirante (tanto en bachilleres como en profesionales).
4. La entrevista para este proceso de selección del talento humano de la Policía Nacional, se realizará de manera individual; por lo tanto, estipulo un tiempo exacto de 35 a 40 minutos es suficiente para cumplir con su objetivo, con el fin de programar el número de aspirantes.

En el desarrollo de la entrevista se deben tener presente los siguientes aspectos:

- Saludo inicial, rapport y encuadre
- Diligenciamiento de formatos
- Chequeo examen mental del aspirante
- Entrevista semidirigida o semiestructurada.

Estamos a la espera de seguir recibiendo consignas por parte del nivel central ya que esta convocatoria es nueva para esta seccional de incorporación.

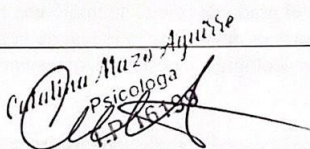
#### Registro Observacional

En las entrevistas semiestructuras realizadas a los aspirantes a la policía nacional, se logró

establecer que muchas de las personas vienen de hogares disfuncionales, estrato social 1 y 2, de igual forma, muchos manifiestan que no han finalizado el bachillerato para servicio militar por problemas económicos, víctimas del conflicto armado y dan a conocer que quieren ingresar a la policía nacional por estabilidad y proyección.

#### Reflexión de la experiencia

Realizar una excelente entrevista con el objetivo seleccionar a los mejores aspirantes para que hagan parte del talento humano de la policía nacional, donde estudiamos los procesos cognoscitivos, rasgos de personalidad, valores, motivaciones y comportamientos. La entrevista es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos; se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar Díaz-Bravo (2013).

Firma Empresa:	Numero de semana: semana #9
	Número de registro / diario: 21 de octubre al 24.



**UNIMINUTO**  
Corporación Universitaria Minuto de Dios  
Educación de calidad al alcance de todos

Sede Virtual y a Distancia

### FORMATO DIARIO DE CAMPO

Nombre del Practicante	Luis Sair Hernández M	Fecha: 20/08/21
Empresa	Policía Nacional	Área Organizacional
Ciudad	Apartadó	
Nombre de la Actividad	"Plan de incorporación 2021 para aspirantes a los grados de la Policía Nacional"	
Hora de Inicio: 08:00		
Hora de Inicio: 09:00		

#### Descripción de la Actividad

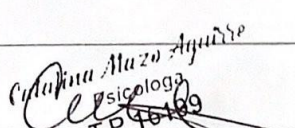
Se realizó la instalación de las prácticas profesionales 2, por parte del profesor Wilmar Jaramillo Gaitán, donde asistimos la psicóloga Catalina Mazo Aguirre como cooperadora, mi compañera Laudith y el suscrito practicante Luis Sair Hernández Machado, evento en el cual se explicó la metodología y/o funciones que debía desarrollar en la oficina de incorporación de la policía Nacional – Departamento de Policía Urabá.

#### Registro Observacional

Claridad en el proceso que voy a desarrollar durante mi proceso de prácticas profesionales #2

#### Reflexión de la experiencia

Orgulloso de mi mismo, de ver como si es posible trabajar y estudiar a la vez y es aquí donde vemos que todo el esfuerzo que he hecho si ha traído recompensa, ya que voy a iniciar el proceso de prácticas en unas de las áreas que me llama la atención.

Firma Empresa:	Numero de semana: semana #1
	Número de registro / diario: día 20 de agosto

**FORMATO DIARIO DE CAMPO**

Nombre del Practicante	Luis Sair Hernández M.	Fecha: 21/08/21
Empresa	Policía Nacional	Área Organizacional
Ciudad	Apartadó	
Nombre de la Actividad	"Plan de incorporación 2021 para aspirantes a los grados de la Policía Nacional".	
Hora de Inicio: 08:00		
Hora de Inicio: 12:00		

**Descripción de la Actividad**

Realización de la respectiva inducción por parte del equipo de trabajo de la oficina de incorporación de la Policía Nacional-Departamento de Policía Urabá, especialmente la psicóloga Catalina Mazo Aguirre de cada uno de los procesos en los cuales voy apoyar y participar, también cuáles son las diferentes plataformas que maneja la Policía Nacional para ingresar la información de los aspirantes a los diferentes convocatorias y de la importancia de manejar la confiabilidad.

Por otra parte, la explicación resolución 03684 del 08/08/2017 "Por la cual se adopta el Protocolo de Selección del Talento humano para la Policía Nacional", será de aplicación exclusiva de la Dirección de Incorporación en desarrollo del proceso de selección del talento humano, en las convocatorias de oficiales, patrulleros, servicio militar, servidores públicos no uniformados (libre de nombramiento y remoción, en provisionalidad de carrera y empleo por encargo), especialidades del servicio de policía y sus cursos.

