

**CAPTACIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO PROCESO
DETERMINANTE EN LA EFECTIVIDAD LABORAL
DE LOS FUNCIONARIOS DE LA POLICÍA
DEL ESTADO CARABOBO**



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



Línea de Investigación: Gestión de las Personas

**CAPTACIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO
PROCESO DETERMINANTE EN LA EFECTIVIDAD
LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA
POLICIA DEL ESTADO CARABOBO**

Autora:
Arrieche L. Leidy J.

Naguanagua, Octubre de 2014



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



Línea de Investigación: Gestión de las Personas

**CAPTACIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO
PROCESO DETERMINANTE EN LA EFECTIVIDAD
LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA
POLICIA DEL ESTADO CARABOBO**

Trabajo de Grado Presentado ante la Dirección de Postgrado de la Facultad
de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo para
Optar al Título de Magíster en Administración
Del Trabajo y Relaciones Laborales.

Autora: Arrieche L. Leidy J.
C.I.: V-13. 754.583.

Tutora Metodológica: Blanco C. Mercedes B.
C. I.: V- 4.368.061.

Naguanagua, Octubre de 2014



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

**CAPTACIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO
PROCESO DETERMINANTE EN LA EFECTIVIDAD
LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA
POLICIA DEL ESTADO CARABOBO**

Tutora: Mercedes B. Blanco C.

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Área de Estudios de Postgrado
Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales
Por: Mercedes B. Blanco C.
C. I. V- 4.386.061

Línea de Investigación: Gestión de las Personas.

Naguanagua, Octubre de 2014



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



APROBACIÓN DEL TUTOR

Por medio de la presente, yo, Mercedes B. Blanco C., Titular de la Cédula de Identidad N° V- 4.368.061, en mi carácter de Tutora del Trabajo de Grado del Programa de la Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, titulado: **“CAPTACIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO PROCESO DETERMINANTE EN LA EFECTIVIDAD LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA POLICÍA DEL ESTADO CARABOBO”**, presentado por la Ciudadana Lcda. Leidy J. Arrieché L., Titular de la Cédula de Identidad N° 13.754.583, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos de forma y fondo para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales

En Naguanagua, a los veintiún (21) días del mes de octubre del año dos mil catorce.

Firma:

Dra. Blanco C. Mercedes B.

C.I: V- 4.368.061



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



VEREDICTO

Nosotros, Miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado Titulado: **“CAPTACIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO PROCESO DETERMINANTE EN LA EFECTIVIDAD LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA POLICÍA DEL ESTADO CARABOBO”**, presentado por la Lcda. Leidy J. Arrieche L., Titular de la Cédula de Identidad N° V- 13.754.583 y elaborado bajo la dirección de la Tutora Dra. Mercedes B. Blanco. C, Titular de la Cédula de Identidad N° V- 4.368.061, para optar al Título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado:

a los _____ días del mes de _____ del año 2014.

Jurados:

Jurado: _____ C.I.: _____ Firma: _____

Jurado: _____ C.I.: _____ Firma: _____

Jurado: _____ C.I.: _____ Firma: _____

DEDICATORIA

A Jehová de los ejércitos creador de los cielos y la tierra, y a su amado hijo Jesucristo, porque sin ellos nada me es posible, son mi roca y mi fortaleza, mi escudo, a su espíritu santo que me ilumina en cada paso de mi vida.

Al Amor, que es el más bello sentimiento, reflejado en la familia. Mi madre y padre quienes me enseñaron valores que marcaron mi vida, mi esposo, quien me ha apoyado a lo largo de toda la vida que llevamos juntos, a mis tres hermosos hijos; es por ello que a ustedes les dedico el logro de esta nueva meta.

A la Policía del Estado Carabobo, en dónde he podido crecer profesionalmente y contribuir día a día con la seguridad de la ciudadanía carabobeña, en el ejercicio de mis funciones con respecto a mi trabajo.

Leidy J. Arrieche L.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por estar siempre conmigo y más en este nuevo momento importante de mi vida, como lo es la obtención del grado académico profesional en la Maestría de Administración del Trabajo y Relaciones Laborales en la Honorable Universidad de Carabobo.

A mi Familia, por ese apoyo continuo e incondicional en todas las metas que me he trazado, para mi crecimiento personal y profesional.

A la Universidad de Carabobo, honorable Alma Máter, formadora de talento humano profesional, enmarcada en la responsabilidad social, en los valores, en la ética y la moral; comprometida con la educación superior y con Venezuela.

A Berenice Blanco, quién acepto ser mi Tutora Metodológica para el desarrollo del Trabajo de Grado, por su apoyo incondicional, consejos y conocimientos.

A mis Profesores de la Maestría de Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, por ser los emisores de conocimientos y experiencias valiosas para mi formación profesional.

A la Policía del Estado Carabobo, institución insigne en la seguridad ciudadana del estado, en donde laboro y en donde desarrolle la investigación. No puedo dejar de mencionar a mi amiga y compañera de estudios: Mónica, quien me ayudo mucho en el logro de este objetivo. A todos ustedes Gracias de Corazón.

Leidy J. Arrieche L.

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	Nº PÁGINA
DEDICATORIA.....	vii
AGRADECIMIENTO.....	viii
ÍNDICE GENERAL.....	ix
ÍNDICE DE CUADROS.....	x
ÍNDICE DE IMÁGENES.....	xi
RESÚMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	14
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema.....	17
Objetivos de la Investigación.....	24
Justificación de la Investigación.....	25
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	
Antecedentes.....	30
Bases Teóricas.....	40
Marco Conceptual.....	59
CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	
Naturaleza de la Investigación.....	61
Estrategia Metodológica.....	65
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información.....	67
Informantes Claves.....	71
CAPÍTULO IV	
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	73
CONCLUSIONES.....	102
RECOMENDACIONES.....	105
LISTA DE REFERENCIAS.....	109
ANEXOS.....	114

ÍNDICE DE CUADROS

CONTENIDO	Nº PÁGINA
CUADRO Nº 1: Categorización de la Información 1.....	75
CUADRO Nº 2: Matriz de la Información 1.....	81
CUADRO Nº 3: Categorización de la Información 2.....	82
CUADRO Nº 4: Matriz de la Información 2.....	88
CUADRO Nº 5: Categorización de la Información 3.....	89
CUADRO Nº 6: Matriz de la Información 3.....	94

ÍNDICE DE IMÁGENES

CONTENIDO	Nº PÁGINA
IMÁGEN Nº 1: Flujograma.....	107



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



**CAPTACIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO PROCESO
DETERMINANTE EN LA EFECTIVIDAD LABORAL DE LOS
FUNCIONARIOS DE LA POLICIA DEL ESTADO CARABOBO**

Autora: Arrieche L. Leidy J.

Tutora: Blanco, Berenice.

Fecha: Octubre, 2014.

RESUMEN

El talento humano es el recurso más importante de toda organización, por tanto su proceso de captación es determinante en la efectividad laboral; es por ello, que con la aplicación de un buen proceso de reclutamiento y selección, se obtienen resultados positivos para todo el ámbito organizacional. Ahora bien, bajo estas premisas, el presente trabajo se plantea como objetivo general, analizar la captación del talento humano, proceso determinante en la efectividad laboral de los funcionarios de la Policía del Estado Carabobo, para ello se trazaron tres objetivos específicos, el primero, que consiste en describir la situación actual del proceso de captación del talento humano de aspirantes a funcionarios de la Policía del Estado Carabobo; el segundo, hace referencia a establecer los factores que determinan la eficiencia o ineficiencia del proceso de captación de talento humano, llevado a cabo por la Policía del Estado Carabobo y el tercero, presentar posibles líneas de acción para una mayor efectividad laboral de los funcionarios de la Policía del Estado Carabobo, adscritos a la Gobernación. De acuerdo al problema planteado y en función de los objetivos, la investigación se ubica dentro de la modalidad cualitativa de tipo descriptiva y documental, para ello se utilizó como instrumento de recolección de información la aplicación de tres (3) entrevistas dirigidas a funcionarios policiales con grado profesional, en este caso ellos representan a los informantes claves. En cuanto a los resultados obtenidos al analizar e interpretar la información suministrada por los entrevistados, fueron de gran interés y pertinencia, ya que los mismos están inmersos en la gestión policial.

Palabras Claves: Captación del Talento Humano, Efectividad Laboral y Policía del Estado Carabobo.



UNIVERSITY OF CARABOBO
FACULTY OF SCIENCE ECONOMIC AND SOCIAL
GRADUATE STUDY AREA
MASTER IN MANAGEMENT OF LABOR
AND INDUSTRIAL RELATIONS
BÁRBULA CAMPUS



**PICK OF HUMAN TALENT AS DETERMINING THE WORKING PROCESS
EFFECTIVENESS OF LABOR OFFICIALS POLICE STATE CARABOBO.**

Author: Arrieche L., Leidy J.

Tutor: Blanco, Berenice.

Date: October, 2014.

ABSTRACT

Human talent is the most important resource of any organization, therefore its recruitment process is crucial in work effectiveness; is why, with the application of good recruitment and selection process, positive results were obtained for all organizational levels. However, under these assumptions, the present work is the general objective to analyze the uptake of human talent, determining process effectiveness labor officials Carabobo State Police, three specific goals for it were drawn, the first, which is to describe the current status of the collection of human talent of aspiring officials Carabobo State Police; the second refers to establish the factors that determine the efficiency or inefficiency of the process of attracting human talent, carried out by the Police of Carabobo State, and the third, to present possible courses of action for increased effectiveness of labor officials Carabobo State Police, assigned to the Government. According to the problem and depending on the objectives, the research is located within the qualitative form of descriptive and documentary, for it was used as a tool for collecting information application three (3) interviews conducted with police officers professional degree, in this case they represent the key informants. As for the results obtained when analyzing and interpreting the information provided by respondents, were of great interest and relevance, since they are immersed in police management.

Keywords: Human Resource Recruitment, Job Effectiveness and Carabobo State Police.

INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempos ha habido una serie de cambios dentro de los conceptos que se manejan en recursos humanos, uno de ellos es la evolución de lo que antes se consideraba el reclutamiento y selección de personal hacia lo que ahora es la captación del talento, que más que una moda es una estrategia organizacional.

Ahora bien, al hacer referencia al concepto de efectividad, este se refiere a la capacidad de lograr un efecto deseado, esperado o anhelado. La palabra efectividad adquiere su origen del verbo latino “efficere”, que quiere decir ejecutar, llevar a cabo u obtener como resultado. Cabe entonces mencionar, que cuando, un individuo practica la efectividad en su trabajo, su tiempo rinde mucho más, sus niveles de bienestar aumentan, ya que éste sentirá que está cumpliendo con sus funciones inherentes a su cargo de forma eficiente.

Por otra parte, cabe destacar que el principal recurso de una organización son sus profesionales, no obstante muchas ignoran el valor que sus colaboradores aportan a la misma y habitualmente fallan en captar, alinear, motivar, desarrollar y recompensar a sus trabajadores. Por ello, el profesional de la administración de recursos humanos o talento humano, enfrenta en este campo uno de los retos más significativos de su actividad y las organizaciones en que trabajará esperan que él aporte enfoques más sociales y humanos a sus políticas de selección. Posiblemente otro reto importante de hoy en día para los especialistas en el área es el incorporar y mantener buenos trabajadores. Aunque muchas de las pautas y tácticas

empleadas para lograr estos objetivos serán específicas según la organización y el sector al que pertenecen, sin embargo, algunas ideas básicas se aplican en la mayoría de las organizaciones.

Desde ese punto de vista, la captación es un procedimiento que tiene pautado determinados fines, en base a una tarea específica definida. La palabra captación está asociada además, al proceso de hallar seguidores para determinado propósito; y no es más que la búsqueda constante del personal altamente capacitado para ocupar un determinado puesto en un determinado tiempo. La captación en sí, genera una serie de sistemas de información que le van a proporcionar a la organización detalles acerca del conocimiento, capacidad y características que posee cada individuo que forma parte de esa estructura organizacional.

De este modo, la captación del talento humano puede definirse entonces como el conjunto de actividades y procesos que se realizan para conseguir un número suficiente de candidatos potencialmente calificados, para su incorporación a la organización. Todo ello enmarcado en la búsqueda de la mejora continúa del capital humano y de esta forma agregar nuevos valores a los activos intangibles de la organización, haciendo hincapié en la eficacia, habilidades y competencias que le permitan a la Institución realizar su misión y alcanzar sus objetivos globales.

El presente trabajo se plantea como objetivo general analizar la captación del talento humano como proceso determinante en la efectividad laboral de los funcionarios de la Policía del Estado Carabobo. Es por ello que con la realización del mismo se incentivará a generaciones futuras del ámbito

de la investigación, a la incursión en estudios basados en escenarios de la gestión de la Policía Estatal de Carabobo.

La investigación estará estructurada por capítulos para su mayor comprensión, el primero titulado el problema, está conformado por el planteamiento del problema que permite exponer el contexto de la situación en estudio, el objetivo general y los objetivos específicos que representan el propósito de la investigación y la respectiva justificación de la investigación que comprende lo que motivo a la realización del estudio, su importancia y los aportes a diferentes contextos; el segundo titulado marco teórico referencial, compuesto por los antecedentes de la investigación y las bases teóricas, que implica una revisión profunda del tema, por medio de la revisión bibliográfica; el tercero titulado marco metodológico, contiene la naturaleza de la investigación, estrategia metodológica, técnicas e instrumentos de recolección de información, los informantes claves y aspectos administrativos; este capítulo está referido a la forma de abordar el estudio y su estructuración como proceso investigativo, el cuarto capítulo titulado análisis e interpretación de los resultados, muestra la representación cualitativa de los distintos resultados obtenidos con la aplicación de la entrevista como parte del proceso de recolección de información, bajo un proceso de análisis; la última parte del trabajo está compuesta por las conclusiones que representan los juicios y perspectivas de la investigadora, derivadas de todo el proceso investigativo en su ámbito general; finalizando con la lista de referencias y la presentación de los anexos.

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

En un mundo de cambios acelerados, donde la adaptación al mercado global, la innovación, la tecnología, la velocidad y el aprendizaje van a ser continuos y vitales, es imprescindible que las organizaciones sean inteligentes, veloces y sobre todo flexibles para mantenerse contextualmente competitivas en todos los aspectos. En ese sentido, es ineludible saber aprovechar las diversas capacidades y potencialidades de la fuerza laboral, además de todas las posibilidades que se le presentan en lo económico, en definitiva. Es así como el proceso de captación de talento humano a nivel mundial cada día se fortalece más e innova en sus procedimientos, esto con la finalidad de captar al personal más idóneo en pro del cumplimiento de sus objetivos, no se trata entonces de reclutar, seleccionar y contratar a un personal cualquiera, sino de hacer que ese personal en conjunto funcione sinérgica e inteligentemente en función de la organización, y en este caso donde se trata de una organización ligada a la seguridad pública ciudadana, hay que ser más estrictos en los procedimientos, de manera que se garantice a la población una policía de calidad.

Hoy en día es notable el aumento de la delincuencia en Latinoamérica, esto queda evidenciado en los distintos reportes públicos durante las emisiones informativas emitidas en el transcurso del primer semestre del año 2014, por los medios de comunicación e información nacionales e

internacionales (Venevisión, Globovisión, Televen, El Nacional, El Universal, El Carabobeño, Notitarde, Unión Radio, Noticias 24, Agencia de Noticias, CNN en Español, Telemundo Internacional, Televisa, Tv Azteca, Caracol, RCN Colombia, Tv Chile, etc., entre otros).

Ahora bien, resulta claro que los sistemas policiales en Latinoamérica han sido objeto de cuestionamientos y críticas producto del incumplimiento de sus funciones, corrupción, carencia de autonomía profesional, faltas, delitos, deficiencias en los procesos de reclutamiento, selección, formación de personal y falta de valores. Es por ello que se han ido creando políticas públicas en el medio internacional y nacional, para así de esta forma, poder corregir estas debilidades que presentan y por ende reclutar, seleccionar y formar policías profesionales que puedan garantizar la seguridad y la paz ciudadana.

En Venezuela, los índices de inseguridad son elevados, y la actuación policial, carece de efectividad, los funcionarios policiales no gozan de una buena aprobación por parte del pueblo venezolano, por lo general son catalogados como policías corruptos, que cobran peaje, que incumplen ellos mismos las leyes, que son ladrones, entre tantos calificativos. Es por ello que es necesaria la reestructuración y modernización de los sistemas de justicia penal, en Venezuela: Ministerio, Tribunales, Fiscalía General de la República, Defensoría del Pueblo, Centros Penitenciarios, Policía Nacional, Policías Estadales y Municipales, como una prioridad para una gestión eficiente, en materia de seguridad pública ciudadana.