Misión: La Dirección de Incorporación de la Policía Nacional tiene como misión, gerencial el proceso de selección e incorporación, eligiendo el mejor talento humano del país, así como el personal uniformado que cumpla con las competencias y perfiles requeridos en las diferentes especialidades del servicio policial, para prestar un servicio de calidad a la comunidad, de acuerdo con la planta autorizada por el Gobierno Nacional. (nacional, Misión, visión, mega, valores, principios y funciones, 2006)

Visión: Al 2030 seremos una organización preparada para responder ante el cambio social a nivel local y global, como resultado de transformaciones estructurales que generen cultura y conciencia de futuro responsable en la ciudadanía. (Nacional, Misión, visión, mega, valores, principios y funciones, 2006).

Las etapas del proceso que son las siguientes:

Preinscripción: Este cuenta con el apoyo para la presentación de documentos por los aspirante  
 Inscripción: funciones administrativas para iniciar agenda a los aspirantes para la aplicación de pruebas.

Valoración psicológica: aquí se evalúa en los aspirantes los procesos cognoscitivos, rasgos de personalidad, valores, motivaciones y comportamientos.

Referentes al objetivo general y los específicos del proyecto presentado vamos a dar cumplimiento a ellos con las siguientes actividades relacionadas, taller de inducción, actividades administrativas, actividades transversales al proceso de selección, aplicación de pruebas psicotécnicas, entrevistas y concepto del psicólogo.

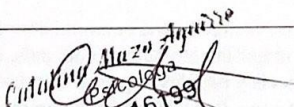
Por último, me explicaron los otro Test que se van realizar para las convocatorias de personas que ya hacen parte de la Policía Nacional, pero están participando para hacer parte de las diferentes especialidades de la institución; en ese orden de ideas las convocatorias abiertas serian para la Dirección de Investigación Criminal y la de Dirección de Inteligencia Policial.

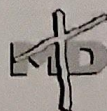
#### Registro Observacional

Organización y un buen conocimiento por parte de los funcionarios que manejan los procesos en la oficina de incorporación de la policía nacional

#### Reflexión de la experiencia

Que uno debe apropiarse del tema y de los procesos asignados para así realizar un buen desarrollo de las actividades, de igual forma tener mucha responsabilidad con la información suministrada por los aspirantes

Firma Empresa:	Numero de semana: semana #1
 Catalina Maza Aguilar T.P. 16199	Número de registro / diario: día 21 de agosto



**UNIMINUTO**  
Corporación Universitaria Minuto de Dios  
Educación de calidad al alcance de todos

Sede Virtual y a Distancia

### FORMATO DIARIO DE CAMPO

Nombre del Practicante	Luis Sair Hernández M.	Fecha: 23/08/21
Empresa	Policía Nacional	Área Organizacional
Ciudad	Apartadó	
Nombre de la Actividad	"Plan de incorporación 2021 para aspirantes a los grados de la Policía Nacional"	
Hora de Inicio: 08:00		
Hora de Finalización: 12:00		

#### Descripción de la Actividad

Para esta primera semana y retomando las actividades en la agencia de prácticas y después de las diferentes reuniones, del nivel central y la divulgación de las convocatorias por parte del grupo de uniformado de la oficina de incorporación; iniciamos con las charlas de capacitación para motivar y agenda a las personas atraídas y que desean participar en la convocatoria abierta de auxiliar de policía, tanto femenino como masculino.

Todos los días iniciamos hacer las capacitaciones donde se les expone la contextualización de la Policía Nacional, direcciones o dependencia, grados y cargos a los que pueden aspirar para la prestación de su servicio militar, este ejercicio dura alrededor de 1:40 minutos dependiendo de número de participantes y las preguntas generadas por los aspirantes.

Para Chiavenato, I. (2009) la Gestión del Talento Humano la define como "el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño".

#### Registro Observacional

Se nota el desinterés por muchos adolescentes al momento de brindarle la información acerca de cómo incorporarse a la policía nacional para que presente su servicio militar o su carrera profesional en la institución.

#### Reflexión de la experiencia

Chiavenato (2000) describe que "el reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización". A modo de reflexión debemos trabajar más en el método de trabajo de campo (Instituciones educativas, Barrios), para así reclutar la mayor cantidad de jóvenes para que se inscriban al proceso de selección.



**UNIMINUTO**  
Corporación Universitaria Minuto de Dios  
Educación de calidad al alcance de todos

Sede Virtual y a Distancia

### FORMATO DIARIO DE CAMPO

Nombre del Practicante	Luis Sair Hernández M.	Fecha: 26/08/21
Empresa	Policía Nacional	Área Organizacional
Ciudad	Apartadó	
Nombre de la Actividad	"Plan de incorporación 2021 para aspirantes a los grados de la Policía Nacional"	
Hora de Inicio: 08:00		
Hora de Finalización: 12:00		

#### Descripción de la Actividad

Aplicación de la batería de riesgo psicosocial; Esta batería permitirá evaluar en los aspirantes conocimientos básicos a través de preguntas de selección múltiple con única respuesta, así como conocer ciertas características psicológicas específicas con el fin de identificar de forma temprana riesgos que puedan afectar la buena prestación del servicio de Policía del personal uniformado. Por lo tanto, lo invitamos a contestar las preguntas de forma sincera y siguiendo las instrucciones.