En referencia a las irregularidades detectadas en funcionarios policiales, Fernández, L. (2012:1), señala que: “Como parte del proceso continuo de depuración que realiza la Policía Nacional Bolivariana (PNB), con base en los estatutos de la función policial, han sido expulsados 240 funcionarios por distintas irregularidades (ejecución de faltas y delitos), desde el 2010 hasta abril del 2012”.

Por consiguiente y a pesar de todo lo antes expuesto. En general, los funcionarios pertenecientes a los organismos de seguridad ciudadana, son vistos por las diferentes comunidades como un grupo de personas que están para resolver la grave problemática que afecta la seguridad y la paz ciudadana.

En relación a los sucesos violentos que diariamente se pueden observar, a través de los diferentes medios de comunicación e información, reflejan el grado de descomposición social que se está viviendo; acciones como los robos, hurtos, homicidios, corrupción, violaciones y hasta el narcotráfico, son delitos que el funcionario policial debe enfrentar día a día, para garantizar a la ciudadanía el cumplimiento de las leyes establecidas, así como la seguridad de las personas, de sus bienes y a su vez mantener el orden público. Por consiguiente, el policía como servidor del pueblo debe velar por el cumplimiento de los principios fundamentales de convivencia y de tranquilidad social.

Ahora bien, en el Estado Carabobo, específicamente en la Av. Paseo Cabriales se encuentra la Escuela de Policía Estatal o Centro de Formación Policial (CEFOPOL), que fue fundada en el año 1990, según Decreto Nro. 0165 y cierra al efectuarse el cambio de gobierno en el año 2001. Posteriormente la academia reabrió en el año 2004, según el Decreto Nro. 2429, pero no es sino hasta el año 2005 que abre sus puertas formalmente, con un curso de Formación de Agentes de Seguridad y Orden Público, cuya formación era menor a un (1) año.

En la actualidad los cursos de formación son de Oficial de Policías y no de Agentes de Seguridad y Orden Público, el cual tiene una duración de un (1) año, según los preceptos de la Ley Orgánica del Servicio de Policía, Cuerpo de Policía Nacional y con aval del la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES).

No obstante, con respecto a la Escuela de Policía del Estado Carabobo (CEFOPOL), hay que mencionar que se ha podido evidenciar por medio de conversaciones y observaciones, que el Departamento de Selección y Captación posee debilidades estructurales a la hora de realizar la rigurosa tarea de reclutar y seleccionar a los aspirantes a policías, ya que no se toma en cuenta la multiplicidad de variables que deben existir para la formación y desempeño de una labor tan importante como esta, en relación a la seguridad ciudadana. Siendo percibido de esta forma por todas aquellas personas que forman parte de los diversos sectores de la ciudad carabobeña.

Asimismo, hay que destacar que en la actualidad se ha observado a funcionarios policiales graduados incursos en situaciones irregulares, que muchas veces son noticias de primera plana en los medios de comunicación e información nacional y estatal. Esto en gran parte se debe a las debilidades que presentan el proceso de reclutamiento y selección, con el que se cuenta actualmente y más aun la falta de una formación debida.

Por consiguiente, al realizar este proceso, es necesario mencionar que se está obviando el factor social de los aspirantes (familiares, amigos y todo el medio que lo rodea), es decir, las características de su entorno social el cual debe ser considerado como un factor importante para la función que va a desempeñarse en este tipo de trabajo, y más aún hasta determinante en muchas ocasiones. El hecho de que no se realice un estudio del entorno social del aspirante, en cuanto al conocimiento del medio en que se desenvuelve, puede traer como consecuencia, el seleccionar un personal que carezca de valores y educación, por lo tanto no va a desempeñar la función policial de forma correcta, que es el debe ser. Por otra parte, partiendo de postulados teóricos, en referencia al proceso de reclutamiento de personal, Chiavenato, I. (1999) indica que:

“Es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. Es un sistema por medio del cual la organización divulga y ofrece al mercado de recurso humano, la oportunidad de empleo que pretende llenar. Su objetivo inmediato es atraer candidatos de entre los cuales se seleccionará los futuros integrantes de la organización. Este proceso exige una planificación de lo que la organización requiere, lo que el mercado de recursos humanos puede ofrecerle y técnicas de reclutamiento por aplicar.” (p.208).

De lo que se puede deducir entonces que el reclutamiento tiene como objetivo atraer candidatos potencialmente calificados para ocupar distintas posiciones dentro de la organización.

En relación a la concepto de selección de personal, Chiavenato, I. (2002:111), lo define como: "El proceso mediante el cual una organización elige, entre una lista de candidatos, la persona que satisfaga mejor los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible".

Es así como, la selección de personal es vital para cualquier organización, ya que, incorporar un nuevo miembro es decisivo, y si los candidatos no son bien elegidos a través de las técnicas más adecuadas en el proceso de selección, muy lejos de beneficiar, más bien perjudicará en el cumplimiento de los objetivos propuestos por la organización.

Ahora bien, siendo más específico, y haciendo referencia al proceso de reclutamiento y selección, el Consejo General de Policía (Conarepol) (2007) indica que:

"En la pesquisa de estudios previos, el Conarepol encontró que no hay criterios claros sobre reclutamiento y selección del personal policial. Los resultados del trabajo de campo corroboran la vigencia de esta situación, observándose importantes déficits de estandarización en el proceso de selección de los funcionarios policiales, lo cual guarda estrecha relación con la inexistencia de un perfil claro y medianamente unificado de los funcionarios policiales". (p.2).

Por otro lado, la formación policial, es un tema que hoy en día está latente, dado a los altos niveles de inseguridad existentes, que al transcurrir de los años ha aumentado considerablemente y de forma progresiva. Es por ello que el desarrollo de un buen proceso de reclutamiento y selección de aspirantes a oficial de policía, en el marco de la seguridad ciudadana, resulta vital e imprescindible, para mejorar la efectividad laboral de los funcionarios policiales, además de la formación permanente de todos los cuerpos policiales. Esto quiere decir, que en cualquier caso, los procesos llevados a cabo para reclutar y seleccionar a los aspirantes deben estar diseñados e implementados para toda la carrera policial.

Asimismo, un policía debe ser un funcionario capacitado tanto a nivel educativo como en valores, debe ser honesto tanto con el mismo como con sus compañeros de trabajo y con todos los ciudadanos en general. No se trata entonces de la responsabilidad de un simple trabajo el que debe cumplir, sino que es algo que va más allá, por cuanto en manos de la Policía de Carabobo está en juego la integridad física tanto de ellos mismos, como también la de una población, que confía en la efectividad de sus operaciones policiales, en resguardo de la seguridad ciudadana. Es allí donde radica la importancia en el proceso de reclutamiento y selección, que debe darse efectivamente en el Centro de Formación Policial (CEFOPOL)

En correspondencia con lo expuesto, surge entonces la necesidad de dar respuesta a las distintas interrogantes que se han originado al hacer el planteamiento correspondiente, las cuales se mencionan a continuación.

¿Cuál es la situación actual del proceso de captación del talento humano de aspirantes a funcionarios de la Policía del Estado Carabobo?

¿Cuales son los factores que determinan la eficiencia o ineficiencia del proceso de captación de talento humano llevado a cabo por la Policía del Estado Carabobo?

¿Qué elementos determinan la efectividad laboral de los funcionarios de la Policía del Estado Carabobo?

1.2 Objetivos de la Investigación

1.2.1 Objetivo General

Analizar la captación del talento humano como proceso determinante en la efectividad laboral de los funcionarios de la Policía del Estado Carabobo.

1.2.2 Objetivos Específicos

- 1.2.2.1 Describir la situación actual del proceso de captación del talento humano de aspirantes a funcionarios de la Policía del Estado Carabobo.
- 1.2.2.2 Establecer los factores que determinan la eficiencia o ineficiencia del proceso de captación de talento humano, llevado a cabo por la Policía del Estado Carabobo.

- 1.2.2.3 Reformular los lineamientos del proceso de captación del talento humano de aspirantes a funcionarios de la Policía del Estado Carabobo, considerando el nivel de importancia que conlleva la elección de la persona adecuada para la obtención de una mayor efectividad laboral del personal policial.

1.3 Justificación de la Investigación

En la actualidad, ante los continuos cambios y el crecimiento de las organizaciones, diversas investigaciones han puesto de manifiesto, que la verdadera riqueza de una empresa, institución u organización, está en el talento humano, ya que este es el principal activo en cualquier organización, ya sea esta pública o privada y por consiguiente el factor determinante de los logros y éxitos obtenidos por la misma. Es por esta razón, que los procesos para la captación, selección y admisión de personal son de vital importancia, puesto que a través de ellos se obtiene ese potencial que representan las personas que laboran, más aún en aquellas empresas o instituciones que tienen como objetivo garantizar la paz y la seguridad ciudadana.

En este sentido, se expondrán en el trabajo las teorías relacionadas a la temática, para dar mayor sustento a la investigación, en ocasión a esto, es importante tener presente los conceptos de Reclutamiento y Selección, expresados por Chiavenato, I. (1990):

Reclutamiento: es un conjunto de procedimientos que tiende a traer candidatos potencialmente clasificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. (p. 173).

Selección: puede definirse como la escogencia del hombre adecuado para el cargo adecuado, o más ampliamente, entre los candidatos reclutados aquellos más adecuados a los cargos existentes en la empresa, con miras a mantener o aumentar la eficiencia y desempeño del personal. (p. 201).

En esta perspectiva, la línea de investigación que enmarca el presente trabajo es la de gestión de las personas, tomando como referencia la administración de recursos humanos, que según Chiavenato, I. (1990:139) indica, que consiste en la “planeación, organización, desarrollo, coordinación y control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal”. Es decir que esto conlleva a alcanzar la eficiencia y eficacia del talento humano, pudiendo de esta forma maximizar su efectividad laboral.

Entre todo el conjunto de las organizaciones que hacen posible el buen desarrollo y funcionamiento de toda sociedad, están los órganos de seguridad, que se constituyen como instituciones estatales encargadas de minimizar el delito, prestar un servicio de seguridad ciudadana y administrar el uso debidamente de la fuerza física, para el mantenimiento del orden y la convivencia pacífica.

Debido a las circunstancias presentes en estos tiempos, así como a las particulares de índole político, económica y social, en cada una de las regiones que conforman el mundo, se ha puesto de manifiesto el interés por el estudio del funcionamiento, organización y valores de las instituciones policiales; y nuestro país no escapa de esa realidad, en los últimos años se han impulsado diversas políticas públicas tendientes a mejorar la calidad del servicio prestado por estos servidores públicos, las cuales incluyen la optimización de los procesos de reclutamiento, selección para el ingreso a la carrera policial, sin embargo, es pertinente en este proceso, tomar en cuenta las peculiaridades de cada organización policial a fin de lograr mejores resultados en la aplicación de los lineamientos a seguir sobre la materia.

El ingreso de los funcionarios a la carrera policial se inicia desde el momento en que son aceptados en los centros de formación policial. Durante muchos años en nuestro país, este momento fundamental ha tenido ciertas debilidades; se trata muchas veces de personas sin el grado de instrucción de bachiller, sin vocación, con rasgos de personalidad y físicos poco adecuados para el ejercicio del servicio, con tendencia a delinquir, en ocasiones; entre otras características. Situación, que ha causado que el proceso de selección no sea eficaz, obstaculizando progreso de forma adecuada en la labor de servidor público. Como resultado de esta situación, la carrera policial se ha ido desvalorizando y ha ido perdiendo el nivel de institución respetable en la sociedad.

Todo esto causa especial preocupación, y más aun el hecho de que existen cuerpos policiales que excluyen la formación en el área policial como un requerimiento para la incorporación de los funcionarios a la institución o ésta se lleva a cabo de manera tan informal, que no se alcanzan los mínimos estándares necesarios de preparación para la prestación de este servicio, situación que no propicia la profesionalización del servicio y pone en peligro la integridad personal de los ciudadanos, así como de la propia persona que asume estas labores, sin ninguna preparación adecuada. Es así como existen hoy en día, muchos funcionarios policiales que no poseen las condiciones académicas, físicas y mentales necesarias para poder realizar de forma adecuada sus labores como policía.

Teniendo en cuenta la problemática antes planteada, la presente investigación desde el punto de vista metodológico pretende como propósito fundamental, analizar la captación del talento humano de los funcionarios de la Policía del Estado Carabobo. Dando pie a una investigación de tipo descriptiva y documental, la cual procura brindar una visión sobre lo que representa dicho proceso como factor determinante en la efectividad laboral de los funcionarios policiales.

En este sentido, es necesario indagar sobre su entorno conceptual y de campo, como la caracterización del proceso que realiza la Escuela de Policía del Estado para la admisión de los aspirantes a oficial de policía y la identificación de factores que pudiesen incidir en la eficiencia o ineficiencia del mismo.

El presente estudio permitirá examinar desde el punto de vista teórico, las posiciones y definiciones de distintos autores en materia de reclutamiento y selección en el área organizacional y en específico en el área policial, a fin de poder analizar con mayor detalle, la situación con respecto al proceso de captación del talento humano en la Policía del Estado Carabobo, y de esta forma generar un aporte para complementar las medidas correctivas que se viene tomando sobre esta materia, a fin, que el buen desempeño del servicio policial repercute de forma positiva en la vida social, económica, cultural y en todos los aspectos que contempla la colectividad; definido ese beneficio en un cumplimiento a cabalidad de los objetivos y metas de la institución.

El estudio a desarrollar servirá como fuente de información y constituye un relevante antecedente para futuras investigaciones, asimismo representa un marco de referencia para otras instituciones de formación policial, sobre cómo se pueden accionar para optimizar los procesos de captación del talento humano que ingresa. También es de gran aporte para la comunidad académica de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, a través del Postgrado.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

El marco teórico referencial representa en la investigación el contexto conceptual, en el cual se le da sentido a la situación planteada, basándose en el objeto de estudio.

En referencia al marco teórico, Balestrini, M. (1998:85) señala que: “Es el resultado de la selección de aquellos aspectos más relacionados del cuerpo teórico epistemológico que asume, referidos al tema específico elegido para su estudio”.

Cabe mencionar entonces que el marco teórico es de gran importancia para la investigación, no sólo porque da respuestas a las interrogantes antes especificadas, basadas en el contenido teórico, sino porque es la base que soportará tanto el desarrollo de la investigación, como el análisis y discusión de los resultados.

Antecedentes de la Investigación

Los antecedentes reflejan los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada, sirviendo de modelo o ejemplo para futuras investigaciones. Según Arias, F. (2004:p.15). “Se refieren a todos los trabajos de investigación que anteceden al nuestro, es decir, aquellos trabajos donde se hayan manejado las mismas variables o se hallan propuestos objetivos similares; además sirven de guía al investigador y le

permiten hacer comparaciones y tener ideas sobre cómo se trato el problema en esa oportunidad”.

Consiste entonces en la revisión de documentos contenidos de estudios que directa o indirectamente están relacionados con el problema de la investigación planteada.

Es por ello que para la realización de la presente investigación se consultaron trabajos, revistas, libros, artículos, publicaciones web e investigaciones relacionados con el tema en estudio, lo cual van apoyar, soportar y contribuir con la elaboración de éste interesante trabajo. En este orden de ideas a continuación se mencionan los siguientes referentes teóricos:

Paternina C, Yasmin I (2009). En su Trabajo de Grado titulado Selección del Personal Operativo de la Policía Municipal del Municipio Maracaibo bajo el Modelo de Competencias, para optar por el Título de Magíster Scientiarum en Derecho Laboral y Administración del Trabajo: Mención Administración del Trabajo, presentado en la Universidad del Zulia en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, de la División de Estudios de Postgrado en el Programa de Maestría en Derecho Laboral y Administración del Trabajo. El objetivo general de la investigación se centra en elaborar una propuesta de selección bajo el modelo de competencias para el personal operativo del Instituto Autónomo de Policía del Municipio Maracaibo. Para tal

efecto, fueron consultados autores especialistas en la materia. La investigación es de carácter proyectivo no experimental.

Las unidades de análisis fueron cuarenta y siete (47) entre gerentes, tutores, coordinadores, psicólogos y oficiales responsables en la selección de personal. Para la recolección de los datos se elaboró un cuestionario estructurado con veintitrés (23) ítems y fue diseñado con base a la orientación de la entrevista estructurada con opciones múltiples.

En relación a la situación descrita en el trabajo, se concluye con la consideración que deben de tomar con respecto a varias recomendaciones necesarias para un óptimo proceso y que se deben desarrollar, a continuación se exponen las más relevantes: Transferir competencias dentro de diferentes contextos y entre ellos orientar a la institución a la multifuncionalidad para adecuarse a los momentos y a las demandas. Implantar la gestión por competencias como inicio para el proceso de selección del personal operativo. Implementar el proceso de selección basado en el modelo de competencias para elegir a los aspirantes que ofrezcan el mayor acervo de competencias requeridas en las diferentes situaciones laborales. Fortalecer la identidad y el comportamiento de cada funcionario sin importar el área o nivel con los objetivos y las competencias institucionales debido a personalizar las responsabilidades.