Se realiza apoyo a la actividad de adaptabilidad al entorno de dicha prueba, realizamos una actividad antes de iniciar la prueba (respiración 7) la cual permite activar la atención al momento de realizar la prueba.

Pasos de la prueba que se divide en tres módulos con un total de preguntas de 143

#### NORMAS DE USO DE LA PRUEBA

La prueba debe ser aplicada según las siguientes condiciones

1. Los aspirantes deben estar en estado de descanso sin evidenciar fatiga física o cognitiva.
2. La prueba debe ser aplicada en un espacio cómodo para el aspirante.
3. Antes de iniciar la prueba el aspirante debe tener los elementos necesarios para la aplicación.
4. Se debe indicar a los aspirantes el tiempo con el que cuenta para diligenciar cada módulo.
5. Los ítems se presentan en formato de selección múltiple. El siguiente ejemplo describe el tipo de pregunta que conforma la prueba.

#### ESCALA DE RESPUESTA

ÍTEM	(A)	(B)	(C)	(D)
------	-----	-----	-----	-----

Módulo 1: Razonamiento Cuantitativo tiene un tiempo de 40 minutos, los tiempos son precisos y deben ser anunciados al inicio de la prueba, se deben presentar cada una de las instrucciones.

Módulo 2: Razonamiento Verbal tiene un tiempo de 25 minutos, cabe notar que, si finaliza antes del tiempo, no puede continuar con el siguiente modulo

Módulo 3: Perfil Psicológico tiene un tiempo de 90 minutos, no hay respuesta correctas ni incorrectas

Para Chiavenato, I. (2009) la Gestión del Talento Humano la define como "el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño".

Chiavenato (2000) establece que "El proceso de selección no es un fin en sí mismo, es un medio para que la organización logre sus objetivos".

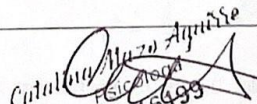
Chiavenato (2000) describe que "el reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización.

#### Registro Observacional

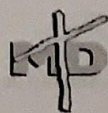
Se nota el desinterés por muchos adolescentes al momento de brindarle la información acerca de cómo incorporarse a la policía nacional para que presente su servicio militar o su carrera profesional en la institución.

#### Reflexión de la experiencia

Chiavenato (2000) describe que "el reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización". A modo de reflexión debemos trabajar más en el método de trabajo de campo (Instituciones educativas, Barrios), para así reclutar la mayor cantidad de jóvenes para que se inscriban al proceso de selección.

Firma Empresa:	Numero de semana: semana #2
	Número de registro / diario: 26 de agosto al 30.





**UNIMINUTO**  
Corporación Universitaria Minuto de Dios  
Educación de calidad al alcance de todos

Sede Virtual y a Distancia

### FORMATO DIARIO DE CAMPO

Nombre del Practicante	Luis Sair Hernández M.	Fecha: 31/08/21
Empresa	Policía Nacional	Área Organizacional
Ciudad	Apartadó	
Nombre de la Actividad	"Plan de incorporación 2021 para aspirantes a los grados de la Policía Nacional"	
Hora de Inicio: 08:00		
Hora de Inicio: 12:00		

#### Descripción de la Actividad

Aplicación de la batería de riesgo psicosocial; Esta batería permitirá evaluar en los aspirantes conocimientos básicos a través de preguntas de selección múltiple con única respuesta, así como conocer ciertas características psicológicas específicas con el fin de identificar de forma temprana riesgos que puedan afectar la buena prestación del servicio de Policía del personal uniformado. Por lo tanto, lo invitamos a contestar las preguntas de forma sincera y siguiendo las instrucciones.

Se realiza apoyo a la actividad de adaptabilidad al entorno de dicha prueba, realizamos una actividad antes de iniciar la prueba (respiración 7) la cual permite activar la atención al momento de realizar la prueba.

Pasos de la prueba que se divide en tres módulos con un total de preguntas de 143

#### NORMAS DE USO DE LA PRUEBA

La prueba debe ser aplicada según las siguientes condiciones

1. Los aspirantes deben estar en estado de descanso sin evidenciar fatiga física o cognitiva.
2. La prueba debe ser aplicada en un espacio cómodo para el aspirante.
3. Antes de iniciar la prueba el aspirante debe tener los elementos necesarios para la aplicación.
4. Se debe indicar a los aspirantes el tiempo con el que cuenta para diligenciar cada módulo.
5. Los ítems se presentan en formato de selección múltiple. El siguiente ejemplo describe el tipo de pregunta que conforma la prueba.

#### ESCALA DE RESPUESTA

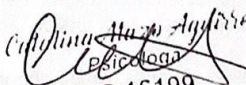
ÍTEM	(A)	(B)	(C)	(D)
------	-----	-----	-----	-----

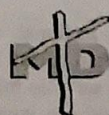
Módulo 1: Razonamiento Cuantitativo tiene un tiempo de 40 minutos, los tiempos son precisos y deben ser anunciados al inicio de la prueba, se deben presentar cada una de las instrucciones.

Módulo 2: Razonamiento Verbal tiene un tiempo de 25 minutos, cabe notar que, si finaliza antes del tiempo, no puede continuar con el siguiente modulo

Módulo 3: Perfil Psicológico tiene un tiempo de 90 minutos, no hay respuesta correctas ni

<p>incorrectas</p> <p>Para Chiavenato, I. (2009) la Gestión del Talento Humano la define como “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”.</p> <p>Chiavenato (2000) establece que “El proceso de selección no es un fin en sí mismo, es un medio para que la organización logre sus objetivos”.</p> <p>Chiavenato (2000) describe que “el reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización.</p> <p>Según Chiavenato (2007), nos dice que el Test es una medida de desempeño o de realización, ya sea por medio de operaciones mentales o manuales, de elecciones o de lápiz y papel. El test se utiliza para conocer mejor a las personas en decisiones de empleo, en orientación profesional, en la evaluación profesional, en el diagnóstico de la personalidad, etc.</p>
<p style="text-align: center;">Registro Observacional</p> <p>Se nota el desinterés por muchos adolescentes al momento de brindarle la información acerca de cómo incorporarse a la policía nacional para que presente su servicio militar o su carrera profesional en la institución.</p>
<p style="text-align: center;">Reflexión de la experiencia</p> <p>Chiavenato (2000) describe que “el reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización”. A modo de reflexión debemos trabajar más en el método de trabajo de campo (Instituciones educativas, Barrios), para así reclutar la mayor cantidad de jóvenes para que se inscriban al proceso de selección.</p>

Firma Empresa:	Numero de semana: semana #3
 Catalina Hugo Ayllón Psicóloga T.P 16199	Número de registro / diario: 31 de agosto al 03 septiembre.



**UNIMINUTO**  
Corporación Universitaria Minuto de Dios  
Educación de calidad al alcance de todos

Sede Virtual y a Distancia

### FORMATO DIARIO DE CAMPO

Nombre del Practicante	Luis Sair Hernández M.	Fecha: 07/09/21
Empresa	Policía Nacional	Área Organizacional
Ciudad	Apartadó	
Nombre de la Actividad	"Plan de incorporación 2021 para aspirantes a los grados de la Policía Nacional"	
Hora de Inicio: 08:00		
Hora de Final: 12:00		

#### Descripción de la Actividad

Se realizaron las entrevistas a los aspirantes para las convocatorias para auxiliares, teniendo en cuenta el protocolo de la Dirección de Incorporación de la Policía Nacional, donde establecer con anterioridad un sitio adecuado (consultorio) provisto de escritorio y sillas que permita lograr un ambiente confortable que facilite llevar a cabo una conversación amable, reservada y sin interrupción. Igualmente, se deben tener presente las siguientes indicaciones:

1. Revisar y estudiar de manera detallada el expediente de cada aspirante analizando la información referente a su historia personal, su dinámica familiar, estudios realizados, rendimiento académico, antecedentes médicos, competencias laborales, entre otros, contenidas en los formatos, para identificar los temas o tópicos en los que se profundizará en la entrevista personalizada.
2. Verificar que la información solicitada en los formatos del expediente estén debidamente diligenciados.
3. Verificar el resultado de los exámenes de estado del aspirante (tanto en bachilleres como en profesionales).
4. La entrevista para este proceso de selección del talento humano de la Policía Nacional, se realizará de manera individual; por lo tanto, estipulo un tiempo exacto de 35 a 40 minutos es suficiente para cumplir con su objetivo, con el fin de programar el número de aspirantes.

En el desarrollo de la entrevista se deben tener presente los siguientes aspectos:

- Saludo inicial, rapport y encuadre
- Diligenciamiento de formatos
- Chequeo examen mental del aspirante
- Entrevista semidirigida o semiestructurada.

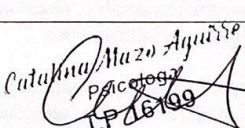
Esta entrevista se apoya de la batería de riesgo psicosocial predeterminada con ítems y escalas de evaluación específicas, para garantizar la objetividad en la toma de decisiones. Este tipo de metodología asegura la validez y confiabilidad de la valoración psicológica.

Registro Observacional

En las entrevistas semiestructuras realizadas a los aspirantes a la policía nacional, se logró establecer que muchas de las personas vienen de hogares disfuncionales, estrato social 1 y 2, de igual forma, muchos manifiestan que no han finalizado el bachilleratos para servicio militar por problemas económicos, víctimas del conflicto armado y dan a conocer que quieren ingresar a la policía nacional por estabilidad y proyección.

#### Reflexión de la experiencia

Realizar una excelente entrevista con el objetivo seleccionar a los mejores aspirantes para que hagan parte del talento humano de la policía nacional, donde estudiamos los procesos cognoscitivos, rasgos de personalidad, valores, motivaciones y comportamientos. La entrevista es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos; se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar Díaz-Bravo (2013).

Firma Empresa:	Numero de semana: semana #3
 <p>Catalina Mazo Aguirre Policia 1.7.2019</p>	Número de registro / diario: 07 de septiembre al 11.