En relación al anterior trabajo expuesto, hay que señalar que ha sido de gran importancia, ya que maneja la misma línea temática de cierta forma,

permitiendo orientar a la investigación, además de que se hizo una revisión exhaustiva de cada capítulo para su mayor comprensión, y así tomar como referencia los aspectos más relevantes para el presente estudio.

Organización Internacional del Trabajo. Consejo de Administración. (2009). Estrategias Basadas en los Resultados para 2010-2015: Estrategia en Materia de Recursos Humanos – Reorientación de los Recursos Humanos. El Consejo de Administración adoptó en noviembre de 2005 la estrategia en materia de recursos humanos para 2006-2009. La estrategia se centraba en políticas y procedimientos apropiados y eficaces en materia de contratación, colocación y progresión profesional; sistemas de gestión del desempeño y de desarrollo del personal integrados, estimulantes y rigurosos, y disposiciones en materia de bienestar y seguridad del personal. Para cada uno de estos objetivos se establecían indicadores y metas detallados. El informe sobre los avances realizados presentado a la Comisión en noviembre de 2008 indicaba que se habían alcanzado los objetivos en materia de equilibrio de género, movilidad, seguridad y salud en el trabajo, y prevención y solución de conflictos. En 2009, prosiguió la labor de realizar un inventario de las competencias profesionales para evaluar la insuficiencia de calificaciones en la Oficina y poder planificar mejor las necesidades de desarrollo de los recursos humanos y del personal para el próximo período de planificación con arreglo al Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015.

La estrategia en materia de recursos humanos para 2010-2015 procura aprovechar los progresos realizados, anticipar y abordar las

necesidades emergentes (tales como la respuesta ante la evolución del entorno económico y social, las crisis humanitarias o la iniciativa «Unidos en la acción»), así como actualizar las prácticas, las normas y procedimientos sobre recursos humanos para responder a desafíos como los señalados en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y en el Pacto Mundial para el Empleo. El objetivo general de la Estrategia es enfocar la función relativa a los recursos humanos de modo que se responda en mayor medida a los objetivos estratégicos de la OIT y la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. Esto exige, específicamente, el establecimiento o la modificación de los sistemas de recursos humanos que son esenciales para el logro de los cuatro resultados definidos más adelante. Se trata de contar con procesos apropiados y eficientes que sustenten el desarrollo del talento y de la capacidad de liderazgo, mejoren los conocimientos generales y los conocimientos especializados de alto nivel, y promuevan la rendición de cuentas, el trabajo en equipo y la colaboración, así como un entorno de trabajo propicio.

En conclusión con esta exposición de la estrategia que procura reafirmar la función de los recursos humanos, asociada a la dirección para desarrollar la capacidad que necesita la organización a fin de alcanzar sus objetivos y resultados. Esa capacidad consiste esencialmente en una combinación de aptitudes, competencias técnicas, calificaciones y experiencia del personal de la OIT. Para que sea eficaz y esté orientada hacia el futuro, la estrategia contribuirá a la consecución de los 19 resultados previstos en el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015,

conjuntamente con otras estrategias de gestión esenciales sobre las tecnologías de la información (TI), los conocimientos y la cooperación técnica. Las TI son esenciales para la aplicación de herramientas relativas a los recursos humanos y para la recopilación y el seguimiento de la información sobre los recursos humanos; por su parte, la formación en materia de TI es esencial para la utilización más eficaz posible de la informática en la Oficina. El desarrollo de los recursos humanos está directamente relacionado con la cooperación técnica puesto que es necesario atraer a un personal competente y conservarlo para proporcionar servicios de asesoramiento y técnicos de alta calidad. La aplicación de la estrategia en materia de conocimientos depende estrechamente del perfeccionamiento del personal y de la capacidad de liderazgo. La estrategia también se propone responder a las necesidades de los directivos y del personal a través de un enfoque de la gestión de los recursos humanos más receptivo, eficaz y orientado hacia los servicios. Por consiguiente, la comunicación continúa con el personal y el diálogo constructivo con los representantes del personal.

Dicha consulta resulta interesante, ya que permitió conocer las estrategias de recursos humanos de la OIT, orientadas a la búsqueda de resultados en su personal, esto permite posicionarse en cuanto a conocimiento en el ámbito internacional de cómo se mejora del talento, y de la capacidad de liderazgo, mediante la captación, motivación, desarrollo y conservación de personal, en donde la OIT estableció aumentar su capacidad institucional y su rendimiento para alcanzar sus objetivos.

Oficina de las Naciones Unidad Contra la Droga y el Delito - Viena (2010). Seguridad Pública y Prestación de Servicios Policiales. Dicho fue documento presentado en función de establecer un Manual de Instrucciones para la Evaluación de la Justicia Penal, y expone lo siguiente: La policía es el componente más obvio y visible del sistema de justicia penal y un servicio policial respetado es condición indispensable para la percepción positiva de la justicia. La forma en que se prestan los servicios policiales depende de toda una serie de variables que incluyen las doctrinas políticas y culturales prevalecientes, así como la infraestructura social y las tradiciones locales. Los enfoques de la policía varían desde los basados en un alto nivel de control, caracterizados a veces por el enfrentamiento, hasta los que insisten en las ventajas de una policía por consentimiento.

Con respecto a la contratación, se hace mención a las descripciones de las funciones del personal de policía que no siempre reflejan las mismas expectativas en cuanto a la calidad del candidato. En realidad, sobre todo en el caso de los candidatos con un alto nivel de estudios, es posible que no siempre consideren deseable o atractiva la carrera policial. Por otro lado plantea que, los sectores de la comunidad tendrían que estar en condiciones de reunir los requisitos oficiales de ingreso.

Policía Nacional de Colombia (2010). Estrategia Institucional para la Seguridad Ciudadana: Plan Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes (PNVCC). El documento presentado por la Dirección General y la Oficina de Planeación de la Policía Nacional de Colombia es la estrategia

operativa de la Policía Nacional, orientada a asegurar las condiciones de convivencia y el mantenimiento de la seguridad ciudadana en contextos urbanos, dentro del Modelo de Vigilancia Comunitaria, con un alto reconocimiento en el ámbito nacional e internacional, que basa su gestión en la corresponsabilidad entre policía-comunidad-autoridades, y el cual cuenta con una permanente y activa participación de la comunidad.

Es así como en uno de sus capítulos se expone el Modelo de Gestión Humana a seguir por dicha institución pública, que consiste en dinamizar la administración del talento humano a través del Modelo de Gestión Humana Fundamentado en Competencias.

Se concluye entonces que la Policía Nacional de Colombia, es una institución que se mantiene a la vanguardia de los cambios socioculturales, económicos, tecnológicos, educativos, organizacionales, así como de la evolución de la criminalidad y las diferentes modalidades delictivas, razón por la cual se ha visto en la necesidad de implementar estrategias significativas para mejorar y fortalecer el servicio de policía, dejando en claro que cada una de ellas ha dado sus frutos y resultados positivos para satisfacer las necesidades de seguridad y convivencia que reclama la ciudadanía colombiana.

Es por ello que la selección idónea de un funcionario policial debe ser efectiva, porque esto se traduce en la formación integral de un profesional

policial en función de prestar un servicio efectivo, responsable, competente, justo, solidario y sobretodo comprometido con la comunidad, ser un líder para la comunidad a la que presta su servicio, que puede desarrollar proyectos enfocados al servicio comunitario, así como ser un solucionador de problemas que tengan su esencia en la prestación del servicio policial, capaz de realizar diagnósticos de seguridad y convivencia en la comunidad donde labora y generar redes de comunicación que permitan conocer problemas de la comunidad con antelación, trabajando mancomunadamente con autoridades locales, con el propósito de solucionar problemas sociales y fortalecer la convivencia ciudadana.

Cabe mencionar que dicho documento oficial ha sido de gran aporte como referencia internacional; de ejemplo para el ámbito policial a nivel nacional, para enfocar el tema en estudio, además que sirvió de guía general para conocer la realidad oficial en lo que corresponde al manejo de la selección del perfil profesional de un policía en el hermano país de Colombia, permitiendo esto de alguna forma compararlo con el modelo venezolano, para analizar el proceso de captación de talento humano policial, y más específico el de la Policía del Estado Carabobo, como proceso determinante en la efectividad laboral de los funcionarios.

Consejo General de Policía (2011). Reglas Mínimas de Estandarización para los Cuerpos Policiales. El Consejo General de Policía fue instituido en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana, como una

instancia de participación, al igual que asesoría para coadyuvar a la definición, planificación y coordinación de las políticas públicas en materia del servicio de policía, así como del desempeño profesional del policía.

El objetivo principal del Consejo General de Policía es recomendar al Ministerio con competencia en materia de seguridad ciudadana lo necesario para desarrollar el nuevo modelo policial, que permita dignificar la función policial, mediante un marco jurídico institucional, así como de gestión que permita concebir la policía como una institución pública, de función indelegable, civil, que opera dentro del marco de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, así como también, los tratados , principios internacionales sobre protección de los derechos humanos, orientada por los principios de permanencia, eficacia, eficiencia, universalidad, democracia, participación, control de desempeño, evaluación, de acuerdo con procesos, al igual que los estándares definidos, sometidos a un proceso de planificación; desarrollándolos conforme a las necesidades dentro de los ámbitos político territoriales nacional, estatal y municipal.

En referencia a la publicación por parte del Consejo Nacional de Policía Venezolano, hay que mencionar que es de gran importancia que el conjunto de recomendaciones elaboradas sean el punto de partida ante un amplio horizonte con respecto a la seguridad pública ciudadana; la prestación de servicio policial, además de convertirse en un compromiso ético para dignificar la función policial, que debe ser asumida por todos los

funcionarios de buena voluntad, por sus autoridades y por la comunidad en general de cara a fundar un nuevo modelo policial que logre, efectivamente, brindar seguridad, respetando los derechos fundamentales, haciendo mucho más de la labor diaria un trabajo digno. Dicha consulta aportó datos e información interesante para el desarrollo de la presente investigación, por tanto fue de gran utilidad, siendo una guía en cuanto a las normativas establecidas por el actual gobierno en función de una mejor policía a nivel nacional.

Por otra parte, cabe mencionar que las diversas investigaciones consultadas fueron de gran ayuda y soporte para la estructuración de un trabajo coherente con base científica, permitiendo a su vez el estudio de otros contextos con similitud a la línea de investigación desarrollada, pudiendo así establecer comparaciones referentes a las características de los procesos y modelos manejados.

Bases Teóricas

Haciendo referencia a las bases teóricas, representan el compendio de una serie de elementos conceptuales que sirven de base a la indagación en desarrollo. Es decir, que comprenden un conjunto de conceptos y proposiciones que constituyen un punto de vista o enfoque determinado, dirigido a explicar el fenómeno o problema planteado.

Asimismo; Hernández, R; Fernández, C y Baptista, P. (1991) plantean:

La revisión de la literatura consiste en detectar, obtener y consultar la bibliografía y otros materiales que pueden ser útiles para los propósitos del estudio, así como en extraer y recopilar la información relevante y necesaria que atañe a nuestro problema de investigación. (p.23).

Para la investigación es de vital importancia la revisión de distintas referencias bibliográficas que permitan contextualizar la información presentada.

A continuación, se presentan las perspectivas teóricas que se manejan para el desarrollo de la investigación, la cual tiene como propósito suministrar un sistema coordinado y coherente de conceptos, enfoques y teorías que apoyan el estudio, permitiendo de esta forma abordar la situación planteada, a manera de establecer un marco teórico referencial para la interpretación de los resultados analizados.

Teoría de la Atribución

La teoría de la atribución es una teoría de la psicología social desarrollada fundamentalmente por el psicólogo Fritz, Heider (1958) en su obra de La Psicología de las Relaciones Interpersonales.

Se postuló, la teoría de la atribución, para explicar las formas en que juzgamos de manera diversa a las personas, dependiendo del significado que se le atribuyen a determinadas conductas. Básicamente, la teoría afirma que cuando se observa una conducta, se trata de determinar si su causa es interna o externa. Pero esta determinación depende sobre todo de tres factores: 1) Carácter Distintivo. 2) Consenso y 3) Congruencia.

Esta teoría se toma como referencia partiendo de que el objeto de estudio se basa en la captación del talento humano que será formado para ser policía estatal, y que en correspondencia de una exitosa selección se contará con una excelente efectividad laboral, pero dentro de este contexto, no escapan múltiples factores que intervienen y son elementales y característicos del sujeto en estudio.

Teoría del Aprendizaje Social

La teoría del aprendizaje social se deriva del trabajo de Cornell Montgomery (1843-1904), quien propuso que el aprendizaje social tenía lugar a través de cuatro etapas principales: contacto cercano, imitación de los superiores, comprensión de los conceptos, y comportamiento del modelo a seguir.

Los psicólogos cognitivos piensan que el aprendizaje es algo más complicado, los condicionamientos clásicos y operantes no pueden ser las únicas formas de aprendizaje humano. El ambiente afecta al comportamiento

a través de los estímulos y respuesta que proporciona, pero ni la conducta ni el aprendizaje, son fruto exclusivo de las fuerzas externas. Las personas también en parte desarrollan capacidades propias que les permiten conocer al mundo y enfrentarse a él, por lo tanto, en buena medida son constructores de su propio aprendizaje.

Esta teoría permite tener otro punto referencial, a la hora de analizar la captación del talento humano, como proceso determinante en la efectividad laboral de los funcionarios de la Policía del Estado Carabobo, ya que se parte del estudio del aprendizaje social del individuo, tomando en cuenta distintos aspectos característicos del contexto y su respuesta basado en los elementos intervinientes y en medio ambiente que lo rodea.

Proceso Actual de Selección de Personal en el Centro de Formación Policial del Estado Carabobo

El proceso de selección de personal se lleva a cabo en el Centro de Formación Policial (CEFOPOL), antigua escuela de Policía del Estado Carabobo de la siguiente manera:

Los aspirantes a oficiales deben cumplir con una serie de requisitos, que representan los criterios y procedimientos para el ingreso de nuevos funcionarios, que a continuación se detallan:

Ser mayor de 18 años y menor de 25 años, no poseer antecedentes penales, deben encontrarse en buenas condiciones físicas y mentales, para lo cual deben aprobar una serie de exámenes (pruebas de laboratorio, evaluación médica incluyendo la del psicólogo, además de la prueba física), por otro lado debe aprobar una evaluación psicotécnica, grafología; así como también no haber sido destituido o destituida de algún órgano militar o de cualquier organismo de seguridad del Estado, contar con el título de Educación Media Diversificada y por último la entrevista que es realizada por un grupo de oficiales donde participa el Director del CEFOPOL.

Al aprobar todas las evaluaciones antes mencionadas, le dan ingreso al curso de oficiales, donde son formados y capacitados a través de ciertas materias de contenido policial, las mismas deben ser aprobadas para terminar satisfactoriamente el curso de formación. El tiempo de formación es determinado de acuerdo a la necesidad de la institución policial.

El proceso de recaudo de documentos es recibido por parte de un personal administrativo que labora en las instalaciones del CEFOPOL, para luego en conjunto con la Secretaria de Seguridad Ciudadana adscrita a la Gobernación del Estado Carabobo, realizar la selección de los aspirantes, y cabe mencionar como dato importante, que el Departamento de Recursos Humanos de la Policía de Carabobo no forma parte de este procedimiento.

Reclutamiento de Personal

Chiavenato, I. (1999:208) expone la siguiente definición de reclutamiento: “El Proceso de Reclutamiento de Personal, es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización”.

El reclutamiento de personal, es un sistema por medio del cual la organización divulga y ofrece al mercado de Recurso Humano (RRHH), la oportunidad de empleo que pretende llenar. Su objetivo inmediato es atraer candidatos de entre los cuales se seleccionará los futuros integrantes de la organización. Este proceso exige una planificación de lo que la organización requiere, lo que el mercado de RRHH puede ofrecerle y técnicas de reclutamiento por aplicar.

En síntesis, el reclutamiento de personal es un proceso que permite identificar e interesar a candidatos capacitados para cubrir una vacante; éste proceso se inicia con la búsqueda de candidatos potencialmente calificados y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo.

Fuentes de Reclutamiento

En referencia a las fuentes de reclutamiento, Peña, M. (1997:105): “Clasifica las fuentes del proceso de reclutamiento en dos (2) categorías, como lo son el reclutamiento interno y el reclutamiento externo”.