### FORMATO DIARIO DE CAMPO

Nombre del Practicante	Luis Sair Hernández M.	Fecha: 13/09/21
Empresa	Policía Nacional	Área Organizacional
Ciudad	Apartadó	
Nombre de la Actividad	"Plan de incorporación 2021 para aspirantes a los grados de la Policía Nacional"	
Hora de Inicio: 08:00		
Hora de Inicio: 12:00		

#### Descripción de la Actividad

Se realizaron conceptos psicológicos a los aspirante que han realizado todo el proceso de incorporación, en esta actividad se evaluara los procesos cognoscitivo, rasgos de personalidad, valores, motivaciones y comportamientos, ajustados con referencia a las competencias laborales de cada uno de los que sean citados a esta valoración, a partir del funcionamiento legal y de los criterios establecidos en el presente protocolo para emitir un concepto sobre el ajuste al perfil psicológico.

Esta valoración es de carácter eliminatorio y obligatorio para las convocatorias de aspirantes a oficiales, patrullero, servicio militar y especialidades del servicio de policía y sus cursos, y servicio no uniformado. Es un resumen específico del proceso donde se define si el aspirante ajusta o no al perfil.

Son los responsable de esta valoración los profesionales de psicología y deben tener en cuenta el orden de todo el proceso así:

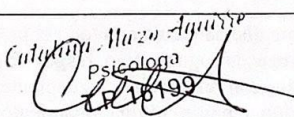
- Prueba psicotécnica, puntaje es de 0-30.
- Entrevista, puntaje es de 0-30.
- Evaluación de competencias, puntaje es de 0-30.
- Finalmente, Concepto psicológico puntaje total es de 0-100.

Los puntajes para ajusta al perfil son:

- Oficiales puntaje para ajustar de 70-100.
- Patrullero puntaje para ajustar de 65-100
- Auxiliares puntaje para ajustar concepto psicológico.
- Para especialidades 0-70.

Aspectos importantes para que el aspirante no ajustar a ningún perfil son:

- Aspirante que no supere la prueba psicométrica no ajusta a los perfiles.
- Que sea consumidor de sustancias de estupefacientes.
- Que haya sacado críticos algunas variables en la BRP.
- Aspirantes con tatuajes visibles que afecten la imagen institucional.

<b>Registro Observacional</b>	
Mala presentación personal de los aspirantes por ser jóvenes de bajos recursos, se logró establecer que mucho de ellos vienen de hogares disfuncionales, estrato social 1 y 2, víctimas del conflicto armado.	
<b>Reflexión de la experiencia</b>	
Realizar el concepto psicológico con el objetivo de seleccionar a los mejores aspirantes para que hagan parte del talento humano de la policía nacional, donde estudiamos los procesos cognoscitivos, rasgos de personalidad, valores, motivaciones y comportamientos. El concepto psicológico es una herramienta de gran utilidad en el proceso.	
<b>Firma Empresa:</b>	<b>Numero de semana: semana #3</b>
 Catalina Maza Aguirre Psicóloga 18199	<b>Número de registro / diario: 13 de septiembre al 15.</b>



**UNIMINUTO**  
Corporación Universitaria Minuto de Dios  
Educación de calidad al alcance de todos

Sede Virtual y a Distancia

### FORMATO DIARIO DE CAMPO

Nombre del Practicante	Luis Sair Hernández M.	Fecha: 16/09/21
Empresa	Policía Nacional	Área Organizacional
Ciudad	Apartadó	
Nombre de la Actividad	"Plan de incorporación 2021 para aspirantes a los grados de la Policía Nacional"	
Hora de Inicio: 08:00		
Hora de Inicio: 12:00		

#### Descripción de la Actividad

Lo planeado y la instrucción recibida para este semestre se iniciaron las convocatorias para personal que ya hace parte de la institución que desean ingresar a las especialidades; convocatoria abiertas para aplicar a la Dirección de Investigación Criminal y Dirección de Inteligencia Policía.

Para estas se inscribieron 30 aspirantes, dando inicio con la agenda dividiéndolos en dos grupos. Se inicia con la aplicación de tres pruebas psicológicas descritas así:

(TAMEP-I) Test de actitudes mentales que evalúa el estado de ánimo de los aspirantes, cuenta con 50 preguntas y tiene como objetivo medir el razonamiento numérico y verbal, comprensión verbal, rapidez y precisión perceptiva, con pregunta tiene 4 opciones de respuesta.

#### ESCALA DE RESPUESTA

ÍTEM  A  B  C  D

(RPA-E) la Batería de riesgos psicológicos de adaptación para las especialidades; esta prueba tiene una duración de 65 minutos, conformada por 231 preguntas que se responde falso o verdadero, en esta a diferencia de las otras no hay respuesta incorrecta y es solo decisión según su percepción.

(PCP-E) donde se evalúa las competencias policiales para las especialidad, con tiene 68 reactivos sobre situaciones cotidianas dura 30 minutos y se responde según su percepción, cada pregunta tiene 4 opciones de respuesta.

#### ESCALA DE RESPUESTA

ÍTEM  A  B  C  D

Estás se registran como actividades individuales, porque se debe realizar la calificación en la herramienta virtual y del mismo modo se evalúa y analiza el resultado final. Por lo tanto, lo invitamos a contestar las preguntas de forma sincera y siguiendo las instrucciones.

Se realiza apoyo a la actividad de adaptabilidad al entorno de dichas pruebas, realizamos una actividad antes de iniciar las pruebas (respiración 7) la cual permite activar la atención al momento de realizar las pruebas.

NORMAS DE USO DE LA PRUEBA

La prueba debe ser aplicada según las siguientes condiciones

1. Los aspirantes deben estar en estado de descanso sin evidenciar fatiga física o cognitiva.
2. Cada prueba debe ser aplicada en un espacio cómodo para el aspirante.
3. Antes de iniciar las pruebas el aspirante debe tener los elementos necesarios para la aplicación.
4. Se debe indicar a los aspirantes el tiempo con el que cuenta para diligenciar cada prueba.
5. Los ítems se presentan en formato de selección múltiple y la otra de falso o verdadero.

Para Chiavenato, I. (2009) la Gestión del Talento Humano la define como “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”.

Chiavenato (2000) establece que “El proceso de selección no es un fin en sí mismo, es un medio para que la organización logre sus objetivos”.

Chiavenato (2000) describe que “el reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización.

Según Chiavenato (2007), nos dice que el Test es una medida de desempeño o de realización, ya sea por medio de operaciones mentales o manuales, de elecciones o de lápiz y papel. El test se utiliza para conocer mejor a las personas en decisiones de empleo, en orientación profesional, en la evaluación profesional, en el diagnóstico de la personalidad, etc.

#### Registro Observacional

Se nota el desinterés por muchos adolescentes al momento de brindarle la información acerca de cómo incorporarse a la policía nacional para que presente su servicio militar o su carrera profesional en la institución.

#### Reflexión de la experiencia

Chiavenato (2000) describe que “el reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización”. A modo de reflexión debemos trabajar más en el método de trabajo de campo (Instituciones educativas, Barrios), para así reclutar la mayor cantidad de jóvenes para que se inscriban al proceso de selección.





**UNIMINUTO**  
Corporación Universitaria Minuto de Dios  
Educación de calidad al alcance de todos

Sede Virtual y a Distancia

### FORMATO DIARIO DE CAMPO

Nombre del Practicante	Luis Sair Hernández M.	Fecha: 21/09/21
Empresa	Policía Nacional	Área Organizacional
Ciudad	Apartado	
Nombre de la Actividad	"Plan de incorporación 2021 para aspirantes a los grados de la Policía Nacional"	
Hora de Inicio: 14:00		
Hora de Final: 18:00		

#### Descripción de la Actividad

Se realizó programación mediante llamadas telefónicas y correos electrónicos de fecha y hora para la entrevista psicología a los aspirantes a las especialidades de la Policía Nacional, que hayan realizado las pruebas psicotécnicas y se encuentren registrados en la plataforma (SINCO) de la institución, para dar continuidad al concepto psicológico.

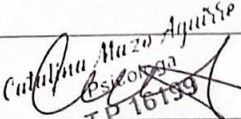
#### Registro Observacional

Desconocimiento por parte de los aspirantes al momento de ingresar a la plataforma (SINCO) manifiestan no tener claridad al momento de ingresar la información personal, tampoco tener los medios técnicos para el seguimiento a la plataforma (SINCO).

Alguno de los aspirantes citados, manifestaron no tener el recurso de los pasajes para asistir a la cita, por lo cual toco reprogramárselas.

#### Reflexión de la experiencia

Seguir enfocándonos más en el trabajo colaborativo, con estos uniformado que hoy son aspirantes para las especialidades donde obtendrán cargos con más responsabilidad individual; también explicarle y orientarlos al momento de ingresar a la plataforma (SINCO), así lograr que no se desmotiven y puedan realizar la preinscripción.

Firma Empresa:	Numero de semana: semana #4
	Número de registro / diario: 21 de septiembre.



### FORMATO DIARIO DE CAMPO

Nombre del Practicante	Luis Sair Hernández M.	Fecha: 22/09/21
Empresa	Policía Nacional	Área Organizacional
Ciudad	Apartadó	
Nombre de la Actividad	"Plan de incorporación 2021 para aspirantes a los grados de la Policía Nacional"	
Hora de Inicio: 08:00		
Hora de Final: 12:00		

#### Descripción de la Actividad

Se realizaron las entrevistas a los aspirantes para las especialidades, teniendo en cuenta el protocolo de la Dirección de Incorporación de la Policía Nacional, donde establecer con anterioridad un sitio adecuado (consultorio) provisto de escritorio y sillas que permita lograr un ambiente confortable que facilite llevar a cabo una conversación amable, reservada y sin interrupción. Igualmente, se deben tener presente las siguientes indicaciones:

1. Revisar y estudiar de manera detallada el expediente de cada aspirante analizando la información referente a su historia personal, su dinámica familiar, estudios realizados, rendimiento académico, antecedentes médicos, competencias laborales, entre otros, contenidas en los formatos, para identificar los temas o tópicos en los que se profundizará en la entrevista personalizada.
2. Verificar que la información solicitada en los formatos del expediente estén debidamente diligenciados.
3. Verificar el resultado de los exámenes de estado del aspirante (tanto en bachilleres como en profesionales).
4. La entrevista para este proceso de selección del talento humano de la Policía Nacional, se realizará de manera individual; por lo tanto, estipulo un tiempo exacto de 35 a 40 minutos es suficiente para cumplir con su objetivo, con el fin de programar el número de aspirantes.