En razón de lo anterior Peña, M. (1997: 105), describe:

Reclutamiento Interno: Este reclutamiento se da cuando se intenta cubrir la vacante con personal perteneciente a la misma empresa y estas pueden ser a través de: Transferencias (movimiento horizontal), promociones (movimiento vertical y horizontal), transferencia con promociones y de programas de desarrollo.

El Reclutamiento Interno se basa en datos como:

- Resultados de evaluación desempeño.
- Análisis y descripción del cargo actual y del futuro.
- Planes de carrera.
- Condiciones de ascenso del candidato.

Ventajas del Reclutamiento Interno

En el reclutamiento interno se evidencia una serie de ventajas entre las más importantes se mencionan:

- Es económico, puesto que no inviertes en publicidad, propaganda etc.
- Es rápido ya que el recurso humano está dentro de la misma organización.
- Tiene mayor validez y seguridad, ya que se conoce al candidato por lo que no necesita periodo experimental.
- Motiva a los empleados ya que ven la posibilidad de progreso en la organización, desarrolla un sano espíritu de competencia entre el personal que allí labora.

Desventajas:

- Si la organización no ofrece oportunidad de progreso en el momento adecuado corre el riesgo de frustrar a los empleados.
- Puede generar conflicto de intereses ya que al ofrecer oportunidades de crecimiento en la organización tiende a crear una actitud negativa en los empleados que no demuestran condiciones o no tienen las oportunidades.
- Si se efectúa continuamente puede provocar que los sujetos se sumerjan en la monotonía, perdiendo creatividad y actitud de innovación al estar siempre centrados en la misma organización y sus problemas.

Reclutamiento Externo: En este tipo de reclutamiento, el proceso se lleva a cabo con personas ajenas a la empresa. Varía de acuerdo con el tipo de puesto, y se realiza a través de:

- Consulta de los archivos de candidatos: Los sujetos que se presentan espontáneamente o que no fueron escogidos se les guarda su síntesis curricular y en caso de llenar una vacante se consulta a esta base de datos.
- Candidatos presentados por empleados de la empresa: Es de bajo costo.
- Carteles o anuncios en la portería de la empresa: Tiene bajo costo, es estático ya que el sujeto debe ir hasta él y generalmente se usa para cargos de niveles inferiores.
- Contacto con sindicatos: Su ventaja es que es de bajo costo e involucra a otras organizaciones en el proceso de reclutamiento.

- Contactos y conferencias con Universidades o Institutos Universitarios. Todo esto es destinado a promover la empresa y crear una actitud favorable hacia ella.
- Anuncio en diarios y revistas: Es la técnica más eficaz para atraer candidatos.
- Internet.

Ventajas:

- Permite contratar a gente nueva, lo que permite actualizar a la empresa con respecto al mundo externo y saber lo que ocurre en otras empresas.
- Renueva y enriquece los recursos humanos de la organización
- Aprovecha las inversiones de capacitación y desarrollo de personal efectuado por otras empresas o por el propio candidato.

Desventajas:

- Tarda más que el reclutamiento interno (a mayor nivel del cargo mayor es el periodo).
- Es más costoso.
- Es menos seguro que el reclutamiento interno ya que los candidatos son desconocidos.
- Afecta la política salarial de la empresa.
- Los empleados pueden percibir esto como una política de deslealtad de la empresa hacia su personal.

Por su parte, Chiavenato, I. (1999:215), menciona otra forma de fuente del proceso de reclutamiento, la cual la identifica como “**Reclutamiento Mixto**”, en el cual se complementa el reclutamiento externo y el interno. Este puede ser adoptado de tres maneras.

- Inicialmente reclutamiento externo seguido de reclutamiento interno en caso de que aquél no dé los resultados deseables.
- Inicialmente reclutamiento interno seguido de externo en caso de que no se presente el resultado esperado.
- Reclutamiento externo e interno simultáneos: Se debe preferir candidatos internos frente a los externos en caso de igualdad de condiciones.

Selección de Personal

En relación a la conceptualización de la selección de personal, Wayne, M. (1994:93), expresa que: “El proceso de selección consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir qué solicitantes deben ser contratados. El proceso se inicia en el que una persona solicita un empleo y termina cuando se produce la decisión de contratar a uno de los solicitantes”.

Asimismo, Peña, M (1997:112), también indica, que “la selección de personal es el proceso de elección, adecuación e integración del candidato más calificado para cubrir una posición dentro de la organización”. En pocas

palabras, la selección de personal, se define como un procedimiento para encontrar al hombre que cubre el puesto adecuado.

Por otra parte, Chiavenato, I. (1999: 120), establece que: “El proceso de selección no es un fin en sí mismo, es un medio para que la organización logre sus objetivos”.

Igualmente, Chiavenato, I (1999:125). Indica que: “El proceso de selección consiste en una serie de fases iniciales que deben ser claramente definida” Además expresa que debe realizarse de la siguiente forma específica:

- Detección y análisis de necesidades de selección. Requerimiento.
- Descripción y análisis de la posición a cubrir. Definición del perfil.
- Definición del método de reclutamiento.
- Concertación de entrevistas.
- Entrevistas + técnicas de selección.
- Elaboración de informes.
- Entrevista final.

Técnicas de Selección

Según Peña, M (1997:122): “Las técnicas empleadas en un proceso de selección son variadas, en ocasiones las organizaciones llevan a cabo este proceso por sus propios medios, o en su defecto se contrata los

servicios de una empresa especializada en selección de personal para las fases iniciales, en donde se trabaja con: Ficha de Solicitud de Empleo, La Entrevista, Dinámicas de Grupo, Pruebas Escritas y Assesment Center”.

A continuación se describen en qué consisten las distintas fases a las que hace referencia Peña, M. (1997:122):

Fichas de Solicitud de empleos: Es utilizado para tener como formato único, información relevante de todos los candidatos.

La Entrevista: Es una herramienta que se emplea en todos los procesos de selección, donde permite conocer si el candidato reúne los requisitos necesarios para ocupar el puesto que está vacante. Las entrevistas pueden ser clasificadas de la siguiente forma: Individuales (Dirigida, Abierta, Mixta) y Grupales.

Dinámicas de Grupo: Esta técnica permite conocer del candidato la capacidad que pueda tener para trabajar en equipo, liderazgo, comunicación verbal, entre otros. Esta se realiza con el mismo grupo de candidatos.

Pruebas Escritas: Se usan en el proceso de selección, para determinar los candidatos ideales, en algunos casos estas pruebas se realizan antes de la entrevista. Dentro de estas pruebas se menciona: Test Psicotécnicos (miden diversos aspectos de la personalidad), Test de aptitudes (numérica y verbal y abstracta), Pruebas de conocimientos profesionales (capacidad de análisis, ejercicios y problemas prácticos), y Test específicos.

Assesment Center: También conocido con el nombre de centro de evaluación, es una metodología de selección, el cual puede durar uno o dos

días, y cada vez es más utilizado por las empresas. Sirve para analizar las habilidades o competencias de los candidatos, en una variedad de situaciones que simulan lo que podría ser trabajar en la organización.

Referencias Laborales: Permite verificar trabajos desempeñados con anterioridad por el candidato y el resultados de los mismos.

Examen Médico: Suele dejarse al final del proceso ya que bien realizado es costoso; comprende la historia clínica del solicitante, examen físico, pruebas de laboratorio, entre otros.

Ahora bien, por lo general los medios o técnicas utilizadas en el proceso de selección y su orden de aplicación pueden variar de acuerdo a las necesidades y condiciones de cada organización, de hecho cada organización establece políticas, normas y procedimientos al respecto, que se encuentra plasmado en los manuales organizacionales; es así como en el proceso de selección, se estila cumplir con los siguientes pasos, que son básicos y de tipo general en cuanto a su práctica, esto en razón a lo citado y descrito por el anterior autor.

Primer Paso: Recepción preliminar de solicitudes: En el momento de la petición de una solicitud de empleo comienza el proceso inicial de selección.

Segundo Paso: Pruebas de idoneidad: Son instrumentos para evaluar la compatibilidad entre los candidatos y los requerimientos del puesto.

Tercer Paso: Entrevista inicial o preliminar: Consta en detectar en forma global y en el menor tiempo posible, los aspectos más ostensibles del candidato y su relación con el requerimiento; por ejemplo apariencia física, facilidad de expresión, con el objeto de destacar aquellos candidatos que de manera manifiesta no reúne los requerimientos del puesto que se pretende cubrir. Igualmente debe informarse de la naturaleza del trabajo, horario, con el fin de que el candidato decida si es de su interés seguir adelante con el proceso.

Cuarto Paso: Entrevista de selección: Constituye la técnica más ampliamente utilizadas, permite la comunicación en dos sentidos, los entrevistadores obtienen información sobre el solicitante, y el solicitante obtiene sobre la organización.

Quinto Paso: Verificación de datos de referencia: Este recursos se difiere, ya que en algunos casos quien pueda suministrar la información no sea totalmente objetivo. Sin embargo permanece vigente que las referencias laborales proporcionan información importante sobre el individuo.

Sexto Paso: Examen Médico: Existen poderosas razones para llevar a la empresa a verificar la salud de su futuro personal entre ellas condiciones físicas para desempeñar un cargo en específico que terminen de poner en riesgo su estado físico, prevención de accidentes hasta pasando por el caso de evitar personas que se ausentaran con frecuencia debido a los constantes quebrantos de salud.

Séptimo Paso: Entrevista con el supervisor: Es idóneo que el candidato preseleccionado tenga una entrevista con quien podría ser su supervisor

inmediato o el gerente del departamento, esto debido a que podría evaluar con mayor precisión las habilidades y conocimientos técnicos del candidato.

Octavo Paso: Descripción realista del puesto: A los fines de evitar ciertas reacciones, siempre es de gran importancia llevar a cabo una sesión de familiarización con el equipo o los instrumentos que se van a utilizar, de ser, posible en el lugar de trabajo. Estudios realizados han demostrado que la tasa de rotación de personal disminuye cuando se advierte claramente a los futuros empleados sobre las realidades menos atractivas de su futura labor, sin destacar solo los aspectos positivos de forma universal.

Noveno Paso: La decisión final: Con la información obtenida en cada una de las diversas fases del proceso de selección, se procede a evaluar comparativamente los requerimientos del puesto con las características de los candidatos. Prosigue entonces la decisión de contratar, que es la parte final del proceso de selección.

Policía del Estado Carabobo

Historia de la Policía de Carabobo

Existen archivos que datan de los años 40, dando evidencia que nuestra fuerza policial con jurisdicción Municipal, ha tenido sus raíces desde tiempos anteriores. Pero fue el 12 de julio de 1967, cuando nace como Policía Estatal, mediante decreto numero 48 publicado en gaceta oficial del Estado Carabobo por el Doctor Tito Aponte López, Gobernador del Estado Carabobo, quien pone el cúmplase a la primera ley orgánica de policía,

siendo la dirección de la Policía del Ejecutivo del Estado Carabobo. Posteriormente en los años 1970 y 1980 fueron construidos importantes módulos y comandos dentro del Estado con la finalidad de ampliar la Institución. Actualmente está dividida de acuerdo a la densidad poblacional en 14 Comisarias y 38 Sub-Comisarias, Unidades Tácticas, Unidades Especiales y diferentes Servicios.

Misión

Servir protegiendo la vida humana, al igual que la propiedad pública y privada, a través de la planificación, ejecución y evaluación de estrategias policiales con respeto al marco Jurídico que la Ley establece, brindando Seguridad Integral a todos los habitantes del estado Carabobo, sin discriminación alguna, convirtiéndonos así en instrumentos de paz social, armonía y sana convivencia, que son factores indispensables para el desarrollo económico, social e integral de toda sociedad humana.

Visión

Ser una Institución Policial de Avanzada con estructura Organizacional y excelente capacidad de respuesta a todas las situaciones de Seguridad requeridas por el Colectivo Carabobeño, usando para ello Funcionarios de alto perfil y valores, tecnología y equipos de última generación, capacitación permanente y dignificación estimulante de la función Policial, integrándonos con la comunidad a la cual nos debemos para consolidar un binomio dinámico que coadyuve al cumplimiento de nuestros objetivos Institucionales Superiores.

Dirección de Operaciones

Gerencia las acciones policiales, destinadas a prestar el apoyo operacional a las diferentes comisarías y sub. Comisarías cuando así lo requieran, con la finalidad de minimizar el delito y garantizar el orden público, ordenado la ejecución de otras actividades especiales.

Unidades Tácticas

Garantiza el orden público y prestar el apoyo cuando sea requerido por las diferentes dependencias de la institución.

Comando Motorizado: Se encarga de brindar protección y seguridad a la ciudadanía y sus bienes, ser garante del resguardo de las entidades Bancarias, comercios e industrias, así como también prestar el apoyo inmediato y oportuno a las diferentes dependencias de la Policía de Carabobo cuando lo requieran.

Unidad Canina Montada: Se encarga de brindar seguridad y resguardo a las ciudadanías, propiedades y sus bienes y en todo el territorio del estado, a través de acciones policiales.

Unidad Móvil (Orden Público): Restablecer el orden publico del estado Carabobo, utilizando para ello los medios lícitos con el fin de mantener la paz de la ciudadanía y el resguardo de los bienes públicos y privados así como también prestar el apoyo inmediato y oportuno a las diferentes de la institución.

Unidad Seguridad Transporte Público: Velar por la seguridad y resguardo del transporte colectivo público y de los usuarios para minimizar el índice delictivo.

U.P.R.E.P (Unidad Rural): Brindar seguridad y resguardo a las ciudadanías, propiedades y sus bienes en las zonas rurales, así como también la ejecución de acciones especiales para los cuales se han requeridos.

Unidad de Respuesta Inmediata: intervenir ante de cualquier contingencia de índole delictiva respondiendo de manera inmediata, rápida y efectiva, ejerciendo acciones primarias para enfrentamiento de alto riesgo, a fin de proteger las vidas de las personas, bienes públicas y privadas.

Unidades Especiales

Control Carabobo: Es uno de los mejores sistemas de comunicación de Venezuela que mediante el número de emergencia 171, activo las 24 horas, 365 días del año atiende a la comunidad ante cualquier llamado de auxilio que se pueda presentar dentro del territorio del Estado Carabobo con su enlace con Atención Inmediata, Cuerpo de Bomberos, Defensa Civil, Unidad de Tránsito Terrestre, Guardia Nacional y C.I.C.P.C.

Apoyo a Entes Gubernamentales: Brindar protección y resguardo al ciudadano gobernador del estado Carabobo, sus familiares, dignatarios regionales, nacionales y visitantes internacionales, de igual forma garantizar la seguridad de las instalaciones físicas del palacio de gobierno, residencias oficiales y otros entes gubernamentales.

Unidad Palacio Legislativo Regional: Garantizar el resguardo y la seguridad del palacio legislativo, contribuyendo a salvaguardar las instalaciones físicas los trabajadores y visitantes de esta institución pública, con la finalidad de contrarrestar los delitos en sus diversas manifestaciones.

Consulta Realizada en el portal <http://www.policarabobo.gov.ve> (Octubre, 2014)

MARCO CONCEPTUAL

Conocimiento: Es lo que una persona sabe acerca de un área en particular, por ejemplo, principios básicos de contabilidad.

Departamento: Es una división administrativa que se compone por personas capacitadas profesionalmente para realizar las actividades que conforman su funcionamiento dentro de una empresa.

Habilidad: Es la capacidad de una persona para hacer bien y con facilidad ciertas tareas, por ejemplo, leer e interpretar un balance de ganancias y pérdidas.

Organización: Es la coordinación planificada de las actividades de un grupo de personas para procurar el logro de un objetivo o propósito explícito y común, a través de la división de trabajo y funciones, por medio de una jerarquía de autoridad y responsabilidad.

Proceso: Conjunto de fases evolutivas que ayudarán a lograr algo.

Puesto: Conjunto de tareas, responsabilidades y funciones regularmente asignadas que requieran el empleo de una persona.

Reclutamiento: Son todas aquellas actividades que tienen como finalidad la provisión de recursos humanos para la organización, desde la determinación de necesidades de personal hasta la inducción del trabajador.

Recursos Humanos: Son las personas que ingresan, permanecen y participan en la organización, sin importar cuál será su nivel jerárquico.

Selección: Es la escogencia del individuo adecuado, o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los más adecuados para ocupar los cargos existentes en la empresa tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal.

Staff: Función dentro de una empresa en la que se colabora, apoya y asiste a las funciones de línea para lograr los objetivos de la organización.

Test Psicológicos: Son herramientas que permiten evaluar o medir las características psicológicas de un sujeto. Las respuestas dadas por una persona son comparadas a través de métodos estadísticos o cualitativos con las respuestas de otros individuos que completaron el mismo test, lo que permite realizar una clasificación.

Vacante: Una vacante es una posición que debe ser ocupada, ya sea completa o parcialmente. Un responsable técnico o un encargado de personal se encargarán de actualizar las vacantes

CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO

Una vez ubicado el objeto de estudio de la investigación en su contexto teórico conceptual, se hace necesario abordar el aspecto metodológico, que se refiere a los distintos métodos empleados; esto se hace a los fines de validar los resultados obtenidos en la aplicación de instrumentos y/o técnicas de recolección de datos que concluirán con el proceso investigativo, tras la presentación de los resultados y su respectivo análisis. Es por ello, que en este capítulo denominado marco metodológico se describirá en forma precisa los componentes de la metodología, es decir, el procedimiento que se utilizará en la realización de la investigación para alcanzar los objetivos propuestos.

Naturaleza de la Investigación

En todo proceso de investigación es importante adecuar la metodología a los fines que se persiguen. El objetivo general de esta investigación consiste en analizar la captación del talento humano como proceso determinante en la efectividad laboral de los funcionarios de la Policía del Estado Carabobo. De acuerdo al problema planteado y en función de los objetivos específicos, la presente investigación se ubica dentro de la modalidad de una investigación cualitativa de tipo descriptiva con revisión documental.

Se parte de que la investigación cualitativa es el procedimiento metodológico que utiliza palabras, textos, discursos, dibujos, gráficos e imágenes, descripción detallada de los hechos, citas directas del habla de las personas y extracto de pasajes enteros de documentos para comprender la vida social por medio de significados y desde una perspectiva holística, pues se trata de entender el conjunto de cualidades interrelacionadas que caracterizan a un determinado fenómeno, para construir un conocimiento de la realidad social, en un proceso de conquista, construcción y comprobación teórica. Es por ello que se optó por emplear esta modalidad cualitativa para el desarrollo de la investigación.

Al respecto de una investigación de orden cualitativo, los siguientes autores González J y Hernández, Z. (2003:15), señalan que el método cualitativo “consiste en descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones y comportamientos que son observables. Incorpora lo que los participantes dicen, sus experiencias, actitudes, creencias, pensamientos y reflexiones tal como son expresadas por ellos mismos y no como uno los describe”.

Asimismo, el autor Valles, M. (1999:2) indica que: “La metodología cualitativa tiene una lógica que sigue un proceso, donde a partir de una experiencia se trata de interpretar el contexto bajo diversos puntos de vista. Su diseño está abierto a la invención (creatividad), la obtención de datos al descubrimiento y el análisis a la interpretación”.

Ahora bien, en referencia a la investigación documental, hay que señalar que la misma, centra su esfuerzo en la recopilación documental, con el propósito de obtener antecedentes sobre un aspecto de estudio específico. Es por ello que Delgado, Y; Colombo L; y Orfila, R. (2003:39), expresan que: “El propósito fundamental de la investigación documental es encontrar la gran diversidad de aportes teóricos, conceptuales y explicativos de hechos y fenómenos determinados”.

Por otra parte, los autores Hernández, R; Fernández, C y Baptista, P. (2000:61) se refieren al método descriptivo como: “La búsqueda específica de características, propiedades y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice”. Además señalan que los estudios descriptivos miden de manera más bien independiente los conceptos o variables a los que se refieren. Es por eso que la descripción puede ser más o menos profunda, y se puede basar en la medición de uno o más atributos del fenómeno descrito.

Cabe señalar entonces que el método descriptivo, se trata de la búsqueda de características, propiedades y rasgos significativos del fenómeno que se analiza. Por consiguiente, este tipo de investigación se adecua al área temática y por la composición de sus elementos permitirá la presentación de un trabajo de gran transcendencia para el contexto estudiado.

Es de considerar que la investigación cualitativa tiene que ver con la investigación de variables de tipo cualitativo, que permiten la categorización de la información. Es así como la mayoría de las investigaciones que se realizan en el campo de la antropología provienen de técnicas tales como la descripción de casos, la observación, la entrevista y la encuesta entre otras, que se basan en el estudio de este tipo de variables. Dentro de este contexto, cabe mencionar que los principales métodos cualitativos son: Investigación - Acción, Método Etnográfico, Método Biográfico (Historias de Vida), Método Comparativo Constante y la Evaluación Iluminativa.

Ahora bien, en base a los distintos métodos ya mencionados, se optó por seleccionar el método etnográfico, que consiste en una descripción con profundidad de un grupo, con el fin de detectar estructuras que no se ven a simple vista. Para ello, se parte de la determinación de los puntos de vista de las personas involucradas con la situación y, a partir de allí, ir develando poco a poco las relaciones que subyacen a ese grupo humano. Dicha selección, corresponde a la línea de investigación, el contexto de estudio y los actores intervinientes en el proceso investigativo, siendo este método el que más se acerca, para el desarrollo del trabajo, ya que la etnografía como método de investigación, permite observar las prácticas de los grupos humanos y a su vez poder participar en ellas, para poder contrastar lo que la gente dice y lo que hace.

Estrategia Metodológica

Bajo esta modalidad de investigación se desarrolló una propuesta, que contempla un conjunto de acciones, para la consecución de los objetivos específicos, a fin de cumplir con los requerimientos involucrados en una investigación cualitativa de tipo descriptiva-documental, dando respuesta a lo planteado anteriormente.

Por otra parte, hay que mencionar que para la realización de esta investigación se han seguido una serie de etapas relacionadas entre sí, que iniciaron con hacer reflexiones previo a un diagnóstico del contexto para la selección del tema, en base a la situación presente, a fin de realizar un planteamiento con fundamento. Se escogió como centro de estudio un contexto en dónde está involucrada la Policía Estatal adscrita a la Gobernación de Carabobo; considerando entonces necesario la aplicación de una entrevista focalizada a un conjunto de policías, para indagar su percepción sobre el referido objeto de estudio; con el fin de procesar la información obtenida de la entrevista aplicada y dar respuesta a los objetivos trazados, apoyándose de la utilización de la técnica de la triangulación para dar credibilidad y confiabilidad a la investigación, ya que permite combinar la información obtenida de los funcionarios policiales y profesionales de la seguridad pública ciudadana, con otros elementos.

Asimismo, se procedió con la categorización de la información, para poder analizar la data suministrada por medio de los entrevistados; al respecto

Delgado, Y; Colombo, L y Orfila, R. (2003:84), indican que “la categorización permite poner en manifiesto la habilidad intelectual de la síntesis, ya que a través de la misma se aprehende la esencia de las respuestas emitidas por un sujeto a través de un medio determinado: cualquier tipo de instrumento de recolección de datos”.

De allí pues, que a partir de los datos tabulados, se contará con un panorama definido de toda la información, que permitirá a la investigadora realizar el análisis e interpretación de los datos obtenidos durante el proceso de recolección de información.

En tal sentido, Denzin, N. (1979:281), define la triangulación “como la combinación de metodologías en el estudio de un mismo fenómeno. Asimismo, destaca el control cruzado entre diferentes fuentes de datos: Personas, instrumentos, documentos o la combinación de estos”.

En referencia a lo anterior Denzin, N y Patton. (1980) que es citado por Taylor, S y Bodgan, R. (1986) plantean que “se llama triangulación a la combinación en un estudio único de distintos métodos o fuentes de datos”. En concordancia también señalan que “la triangulación se ha considerado como la utilización de materiales empíricos, perspectivas y observadores para agregar rigor, amplitud y profundidad a cualquier investigación”.

En conclusión, la triangulación implica reunir una variedad de datos y métodos, para referirse al mismo tema o problema. Implica que los datos se recojan desde puntos de vista distintos y realizar comparaciones múltiples de un fenómeno único, de un grupo, utilizando perspectivas diversas y múltiples procedimientos. De allí pues, que constituye una de las técnicas más empleadas para el procesamiento de los datos en las investigaciones cualitativas, por cuanto contribuye a elevar la objetividad del análisis de los datos y a ganar una relativa mayor credibilidad de los hechos. Enfocada en la recolección de datos desde distintos ángulos comparativos para contrastarlos entre sí, es decir, realizar un control cruzado entre diferentes fuentes de datos como: personas, instrumentos, documentos, teorías, métodos, permitiendo a su vez la combinación de los mismos.

En este sentido, la unidad de análisis toma como referencia el estudio de tres (3) perspectivas particulares de Funcionarios de la Policía del Estado Carabobo adscritos a la Gobernación que representan la figura de los informantes claves, quienes serán las personas que aporten con su opinión, conocimientos, experiencia y prácticas, toda la información con respecto a la temática en estudio, por medio de una entrevista.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

La técnica es el conjunto de instrumentos y medios a través de los cuales se efectúa el método, es indispensable en el proceso de la

investigación científica, ya que integra la estructura por medio de la cual se organiza la investigación; pretendiendo ordenar las etapas de la investigación, aportar instrumentos para manejar la información, llevar el control de los datos y orientar la obtención de conocimientos.

Es por ello, que en función de los objetivos definidos en el presente estudio, donde se plantea analizar la captación del talento humano, como proceso determinante en la efectividad laboral de los funcionarios de la Policía del Estado Carabobo, se seleccionaron dos (2) técnicas para tal fin; en primer término se empleó la entrevista como técnica de recolección de información, la cual es definida según las autoras Delgado, Y; Colombo, L y Orfila, R. (2003:63) como “una conversación efectuada entre dos personas por lo menos, en la cual uno es el entrevistador y el otro el entrevistado; estas personas dialogan en torno a un problema o aspecto determinado, teniendo un propósito profesional”. Esta será aplicada a tres (3) hombres profesionales que figuran como funcionarios policiales de la Policía del Estado Carabobo, adscritos a la Gobernación, destacados en diferentes Centros de Coordinación Policial y Estaciones Policiales, que laboran en distintos sectores del Estado, a fin de obtener amplia información con respecto al objeto de estudio.

La entrevista representa una técnica de recopilación de información mediante una conversación profesional, con la que además de adquirirse información acerca de lo que se investiga, tiene un alto grado de importancia desde el punto de vista educativo y social. Por consiguiente, la entrevista es

una técnica dentro de la investigación cualitativa, que se utiliza para obtener información verbal de uno (1) o varios sujetos a partir de un cuestionario o guión. Por medio de esta técnica se puede describir la opinión que tienen las personas sobre la temática en estudio. Además que el aporte de información que resulta de la misma es de gran alcance y permite la contextualización de distintas matrices de opiniones.

Cabe señalar, que existen diversos tipos de entrevistas, dentro de la investigación cualitativa, en este caso se trabajará con la entrevista focalizada, que según la autora Delgado, Y. (2003) señala lo siguiente.

La entrevista focalizada, su preparación y realización requiere de una gran experiencia, habilidad y tacto: El encuestador tiene una lista de cuestiones a investigar derivadas del problema general que quiere estudiar. En torno a esos problemas se establece una lista de tópicos en relación a los cuales se focaliza la entrevista, quedando esta liberada a la discreción del encuestador, quién podrá sondear razones y motivos, ayudar a esclarecer determinado factor, sin sujetarse a una estructura formalizada. (p. 64).

En razón a lo anterior, es importante que la persona que va a realizar la entrevista se prepare previamente y cuente con una lista de referencia, compuesta por distintas preguntas que permitan dar respuestas a las interrogantes que han surgido para el desarrollo de la investigación, obteniendo de esta manera información fidedigna y directa en base al objeto de estudio. Este tipo de entrevista permite conseguir que una persona

transmita oralmente al entrevistador su definición personal y experiencia de la situación, en base a sus conocimientos.

En la presente investigación, la entrevista está relacionada con la vivencia del Informante Clave (Funcionarios Policiales) en la búsqueda de la estructuración de los ejes temáticos en función de los objetivos específicos planteados.

Cabe mencionar que para llevar a cabo dichas entrevistas se utilizó un equipo celular moderno con tecnología de punta para grabar las distintas conversaciones, además que se procedió a la toma de notas para mayor soporte y sustentabilidad, en el proceso de recolección de la información.

En segundo término se acudió a la recopilación documental por medio de la revisión exhaustiva de libros, revistas, publicaciones, trabajos de investigación y publicaciones web, que permitieron la extracción de información para orientar la investigación.

En referencia a la recopilación documental, Delgado, Y, Colombo, L y Orfila, R. (2003:), señalan que “se trata del acopio de los antecedentes relacionados con la investigación. Se realiza por la consulta de documentos escritos”. Para efectos de esta investigación se aplicó la técnica de la recopilación documental para la ubicación de los antecedentes,

comprendidos de investigaciones y/o publicaciones relacionados al tema en estudio, además para identificar los factores, elementos, características, procedimientos y toda la información posible en relación a la captación del talento humano, como proceso determinante en la efectividad laboral de los Funcionarios de la Policía del Estado Carabobo, para dar mayor soporte a los antecedentes y a las bases teóricas para su presentación estructurada.

Por otra parte, Ander, E. (1988:214) señala que: “Existe una amplia variedad y diversidad de documentos utilizables para una investigación. Pueden distinguirse entre documentos escritos, documentos numéricos o estadísticos, documentos cartográficos, documentos de imagen y sonido, y documentos objeto”.

Los Informantes Claves

Los informantes claves representan la unidad de análisis de la investigación, porque los mismos suministrarán la información necesaria en relación al contexto en estudio. En referencia a los informantes claves, Martínez, M. (1994:199) menciona que “se refiere a las personas con conocimientos especiales, estatus y buena capacidad de información”.

En concordancia con lo anterior, los informantes claves son aquellas personas que por sus vivencias, empatía y relaciones que tienen en el

campo, pueden acompañar al investigador, convirtiéndose en una fuente importante de información, a la vez que son participantes activos del contexto.

Para la realización de esta investigación se tomó como colectivo a tres (3) hombres profesionales bajo la figura pública de funcionario policial, en dónde se resaltaron las siguientes características: trayectoria, cargo, experiencia y formación académica.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para el análisis e interpretación de los resultados de la entrevista aplicada a un grupo de tres (3) profesionales de distintas áreas de la Policía de Carabobo, de sexo masculino, la cual tuvo como finalidad extraer las diversas ideas y perspectivas sobre la temática en estudio: Captación del Talento Humano Como Proceso Determinante en la Efectividad Laboral de los Funcionarios de la Policía del Estado Carabobo. Para ello se procedió a la aplicación de la categorización, según Martínez, M. (1991:83): “La categorización o clasificación implica una revisión del material primario o protocolar (textos escritos, grabaciones), para revivir, reflexionar y comprender las situaciones vividas”. Asimismo Martínez, M. (1991:84) señala que hay que “transcribir las entrevistas, grabaciones y descripciones en los dos tercio derechos de las páginas, dejando el tercio izquierdo para la categorización”.

Es por ello que para efectos de la investigación la categorización se presenta en un cuadro identificado como la Categorización de la Información, conformada por tres (3) columnas, donde la primera columna (lado izquierdo) contiene las categorías extraídas de la entrevista, la segunda columna contiene la numeración de las líneas de texto, y por último la tercera columna contenida del texto (entrevista), ya que según Martínez, M. (1991:84) “conviene numerar las páginas y las líneas del texto, para su fácil manejo posterior, y separar o marcar adecuadamente mediante algún símbolo los textos de los diferentes interlocutores”.

Por otra parte, luego de realizar las respectivas categorizaciones, se procedió con la construcción de un cuadro de doble entrada, identificado como “Matriz de Información”, donde se presentan las categorías más resaltantes, apoyadas por las ideas principales o frases textuales que dan respuesta a las mismas. Todo esto, en función de poder realizar un análisis general, en relación a las distintas entrevistas efectuadas.

Por consiguiente, se extrajeron las siguientes categorías:

Situación actual del proceso de captación del talento humano de aspirantes a funcionarios de la Policía del Estado Carabobo.

Factores que determinan la eficiencia o ineficiencia del proceso de captación del talento humano, llevado a cabo por la Policía del Estado Carabobo.

Lineamientos del proceso de captación del talento humano de aspirantes a funcionarios de la Policía del Estado Carabobo, considerando el nivel de importancia que conlleva la elección de la persona adecuada para la obtención de una mayor efectividad laboral del personal policial.