En el desarrollo de la entrevista se deben tener presente los siguientes aspectos:

- Saludo inicial, rapport y encuadre
- Diligenciamiento de formatos
- Chequeo examen mental del aspirante
- Entrevista semidirigida o semiestructurada.

Esta entrevista se apoya de las pruebas psicotécnicas aplicadas predeterminada con ítems y escalas de evaluación específicas, para garantizar la objetividad en la toma de decisiones. Este tipo de metodología asegura la validez y confiabilidad de la valoración psicológica.

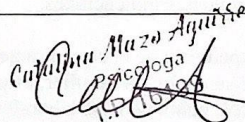
Registro Observacional

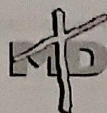
En las entrevistas semiestructuras realizadas a los aspirantes a especialidades de la policía nacional, se logró establecer que muchos cuenta con respuestas prudentes y correctas dentro de los procedimientos policiales, de igual forma algunos han estudiados técnicas y son profesionales y dan a conocer que quieren ingresar a estas especialidades para trabajar y aplicar lo de su carreras profesionales sobre todo los que son abogados, también por la estabilidad y proyección.

#### Reflexión de la experiencia

Realizar una excelente entrevista con el objetivo seleccionar a los mejores aspirantes para que hagan parte de las especialidades de la Policía Nacional, donde estudiamos los procesos cognoscitivos, rasgos de personalidad, conocimientos policiales, valores, motivaciones y comportamientos.

La entrevista es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos; se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar Díaz-Bravo (2013).

Firma Empresa:	Numero de semana: semana #5
 <p>Catalina Maza Aguilar Psicóloga I.E. 10123</p>	Número de registro / diario: 22 de septiembre hasta el 25.



**UNIMINUTO**  
Corporación Universitaria Minuto de Dios  
Educación de calidad al alcance de todos

Sede Virtual y a Distancia

### FORMATO DIARIO DE CAMPO

Nombre del Practicante	Luis Sair Hernández M.	Fecha: 27/09/21
Empresa	Policía Nacional	Área Organizacional
Ciudad	Apartadó	
Nombre de la Actividad	"Plan de incorporación 2021 para aspirantes a los grados de la Policía Nacional"	
Hora de Inicio: 08:00		
Hora de Inicio: 12:00		

#### Descripción de la Actividad

Se realizaron conceptos psicológicos a los aspirante de las convocatorias para las especialidades, todos aquellos que realizaron el proceso de incorporación; en esta actividad se evaluara los procesos cognoscitivo, rasgos de personalidad, valores, motivaciones y comportamientos, ajustados con referencia a las competencias laborales de cada uno de los que sean citados a esta valoración, a partir del funcionamiento legal y de los criterios establecidos en el presente protocolo para emitir un concepto sobre el ajuste al perfil psicológico.

Esta valoración es de carácter eliminatorio y obligatorio para las convocatorias de aspirantes a oficiales, patrullero, servicio militar y especialidades del servicio de policía y sus cursos, y servicio no uniformado. Es un resumen específico del proceso donde se define si el aspirante ajusta o no al perfil.

Son los responsable de esta valoración los profesionales de psicología y deben tener en cuenta el orden de todo el proceso así:

- Prueba psicotécnica, puntaje es de 0-30.
- Entrevista, puntaje es de 0-30.
- Evaluación de competencias, puntaje es de 0-30.
- Finalmente, Concepto psicológico puntaje total es de 0-100.

Los puntajes para ajusta al perfil son:

- Para especialidades 0-70.

Aspectos importantes para que el aspirante no ajustar a ningún perfil son:

- Aspirante que no supere las pruebas psicológicas no ajusta al perfil.
- Que sea consumidor de sustancias de estupefacientes.
- Que haya sacado críticos algunas variables en la BRP.
- Que la puntuación en conocimientos policiales sea baja.

#### Registro Observacional

Mala presentación personal de los aspirantes y desconocimientos de procedimientos de policía, se

logró establecer que mucho de ellos tiene un bajo conocimiento del código de procedimiento penal y código penal y sobre todo de derechos humanos.

Reflexión de la experiencia

Realizar el concepto psicológico con el objetivo de seleccionar a los mejores aspirantes para que hagan parte de las especialidades de la policía nacional, donde estudiamos los procesos cognoscitivos, rasgos de personalidad, conocimientos policiales, valores, motivaciones y comportamientos. El concepto psicológico es una herramienta de gran utilidad en el proceso.