Categorización de la Información

Cuadro N° 1: Entrevista 1

Informante: Funcionario Policial

Categorías	Línea N°	Entrevista
Situación actual del proceso de captación del talento humano de aspirantes a funcionarios de la Policía del Estado Carabobo.	1	Entrevistadora: ¿Cuál es su Cargo, Unidad, Departamento, Fecha de Ingreso?
	2	
	3	
	4	Entrevistado: Supervisor, SIETPOL, 06/07/2000.
	5	
	6	
	7	Entrevistadora: ¿Cómo es el proceso de captación de talento humano, de aspirantes a Funcionarios Policiales en el Centro de Formación Policial del Estado Carabobo?
	8	
	9	
	10	Entrevistado: Deficiente ya que se omiten mucha información sobre el aspirantes.
	11	
	12	
	13	Entrevistadora: ¿Cómo fue el proceso de reclutamiento y selección, para el momento de su ingreso a la Policía del Estado Carabobo?
	14	
	15	
	16	Entrevistado: En comparación a la actual un poco más riguroso ya que se tomaban el tiempo de verificar datos del aspirante y su imagen en la comunidad.
	17	
	18	
	19	Entrevistadora: ¿Usted considera que el proceso actual de captación de talento humano,
	20	
	21	
	22	

Categorías	Línea N°	Entrevista
Factores que determinan la eficiencia o ineficiencia del proceso de captación del talento humano, llevado a cabo por la Policía del Estado Carabobo.	23	de aspirantes a Funcionarios Policiales al Centro de Formación Policial del Estado Carabobo, es adecuado, cuáles son las fortalezas y debilidades del mismo, a su modo de ver?
	24	
	25	
	26	
	27	Entrevistado: No es el adecuado, ya que su mayor debilidad es que algunos aspirantes son reconocidos en sus comunidades como problemáticos y no es investigado a fondo sus orígenes y comportamientos previos como en tiempos anteriores se hacía.
	28	
	29	
	30	
	31	
	32	
	33	Entrevistadora: ¿Cumple el Centro de Formación Policial del Estado Carabobo, con la legislación vigente y los procedimientos establecidos, para el proceso actual de captación de talento humano de aspirantes a Funcionarios Policiales?
	34	
	35	
	36	
	37	
	38	
	39	
	40	Entrevistado: No.
	41	
	42	Entrevistadora: ¿Cuenta el Centro de Formación Policial del Estado Carabobo con una cultura organizacional (Misión, Visión, Valores, Organigrama, en qué consisten?
	43	
	44	
	45	
	46	Entrevistado: No están visibles a los prospectos ni al público en
	47	

Categorías	Línea N°	Entrevista
	48	general.
	49	Entrevistadora: ¿Se realizan auditorías al proceso de captación del talento humano, de aspirantes a funcionarios policiales en el Centro de Formación Policial del Estado Carabobo?
	50	
	51	
	52	
	53	
	54	Entrevistado: Desconozco solo menciono lo que veo como parte del cuerpo de policía.
	55	
	56	
	57	Entrevistadora: ¿Cree usted que el proceso actual es garante de una efectiva captación de personal?
	58	
	59	
	60	
	61	Entrevistado: No, es deficiente y algunos funcionarios encargados del reclutamiento no están en capacidad de dicho cargo.
	62	
	63	
	64	Entrevistadora: ¿Cuál es el número de aspirantes en los distintos procesos, y cuantos se seleccionan aproximadamente, como se lleva a cabo dicho proceso?
	65	
	66	
	67	
	68	
	69	Entrevistado: Actualmente desconozco la cantidad exacta pero es deficiente el control a los aspirantes.
	70	
	71	
	72	Entrevistadora: ¿Cómo analizan los resultados de las distintas evaluaciones realizadas, como
	73	

Categorías	Línea N°	Entrevista
Lineamientos del proceso de captación del talento humano de aspirantes a funcionarios de la Policía del Estado Carabobo, considerando el nivel de importancia que conlleva la elección de la persona adecuada para la obtención de una mayor efectividad laboral del personal policial	74	las categorizan, y que lectura le dan?
	75	
	76	Entrevistado: En base solo a lo
	77	que es entregado por el aspirante
	78	sin verificación exhaustiva.
	79	
	80	Entrevistadora: ¿Considera
	81	usted que se debe mejorar el
	82	proceso actual para la captación
	83	del talento humano, de
	84	aspirantes a funcionarios
	85	policiales, y por qué?
	86	
	87	Entrevistado: Si porque no está
	88	el personal adecuado que sea
	89	objetivo a la hora de seleccionar
	90	y verificar la información
	91	entregada por los aspirantes.
	92	
	93	Entrevistadora: ¿Qué opina con
	94	respecto al personal que maneja
	95	el proceso de captación de
	96	talento humano, está totalmente
	97	capacitado, no tiene vicios, es
	98	parcial, cumple con las normas y
	99	procedimientos establecidos,
		actúa en las decisiones apegado
		a las leyes, es puntual y
		responsable con los procesos
		efectuados, cree usted que
		deben actualizarse y formarse
		más, para mayor efectividad?
		Entrevistado: No apto, deberían
		ser profesionales calificados en
		materia de recursos Humanos.

Categorías	Línea N°	Entrevista
	100	Entrevistadora: ¿Opina que en la Policía del Estado Carabobo (Estadal/Gobernación), se deben fijar líneas de acción para una mayor efectividad laboral de los funcionarios policiales, tomando como referencia, un buen proceso de captación de talento humano de los aspirantes a funcionarios policiales?
	101	
	102	
	103	
	104	
	105	
	106	
	107	Entrevistado: Claro que si ya que no son tomados en cuenta los estudios obtenidos ni los funcionarios profesionales en distintas áreas que podrían ser de mejor utilidad en cargos referentes a sus profesiones
	108	
	109	
	110	
	111	
	112	
	113	Entrevistadora: ¿Opina que el Departamento de Recursos Humanos de la Policía del Estado Carabobo debe implementar estrategias basadas en incentivos para aumentar la motivación en el personal y a su vez traducir eso en efectividad laboral?
	114	
	115	
	116	
	117	
	118	
	119	
	120	Entrevistado: Si, definitivamente es imprescindible mantener al personal animado y reconocido por sus logros para mejorar la calidad del servicio
	121	
	122	
	123	
	124	Entrevistadora: ¿Qué le agregaría o eliminaría usted al proceso actual de captación de talento humano, de aspirantes a
	125	

Categorías	Línea N°	Entrevista
	126	funcionarios policiales, para
	127	enfocarse en su efectividad
	128	laboral y en el cumplimiento del
	129	deber? ¿Desea aportar alguna
	130	otra información?
	131	Entrevistado: Agregaría mejores
	132	controles de identificación y
	133	seguimiento de datos de los
	134	aspirantes. Mayor disciplina a los
	135	aspirantes y buen proceso de
	136	inducción ya que se requiere
	137	mucha disciplina en la
	138	policía.Cambiar el personal
	139	encargado del reclutamiento y
	140	captación por personal graduado
		en el área de Recursos Humanos
		ya sean TSU o Licenciados ya
		que serian los indicados para
		dicho proceso motivado a que
		estudiaron varios años como
		realizar estos procesos de
		manera objetiva.

Fuente: Arrieche, Leidy (2014).

Matriz de Información
Cuadro N° 2
Informante: Funcionario Policial

Categorías	Informante: Funcionario Policial
Situación actual del proceso de captación del talento humano de aspirantes a funcionarios de la Policía del Estado Carabobo.	(Página 70-71. Línea N° 21-32) ¿Usted considera que el proceso actual de captación de talento humano, de aspirantes a Funcionarios Policiales al Centro de Formación Policial del Estado Carabobo, es adecuado, cuáles son las fortalezas y debilidades del mismo, a su modo de ver?"No es el adecuado, ya que su mayor debilidad es que algunos aspirantes son reconocidos en sus comunidades como problemáticos y no es investigado a fondo sus orígenes y comportamientos previos como en tiempos anteriores se hacía".
Factores que determinan la eficiencia o ineficiencia del proceso de captación del talento humano, llevado a cabo por la Policía del Estado Carabobo.	(Página 74-75. Línea N° 124-140)... ¿Qué le agregaría o eliminaría usted al proceso actual de captación de talento humano, de aspirantes a funcionarios policiales, para enfocarse en su efectividad laboral y en el cumplimiento del deber? ¿Desea aportar alguna otra información? "Agregaría mejores controles de identificación y seguimiento de datos de los aspirantes. Mayor disciplina a los aspirantes y buen proceso de inducción ya que se requiere mucha disciplina en la policía. Cambiar el personal encargado del reclutamiento y captación por personal graduado en el área de Recursos Humanos ya sean TSU o Licenciados ya que serían los indicados para dicho proceso motivado a que estudiaron varios años como realizar estos procesos de manera objetiva."
Lineamientos del proceso de captación del talento humano de aspirantes a funcionarios de la Policía del Estado Carabobo, considerando el nivel de importancia que conlleva la elección de la persona adecuada para la obtención de una mayor efectividad laboral del personal policial	(Página 74. Línea N° 100-111)... ¿Opina que en la Policía del Estado Carabobo (Estadal/Gobernación), se deben fijar líneas de acción para una mayor efectividad laboral de los funcionarios policiales, tomando como referencia, un buen proceso de captación de talento humano de los aspirantes a funcionarios policiales?"Claro que si ya que no son tomados en cuenta los estudios obtenidos ni los funcionarios profesionales en distintas áreas que podrían ser de mejor utilidad en cargos referentes a sus profesiones".

Fuente: Arrieché, Leidy (2014).

Categorización de la Información

Cuadro N° 3

Informante: Funcionario Policial

Categorías	Línea N°	Entrevista
Situación actual del proceso de captación del talento humano de aspirantes a funcionarios de la Policía del Estado Carabobo.	1	Entrevistadora: ¿Cuál es su Cargo, Unidad, Departamento, Fecha de Ingreso?
	2	
	3	
	4	Entrevistado: Supervisor, Control Carabobo, 05/10/2001.
	5	
	6	
	7	Entrevistadora: ¿Cómo es el proceso de captación de talento humano, de aspirantes a Funcionarios Policiales en el Centro de Formación Policial del Estado Carabobo?
	8	
	9	
	10	Entrevistado: Deficiente, pésimo, deja mucho que desear el personal de aspirantes seleccionados.
	11	
	12	
	13	Entrevistadora: ¿Cómo fue el proceso de reclutamiento y selección, para el momento de su ingreso a la Policía del Estado Carabobo?
	14	
	15	
	16	Entrevistado: Fue más riguroso al dar prioridad a reservista y ex funcionarios de otros cuerpos
	17	
	18	
	19	Entrevistadora: ¿Usted considera que el proceso actual de captación de talento humano, de aspirantes a Funcionarios
	20	
	21	
	21	

Categorías	Línea N°	Entrevista
Factores que determinan la eficiencia o ineficiencia del proceso de captación del talento humano, llevado a	22	Policiales al Centro de Formación
	23	Policial del Estado Carabobo, es
	24	adecuado, cuáles son las
	25	fortalezas y debilidades del
	26	mismo, a su modo de ver?
	27	Entrevistado: No me parece
	28	adecuado sino más bien pésimo,
	29	como fortalezas los formatos ya
	30	establecidos por la UNES
	31	aplicados en CEFOPOL y
	32	debilidades los criterios del
	33	personal que lo aplica a mi
	34	parecer hace falta personal
	35	calificado en el área
	36	Entrevistadora: ¿Cumple el
	37	Centro de Formación Policial del
	38	Estado Carabobo, con la
	39	legislación vigente y los
	40	procedimientos establecidos,
	41	para el proceso actual de
	42	captación de talento humano de
	43	aspirantes a Funcionarios
	44	Policiales?
	45	Entrevistado: No lo creo, quizás
	46	parcialmente más no en su
	47	totalidad y en dicha legislación
		también se presentan
		deficiencias
		Entrevistadora: ¿Cuenta el
		Centro de Formación Policial del
		Estado Carabobo con una cultura
		organizacional (Misión, Visión,
		Valores, Organigrama, en qué
		consisten?

Categorías	Línea N°	Entrevista
cabo por la Policía del Estado Carabobo.	48	Entrevistado: Si las tienen ya que llevan mucho tiempo laborando, más no las conozco exactamente.
	49	
	50	
	51	
	52	Entrevistadora: ¿Se realizan auditorías al proceso de captación del talento humano, de aspirantes a funcionarios policiales en el Centro de Formación Policial del Estado Carabobo?
	53	
	54	
	55	
	56	Entrevistado: Me imagino que sí, pero no estoy seguro de que así lo sea.
	57	
	58	
	59	
	60	Entrevistadora: ¿Cree usted que el proceso actual es garante de una efectiva captación de personal?
	61	
	62	
	63	
	64	Entrevistado: No.
	65	
	66	Entrevistadora: ¿Cuál es el número de aspirantes en los distintos procesos, y cuantos se seleccionan aproximadamente, como se lleva a cabo dicho proceso?
	67	
	68	
	69	
	70	Entrevistado: Aproximadamente 100 en cada proceso y seleccionan a 150 o 200 pero de lo peor
	71	
	72	
	73	Entrevistadora: ¿Cómo analizan

Categorías	Línea N°	Entrevista
	74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99	los resultados de las distintas evaluaciones realizadas, como las categorizan, y que lectura le dan? Entrevistado: Pésimos muchos vicios de administración y burocracia como el amiguismo por ejemplo. Entrevistadora: ¿Considera usted que se debe mejorar el proceso actual para la captación del talento humano, de aspirantes a funcionarios policiales, y por qué? Entrevistado: Absolutamente sí, porque necesitamos calidad y no cantidad para poder brindar el servicio óptimo que requiere la ciudadanía Carabobeña Entrevistadora: ¿Qué opina con respecto al personal que maneja el proceso de captación de talento humano, está totalmente capacitado, no tiene vicios, es parcial, cumple con las normas y procedimientos establecidos, actúa en las decisiones apegado a las leyes, es puntual y responsable con los procesos efectuados, cree usted que deben actualizarse y formarse más, para mayor efectividad? Entrevistado: No me parece totalmente capacitado, se denota

Categorías	Línea N°	Entrevista
	100	la falta de profesionalismo, lo que hace obligatorio su actualización, mejoramiento o cambio en pro de la Institución y beneficio de nuestro pueblo.
	101	
	102	
	103	
	104	Entrevistadora: ¿Opina que en la Policía del Estado Carabobo (Estadal/Gobernación), se deben fijar líneas de acción para una mayor efectividad laboral de los funcionarios policiales, tomando como referencia, un buen proceso de captación de talento humano de los aspirantes a funcionarios policiales?
	105	
	106	
	107	
	108	
	109	
	110	
	111	Entrevistado: Si, es necesario.
	112	
	113	Entrevistadora: ¿Opina que el Departamento de Recursos Humanos de la Policía del Estado Carabobo debe implementar estrategias basadas en incentivos para aumentar la motivación en el personal y a su vez traducir eso en efectividad laboral?
	114	
	115	
	116	
	117	
	118	
	119	Entrevistado: Por supuesto que si deben implementarse estrategias para mejorar e incentivos para aumentar la motivación y así se pueda ver reflejada en la eficiencia y productividad.
	120	
	121	
	122	
	123	
	124	
	125	Entrevistadora: ¿Qué le agregaría o eliminaría usted al

Categorías	Línea N°	Entrevista
	126	proceso actual de captación de talento humano, de aspirantes a funcionarios policiales, para enfocarse en su efectividad laboral y en el cumplimiento del deber? ¿Desea aportar alguna otra información? Entrevistado: Cambio de personal o capacitación del mismo, que los profesionales sean más rigurosos y exigentes, haciendo énfasis en la disciplina, cumplimiento de órdenes y que se escoja al más apto realizando visitas sociales previas a su entorno familiar, amigos y comunidad, como años atrás se hacían, se interrogaba a la comunidad sobre el aspirante a policial
	127	
	128	
	129	
	130	
	131	
	132	
	133	
	134	
	135	
	136	
	137	
	138	
	139	
	140	

Fuente: Arrieché, Leidy (2014).

Matriz de Información
Cuadro N° 4
Informante: Funcionario Policial

Categorías	Informante: Funcionario Policial
Situación actual del proceso de captación del talento humano de aspirantes a funcionarios de la Policía del Estado Carabobo.	(Página 70-71. Línea N° 21-32) ¿Usted considera que el proceso actual de captación de talento humano, de aspirantes a Funcionarios Policiales al Centro de Formación Policial del Estado Carabobo, es adecuado, cuáles son las fortalezas y debilidades del mismo, a su modo de ver?"No es el adecuado, ya que su mayor debilidad es que algunos aspirantes son reconocidos en sus comunidades como problemáticos y no es investigado a fondo sus orígenes y comportamientos previos como en tiempos anteriores se hacía".
Factores que determinan la eficiencia o ineficiencia del proceso de captación del talento humano, llevado a cabo por la Policía del Estado Carabobo.	(Página 74-75. Línea N° 124-140)... ¿Qué le agregaría o eliminaría usted al proceso actual de captación de talento humano, de aspirantes a funcionarios policiales, para enfocarse en su efectividad laboral y en el cumplimiento del deber? ¿Desea aportar alguna otra información? "Agregaría mejores controles de identificación y seguimiento de datos de los aspirantes. Mayor disciplina a los aspirantes y buen proceso de inducción ya que se requiere mucha disciplina en la policía. Cambiar el personal encargado del reclutamiento y captación por personal graduado en el área de Recursos Humanos ya sean TSU o Licenciados ya que serían los indicados para dicho proceso motivado a que estudiaron varios años como realizar estos procesos de manera objetiva."
Lineamientos del proceso de captación del talento humano de aspirantes a funcionarios de la Policía del Estado Carabobo, considerando el nivel de importancia que conlleva la elección de la persona adecuada para la obtención de una mayor efectividad laboral del personal policial	(Página 74. Línea N° 100-111)... ¿Opina que en la Policía del Estado Carabobo (Estadal/Gobernación), se deben fijar líneas de acción para una mayor efectividad laboral de los funcionarios policiales, tomando como referencia, un buen proceso de captación de talento humano de los aspirantes a funcionarios policiales?"Claro que si ya que no son tomados en cuenta los estudios obtenidos ni los funcionarios profesionales en distintas áreas que podrían ser de mejor utilidad en cargos referentes a sus profesiones".

Fuente: Arrieche, Leidy (2014).

Categorización de la Información

Cuadro N° 5

Informante: Funcionario Policial

Categorías	Línea N°	Entrevista
Situación actual del proceso de captación del talento humano de aspirantes a funcionarios de la Policía del Estado Carabobo.	1	Entrevistadora: ¿Cuál es su Cargo, Unidad, Departamento, Fecha de Ingreso?
	2	
	3	
	4	Entrevistado: Supervisor Jefe, Jefe Administrador, 01/05/1995.
	5	
	6	
	7	Entrevistadora: ¿Cómo es el proceso de captación de talento humano, de aspirantes a Funcionarios Policiales en el Centro de Formación Policial del Estado Carabobo?
	8	
	9	
	10	
	11	Entrevistado: Deficiente.
	12	
	13	Entrevistadora: ¿Cómo fue el proceso de reclutamiento y selección, para el momento de su ingreso a la Policía del Estado Carabobo?
	14	
	15	
	16	
	17	Entrevistado: Tenia ciertas debilidades pero era más selectivo ya que se hacían visitas sociales de acuerdo al entorno del aspirante, a diferencia del proceso actual.
	18	
	19	
	20	
	21	Entrevistadora: ¿Usted considera que el proceso actual

Categorías	Línea N°	Entrevista
Factores que determinan la eficiencia o ineficiencia del proceso de captación del talento humano, llevado a cabo por la Policía del Estado Carabobo.	22	de captación de talento humano,
	23	de aspirantes a Funcionarios
	24	Policiales al Centro de Formación
	25	Policial del Estado Carabobo, es
	26	adecuado, cuáles son las
	27	fortalezas y debilidades del
	28	mismo, a su modo de ver?
	29	Entrevistado: Fortalezas: ya
	30	todo está listo para
	31	implementarse a través de los
	32	distintos procesos de selección
	33	Debilidades: El personal que lo
	34	aplica no es totalmente objetivo.
	35	Entrevistadora: ¿Cumple el
	36	Centro de Formación Policial del
	37	Estado Carabobo, con la
	38	legislación vigente y los
	39	procedimientos establecidos,
	40	para el proceso actual de
	41	captación de talento humano de
	42	aspirantes a Funcionarios
	43	Policiales?
	44	Entrevistado: Si se cumple pero
	45	no con objetividad.
	46	Entrevistadora: ¿Cuenta el
	47	Centro de Formación Policial del
		Estado Carabobo con una cultura
		organizacional (Misión, Visión,
		Valores, Organigrama, en qué
		consisten?
		Entrevistado: Si cuenta pero
		desconozco de los mismos ya
		que no laboro en esa

Categorías	Línea N°	Entrevista
	48	dependencia.
	49	Entrevistadora: ¿Se realizan auditorías al proceso de captación del talento humano, de aspirantes a funcionarios policiales en el Centro de Formación Policial del Estado Carabobo?
	50	
	51	
	52	
	53	
	54	Entrevistado: Estimo que sí, pero desconozco si realmente son efectivas.
	55	
	56	
	57	Entrevistadora: ¿Cree usted que el proceso actual es garante de una efectiva captación de personal?
	58	
	59	
	60	
	61	Entrevistado: No.
	62	Entrevistadora: ¿Cuál es el número de aspirantes en los distintos procesos, y cuantos se seleccionan aproximadamente, como se lleva a cabo dicho proceso?
	63	
	64	
	65	
	66	
	67	Entrevistado: Aparentemente los procesos se llevan a cabo siguiendo los lineamientos del órgano rector pero desconozco las cantidades de aspirantes seleccionados.
	68	
	69	
	70	
	71	Entrevistadora: ¿Cómo analizan los resultados de las distintas evaluaciones realizadas, como las categorizan, y que lectura le
	72	
	73	

Categorías	Línea N°	Entrevista
Lineamientos del proceso de captación del talento humano de aspirantes a funcionarios de la Policía del Estado Carabobo, considerando el nivel de importancia que conlleva la elección de la persona adecuada para la obtención de una mayor efectividad laboral del personal policial	74	dan?
	75	Entrevistado: No sé cómo se lleva a cabo esa actividad.
	76	
	77	
	78	Entrevistadora: ¿Considera usted que se debe mejorar el proceso actual para la captación del talento humano, de aspirantes a funcionarios policiales, y por qué?
	79	
	80	
	81	
	82	Entrevistado: Si, porque actualmente no se lleva a cabo con objetividad.
	83	
	84	
	85	
	86	Entrevistadora: ¿Qué opina con respecto al personal que maneja el proceso de captación de talento humano, está totalmente capacitado, no tiene vicios, es parcial, cumple con las normas y procedimientos establecidos, actúa en las decisiones apegado a las leyes, es puntual y responsable con los procesos efectuados, cree usted que deben actualizarse y formarse más, para mayor efectividad?
	87	
	88	
	89	
	90	
	91	
	92	
	93	
	94	Entrevistado: Analice las respuestas anteriores.
	95	
	96	Entrevistadora: ¿Opina que en la Policía del Estado Carabobo (Estadal/Gobernación), se deben fijar líneas de acción para una
	97	
	98	
	99	

Categorías	Línea N°	Entrevista
	100	mayor efectividad laboral de los funcionarios policiales, tomando como referencia, un buen proceso de captación de talento humano de los aspirantes a funcionarios policiales? Entrevistado: Indudablemente, sí. Entrevistadora: ¿Opina que el Departamento de Recursos Humanos de la Policía del Estado Carabobo debe implementar estrategias basadas en incentivos para aumentar la motivación en el personal y a su vez traducir eso en efectividad laboral? Entrevistado: Sí. Entrevistadora: ¿Qué le agregaría o eliminaría usted al proceso actual de captación de talento humano, de aspirantes a funcionarios policiales, para enfocarse en su efectividad laboral y en el cumplimiento del deber? ¿Desea aportar alguna otra información? Entrevistado: No, más nada.
	101	
	102	
	103	
	104	
	105	
	106	
	107	
	108	
	109	
	110	
	111	
	112	
	113	
	114	
	115	
	116	
	117	
	118	
	119	
	120	
	121	

Fuente: Arrieche, Leidy (2014).

Matriz de Información
Cuadro N° 6
Informante: Funcionario Policial

Categorías	Informante: Funcionario Policial
Situación actual del proceso de captación del talento humano de aspirantes a funcionarios de la Policía del Estado Carabobo.	(Página 70-71. Línea N° 21-32) ¿Usted considera que el proceso actual de captación de talento humano, de aspirantes a Funcionarios Policiales al Centro de Formación Policial del Estado Carabobo, es adecuado, cuáles son las fortalezas y debilidades del mismo, a su modo de ver?"No es el adecuado, ya que su mayor debilidad es que algunos aspirantes son reconocidos en sus comunidades como problemáticos y no es investigado a fondo sus orígenes y comportamientos previos como en tiempos anteriores se hacía".
Factores que determinan la eficiencia o ineficiencia del proceso de captación del talento humano, llevado a cabo por la Policía del Estado Carabobo.	(Página 74-75. Línea N° 124-140)... ¿Qué le agregaría o eliminaría usted al proceso actual de captación de talento humano, de aspirantes a funcionarios policiales, para enfocarse en su efectividad laboral y en el cumplimiento del deber? ¿Desea aportar alguna otra información? "Agregaría mejores controles de identificación y seguimiento de datos de los aspirantes. Mayor disciplina a los aspirantes y buen proceso de inducción ya que se requiere mucha disciplina en la policía. Cambiar el personal encargado del reclutamiento y captación por personal graduado en el área de Recursos Humanos ya sean TSU o Licenciados ya que serían los indicados para dicho proceso motivado a que estudiaron varios años como realizar estos procesos de manera objetiva."
Lineamientos del proceso de captación del talento humano de aspirantes a funcionarios de la Policía del Estado Carabobo, considerando el nivel de importancia que conlleva la elección de la persona adecuada para la obtención de una mayor efectividad laboral del personal policial	(Página 74. Línea N° 100-111)... ¿Opina que en la Policía del Estado Carabobo (Estadal/Gobernación), se deben fijar líneas de acción para una mayor efectividad laboral de los funcionarios policiales, tomando como referencia, un buen proceso de captación de talento humano de los aspirantes a funcionarios policiales?" Claro que si ya que no son tomados en cuenta los estudios obtenidos ni los funcionarios profesionales en distintas áreas que podrían ser de mejor utilidad en cargos referentes a sus profesiones".

Fuente: Arrieche, Leidy (2014)

Análisis General

Información Suministrada por los Informantes Claves

La importancia de llevar a cabo un buen proceso de captación de aspirantes a funcionarios policiales, es transcendental, para la prestación de un buen servicio de seguridad pública ciudadana. Es por ello que se hace necesario hacer referencia a la situación actual en relación; los ejes de la temática en estudio (basados en los objetivos específicos), conforman la estructuración de las entrevistas, por ende la información recopilada ha permitido ubicarse dentro de un contexto único en dónde el aspirante a funcionario policial es el centro de atención y el punto de partida. Para ello se tomaron en cuenta los objetivos de la investigación planteados anteriormente, orientados bajo un objetivo general que consiste en: Analizar la captación del talento humano como proceso determinante en la efectividad laboral de los funcionarios de la Policía del Estado Carabobo. Para lo cual fue necesario generar los objetivos específicos para el desarrollo de la investigación, es por ello que se busca: Describir la situación actual del proceso de captación del talento humano de aspirantes a funcionarios de la Policía del Estado Carabobo, Establecer los factores que determinan la eficiencia o ineficiencia del proceso de captación de talento humano, llevado a cabo por la Policía del Estado Carabobo, Reformular los lineamientos del proceso de captación del talento humano de aspirantes a funcionarios de la Policía del Estado Carabobo, considerando el nivel de importancia que conlleva la elección de la persona adecuada para la obtención de una mayor efectividad laboral policial.

Dentro de este orden de ideas, señala que: Estos procesos se vuelven más eficientes si se definen adecuadamente los perfiles y habilidades requeridos para cada puesto, así como las responsabilidades y tareas a realizar.

Por otra parte, conviene considerar el concepto de reclutamiento de personal, según el autor Chiavenato, I. (1999) indica que:

“Es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. Es un sistema por medio del cual la organización divulga y ofrece al mercado de recurso humano, la oportunidad de empleo que pretende llenar. Su objetivo inmediato es atraer candidatos de entre los cuales se seleccionará los futuros integrantes de la organización. Este proceso exige una planificación de lo que la organización requiere, lo que el mercado de recursos humanos puede ofrecerle y técnicas de reclutamiento por aplicar.” (p.208).

No obstante, cabe decir que, si bien es cierto que a través del reclutamiento atraemos a candidatos, también esto nos permite seleccionar entre los candidatos reclutados a los más adecuados, esto con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y la eficacia de la organización.

En el caso de la Policía de Carabobo, se debe contar con un proceso de reclutamiento riguroso que vaya de la mano de un proceso de selección con lineamientos bases que permitan hacer la mejor elección de los candidatos a aspirantes a funcionarios policiales, porque si bien es cierto que se cumplen una serie de procedimientos de tipo estándar basado en procedimientos teóricos, se necesita de mayor sustentabilidad y seguimiento,

en este caso es necesario profundizar en los aspectos sociales y el entorno social que rodea a dicho aspirante, con el fin de estudiarlo socialmente y psicológicamente.

Ahora bien, haciendo referencia al proceso de reclutamiento y selección, el Consejo General de Policía (Conarepol) (2007) indica que:

“En la pesquisa de estudios previos, el Conarepol encontró que no hay criterios claros sobre reclutamiento y selección del personal policial. Los resultados del trabajo de campo corroboran la vigencia de esta situación, observándose importantes déficits de estandarización en el proceso de selección de los funcionarios policiales, lo cual guarda estrecha relación con la inexistencia de un perfil claro y medianamente unificado de los funcionarios policiales”.
(p.2).

Es por ello que radica la importancia en el desarrollo de un buen proceso de reclutamiento y selección de aspirantes a oficial de policía, en el marco de la seguridad ciudadana, resulta vital e imprescindible, a fin de mejorar la efectividad laboral de los funcionarios policiales, además de la formación permanente de todos los cuerpos policiales. Esto quiere decir, que en cualquier caso, los procesos llevados a cabo para reclutar y seleccionar a los aspirantes deben estar diseñados e implementados para toda la carrera policial.

Es necesario destacar que en el caso de Venezuela específicamente en la Policía del Estado Carabobo, presenta debilidades en el proceso de reclutamiento y selección, se puede evidenciar en las consecuencias

negativas que demuestra la realidad que actualmente se vive en país con respecto a la seguridad ciudadana, que además se puede ser protagonista en muchos casos de situaciones de inseguridad no deseadas, así como observar con frecuencia en los medios de comunicación e información, cuando en la noticias publicadas se encuentran relacionadas a funcionarios policiales incursos en situaciones irregulares. Siendo esto un aspecto negativo para toda la organización policial, ya que lo que uno haga mal, de cierta forma empaña la buena labor del otro, porque en razón a este tipo de eventualidades cotidianas se generaliza. Y tan cierto es que a la fecha actual, a diario sale información sobre funcionarios policiales están incursos en delitos de variada índole.

Otro aspecto importante a considerar es lo referente a las leyes, que incuestionablemente hay que expresar que han avanzado, a través de evaluaciones que fueron realizadas por la Comisión Nacional para la Reforma Policial (Conarepol) y se inició su transformación, un ejemplo es que en el nuevo modelo policial, cuenta con la incorporación de una policía comunal entre sus principales cambios. Actualmente la Policía cuenta con la aprobación de la Ley Orgánica del Servicio de Policía y Cuerpo de Policía Nacional en 2008, y el Estatuto de la Función Policial en 2009, además de una gran cantidad de material “colección baquías y guías” que fueron entregadas, con el propósito de brindarle a los funcionarios policiales las herramientas para ajustarse al nuevo modelo policial que se aplica en el país en el desarrollo de la Misión A Toda Vida Venezuela. En consecuencia, es necesario resaltar, que contando con las herramientas necesarias para prestar un buen servicio de policía, solamente falta seleccionar el personal idóneo para el desempeño de la función policial, para lo cual se propone la

aplicación de un modelo de Reclutamiento y Selección reformulado en cuanto a sus lineamientos, es decir basado en los procedimientos idóneos.

Por otra parte, cabe mencionar que se expusieron dos teorías, acordes a la investigación, y que le dan sustento, además que permite ponerse en práctica. La primera postulada fue la teoría de la atribución que trata sobre la observación de una conducta, que busca determinar si su causa es interna o externa. Ahora bien, en razón al objeto de estudio que se basa en la captación del talento humano que será formado para ser policía estatal, y que en correspondencia de una adecuada selección, que se reflejará en efectividad laboral de los funcionarios policiales; pero dentro de este contexto, existen variados factores que intervienen, siendo elementales y característicos del sujeto en estudio, con esto, lo que se quiere decir, es que el aspirante a funcionario policial debe cumplir con todos los estándares necesarios en función del perfil policial. Por ello el estudio de su conducta es vital, pero para estudiarla, hay que valorar distintos aspectos que son parte del procedimiento como las pruebas, entrevistas, resistencia, óptimo estado de salud, que combinados con otros aspectos permitirán ir evaluando; pero es esencial, estudiarlo en su entorno social, y es aquí donde entra en juego su conducta, cómo es, cómo se relaciona, cómo reacciona ante situaciones, cómo se describe internamente y externamente, cómo es visto por su entorno familiar y círculo de amistades. Ese análisis del individuo permitirá evaluar su conducta y claro aplicando las respectivas pruebas y entrevistas psicológicas, todo esto permitirá conocer hasta cierto punto pero con mayor profundización al aspirante.