Firma Empresa:

Numero de semana: semana #6

*Cristina Mazo Aguilar*  
Psicóloga  
I.P. 16133

Número de registro / diario: 27 de septiembre al 30.

**FORMATO DIARIO DE CAMPO**

Nombre del Practicante	Luis Sair Hernández M.	Fecha: 01/10/21
Empresa	Policía Nacional	Área Organizacional
Ciudad	Apartado	
Nombre de la Actividad	"Plan de incorporación 2021 para aspirantes a los grados de la Policía Nacional".	
Hora de Inicio: 08:00		
Hora de Inicio: 12:00		

**Descripción de la Actividad**

Se llevó a cabo reunión con el grupo de trabajo de la oficina de incorporación seccional y regional de la ciudad de Medellín, donde en compañía con la psicóloga Catalina Mazo Aguirre profundizan temas del protocolo en el área de psicología para fortalecer de cierto modo las falencias y debilidades del mismo.

Esta reunión el tema principal era la resolución 03684 del 08/08/2017 "Por la cual se adopta el Protocolo de Selección del Talento humano para la Policía Nacional", será de aplicación exclusiva de la Dirección de Incorporación en desarrollo del proceso de selección del talento humano, en las convocatorias de oficiales, patrulleros, servicio militar, servidores públicos no uniformados (libre de nombramiento y remoción, en provisionalidad de carrera y empleo por encargo), especialidades del servicio de policía y sus cursos.

Misión: La Dirección de Incorporación de la Policía Nacional tiene como misión, gerencial el proceso de selección e incorporación, eligiendo el mejor talento humano del país, así como el personal uniformado que cumpla con las competencias y perfiles requeridos en las diferentes especialidades del servicio policial, para prestar un servicio de calidad a la comunidad, de acuerdo con la planta autorizada por el Gobierno Nacional. (nacional, Misión, visión, mega, valores, principios y funciones, 2006)

Visión: Al 2030 seremos una organización preparada para responder ante el cambio social a nivel local y global, como resultado de transformaciones estructurales que generen cultura y conciencia de futuro responsable en la ciudadanía. (Nacional, Misión, visión, mega, valores, principios y funciones, 2006).

Las etapas del proceso que son las siguientes:

Preinscripción.

Inscripción.

Valoración psicológica: aquí se evalúa en los aspirantes los procesos cognoscitivos, rasgos de personalidad, valores, motivaciones y comportamientos.

Finalmente, referentes al objetivo general y los específicos del proyecto presentado vamos a dar cumplimiento a ellos con las siguientes actividades relacionadas, taller de inducción, actividades administrativas, actividades transversales al proceso de selección, aplicación de pruebas psicotécnicas, entrevistas y concepto del psicólogo.

Registro Observacional	
Organización y un buen conocimiento por parte de los funcionarios que manejan los procesos en la oficina de incorporación de la policía nacional	
Reflexión de la experiencia	
Que uno debe apropiarse del tema y de los procesos asignados para así realizar un buen desarrollo de las actividades, de igual forma tener mucha responsabilidad con la información suministrada por los aspirantes	
Firma Empresa:	Numero de semana: semana #7
<i>Catalina Maza Aguirre</i> Psicóloga 70189	Número de registro / diario: día 01 de octubre

## FORMATO DIARIO DE CAMPO

Nombre del Practicante	Luis Sair Hernández M.	Fecha: 02/10/21
Empresa	Policía Nacional	Área Organizacional
Ciudad	Apartadó	
Nombre de la Actividad	"Plan de incorporación 2021 para aspirantes a los grados de la Policía Nacional"	
Hora de Inicio: 08:00		
Hora de Inicio: 12:00		

## Descripción de la Actividad

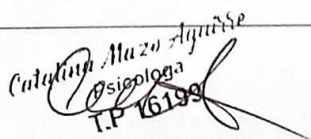
En continuidad con la convocatoria de auxiliares de policía, se inició la inscripción en la base de datos de la plataforma (SINCO) de la Policía Nacional, a los aspirantes que se les realizó la prueba psicotécnica y consiste en registrar la información personal, familiar, laboral, académica e historial médico, información de interés para la entrevista y concepto psicológico.

## Registro Observacional

La mayoría de los jóvenes inscritos de los diferentes municipios de la Subregión de Urabá, no son bachilleres específicamente los aspirantes para servicio militar, porque para patrullero obligatoriamente deben de ser Bachiller, otro aspecto relevante que vienen de hogares disfuncionales.

## Reflexión de la experiencia

Chiavenato (2000) describe que "el reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización". Seguir enfocándonos más en el trabajo de campo (Instituciones educativas, Barrios), ya que es la principal actividad para brindar la información a las personas y así lograr la mayor cantidad de jóvenes para que realicen la preinscripción.

Firma Empresa:	Numero de semana: semana #7
 Catalina Maza Aguirre Psicóloga I.P. 16199	Número de registro / diario: 02 de octubre hasta el 04.



Anexo C. Fotografías del espacio que se propuso adecuar para la valoración y realización de pruebas