La segunda teoría postulada fue la del aprendizaje social que indica que el ambiente afecta al comportamiento a través de los estímulos y respuesta que proporciona, pero ni la conducta ni el aprendizaje, son fruto exclusivo de las fuerzas externas. Las personas también en parte desarrollan capacidades propias que les permiten conocer al mundo y enfrentarse a él, por lo tanto, en buena medida son constructores de su propio aprendizaje. Resulta interesante esta teoría porque en comparación a la anterior que se basa en el estudio de la conducta, esta se refiere a que el propio individuo es artífice de su aprendizaje, pero que no necesariamente su comportamiento se debe a fuerzas externas, a pesar de que lo afecta.

Entonces lo que quiere decir esta teoría es que él puede explorar para conocer y así poder actuar. Y aquí hay que hacer una pausa, respirar, y pensar; si esto es así por qué entonces ellos en muchos casos demuestran conductas no acorde y que van en contra del deber ser, si conocen las leyes y las correctas actuaciones, pues la respuesta está en que el aprende para enfrentarse a ese mundo, y en se conociendo, hay infinitos caminos que lo llevan al bien o al mal, pero que por lo que se evidencia en este caso específico, como todo el entorno está tan corrompido, a que el nivel de inseguridad es alto, los niveles de corrupción policial son palpables y a la vista de todo, que su aprendizaje al entrar al cuerpo no es el mejor, y termina siendo parte del problema. Por ello no solo hay que hacer énfasis en el proceso de reclutamiento y selección, hay que ir más allá, toca revisar el proceso de formación, los beneficios socioeconómicos, su carrera de ascenso, hay que estudiar la cultura de la organización policial, es decir, que

para captar un excelente talento humano aspirante a funcionario policial, hay que estudiar todo el cuerpo policial por completo.

Dentro de este orden de ideas, es imprescindible entender el alcance y el grado de importancia que tiene proceso de reclutamiento y selección para la Policía del Estado Carabobo y por supuesto para cualquier organización, ya que el talento humano es el principal activo y de este va a depender la eficiencia o ineficiencia de la organización. Es por esto que se realizó una reformulación de los lineamientos a seguir para un adecuado proceso de reclutamiento y selección, que debe ser aplicado a los aspirantes a policías, el cual se considera que va ser el más óptimo e idóneo, para aquellos que desean formarse en el Centro de Formación Policial (CEFOPOL) para desempeñar esta importante función, ser Policía. El mismo se presentará en forma de flujograma para mayor comprensión y por ser práctico en las recomendaciones finales.

El flujograma consta de los procedimientos básicos que son manejados en la mayoría de las organizaciones privadas y públicas, pero en este caso, lo que le da ese toque de diferencia es la visita social, donde se debe evaluar todo el entorno social alrededor del aspirante y como ha sido su comportamiento en el mismo. Asimismo, el continuo monitoreo en el tiempo de permiso de los mismos, donde se le debe hacer un seguimiento, en cuanto al comportamiento ciudadano y familiar, porque son factores vitales, que ayudarán en el estudio del individuo. Además de algunos cambios en cuanto al orden de proceder.

CONCLUSIONES

A continuación se mencionan los aspectos concluyentes y por ende más relevantes de la investigación.

En relación a la situación actual del proceso de reclutamiento y selección del personal que se lleva a cabo en el Centro de Formación Policial del Estado Carabobo, es deficiente al captar a los aspirantes a policías, ya que es realizado sin tomar en cuenta el factor social. Como factor determinante para seleccionar el personal idóneo para la función policial.

No obstante, el proceso llevado a cabo no es eficaz, lo que ha traído como consecuencia, ingresar a la institución policial personas que han desacreditado la imagen de la institución, por lo que la carrera policial se ha ido desvalorizando y ha ido perdiendo el nivel de institución respetable en la sociedad.

Es así como existen en la actualidad, muchos funcionarios policiales que no poseen las condiciones académicas, físicas y mentales necesarias para poder realizar de forma adecuada sus labores como policía.

Es por ello, que es necesario considerar, la importancia que tienen los procesos de reclutamiento y selección, ya que no basta con contar con la tecnología, las estrategias, el plan, los recursos, los medios, etc. El proceso de reclutamiento y selección es el más importante para cualquier organización, ya que te permite seleccionar el personal más idóneo, y a su vez que cumpla con los objetivos de la organización. Si esto no ocurre estamos perdiendo todo un proceso. Si contamos con un personal deficiente que no va a permitir alcanzar el logro de los objetivos de modo que la diferenciación real de hoy está en el campo de la selección y reclutamiento del talento humano de esta no se escapa la Policía de Carabobo.

Por consiguiente, es necesario que todo gerente a cargo de una organización deba velar que los puestos que están bajo su responsabilidad sean ocupados por personas capaces de desempeñarlos adecuadamente. El proceso de reclutamiento tiene que ver con asegurar personas adecuadas para los puestos disponibles en una organización y ese proceso parte de un plan de personal que identifica los puestos vacantes, las características de los mismos y las capacidades de la persona que deberá ocuparlo. Es mejor tener un puesto de trabajo vacío dentro de la organización, que ocuparlo con la persona inadecuada.

En este mismo orden de ideas, el reclutamiento de personal como ya se planteó anteriormente, es un proceso que requiere de la aplicación de un conjunto de técnicas, procedimientos y sistema de información adecuados, que nos va a permitir con ello atraer personas calificadas y capaces para

ocupar puestos en la organización. El sistema de reclutamiento tiene como objetivo proporcionar candidatos de los que se hará la selección de los mejores talentos para la organización, pero debe tenerse en cuenta la función a cumplir, por lo que no se debe aplicar a los aspirantes a policías un proceso como el que realiza cualquier otra organización que preste un servicio como si se tratara de prestar algo tan simple. La función policial va mucho más allá, el funcionario policial tiene algo muy valioso en sus manos, como lo es su vida y no solo la suya propia sino la del resto de una ciudadanía. Es por esto que no cualquiera puede ser Policía.

RECOMENDACIONES

Por último se sugieren algunas recomendaciones para mejorar el proceso de captación de talento humano de funcionarios policiales adscritos a la policía del Estado Carabobo.

Por consiguiente, primero, con un procedimiento completo adecuado acorde con el cumplimiento de la ley, siguiendo los patrones de un eficaz proceso de reclutamiento y selección, se presenta un flujograma compuesto de los pasos para el correcto proceso de reclutamiento y selección a los aspirantes a policías, el cual sigue los parámetros establecidos por importantes teóricos ya antes mencionados, pero adecuado al nuevo modelo policial, basándose netamente a la captación del personal idóneo para cumplir función policial, el cual garantiza el ingreso de talento humano capacitado, con las características necesarias para cumplir tan importante labor como lo es la función policial.

Segundo, se debe tomar cuenta el factor social como factor determinante.

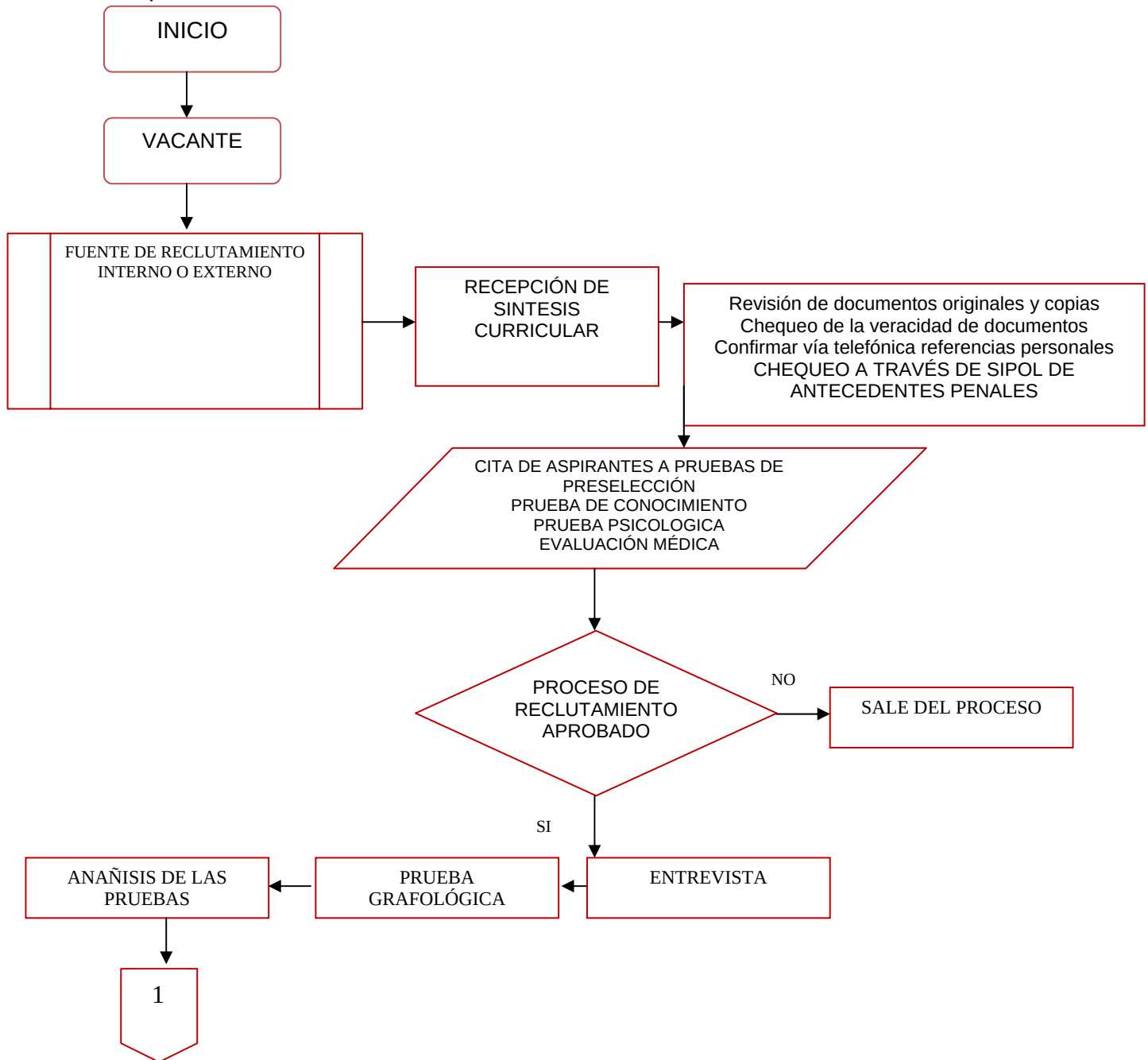
Tercero, Es necesario elaborar las pruebas médicas antes de realizar la prueba física para conocer si el aspirante está en condiciones o no.

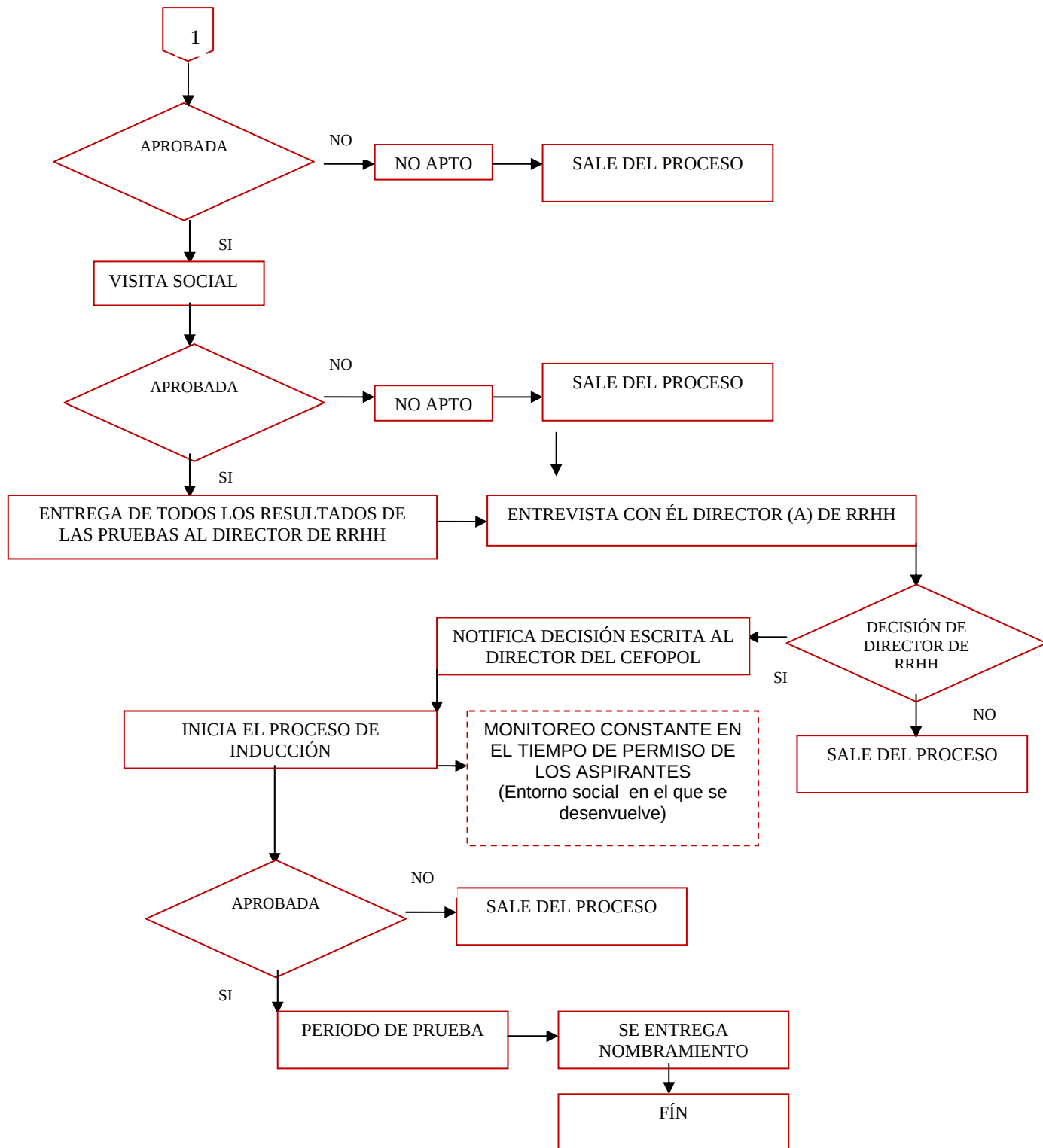
Cuarto, que el Director de Recursos Humanos de la Policía del Estado Carabobo forme parte del proceso de reclutamiento y selección, además que sea uno de los que realice una entrevista formal para recabar datos generales, observación de actitudes y respuestas.

Quinto, es sumamente importante realizar un monitoreo constante durante el proceso de formación de los aspirantes a funcionario policial.

Flujograma para el Adecuado Proceso de Reclutamiento y Selección

Lineamientos del proceso de captación del talento humano de aspirantes a funcionarios de la Policía del Estado Carabobo.





Fuente: Arrieché, Leidy (2014)

LISTA DE REFERENCIAS

- ASAMBLEA NACIONAL. (1999). Constituyente de la República Bolivariana de Venezuela. **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**. Gaceta Oficial N° 36.860 del 30 de Diciembre de 1999, Caracas - Venezuela.
- ASAMBLEA NACIONAL. (2009). **Proyecto de Ley del Estatuto de la Función Policial**. Primera Discusión y Aprobación. Caracas – Venezuela.
- ASAMBLEA NACIONAL. (2008). **Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional**. República Bolivariana de Venezuela. Ministerio del Poder Popular para Relaciones Interiores y Justicia. Imprenta de la Cultura. Edición MINCI. Caracas – Venezuela.
- ASAMBLEA NACIONAL. (2002). **Ley del Estatuto de la Función Pública**. Gaceta Oficial N° 37.522 del 06 de Septiembre de 2002. Caracas - Venezuela.
- ASAMBLEA NACIONAL. (2001). **Decreto con Fuerza de Ley de los Órganos de Investigación Científicas, penales y Criminalísticas**. Decreto número 1.511 del 02 de Noviembre de 2001. Caracas – Venezuela.
- ARIAS, Fidias. (1998). El **Proyecto de Investigación**. Guía para su **Elaboración**. Editorial Episteme. Caracas - Venezuela.
- BALESTRINI, Miriam. (2002). **Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación**. Sexta Edición. Editorial BL Consultores Asociados. Caracas - Venezuela.
- BANDURA, A. (1977). **Social Learning Theory**. General Learning Press.
- BERNAL, César. (2001). **Metodología de la Investigación**. Editorial Prentice Hall. Bogotá - Colombia.
- CONSEJO GENERAL DE POLICÍA (CONAREPOL). (2007). **Reclutamiento y Selección del Personal Policial**. Publicación CONAREPOL. Caracas - Venezuela.
- CONSEJO GENERAL DE POLICÍA (CONAREPOL). (2011). **Reglas Mínimas de Estandarización para los Cuerpos Policiales**. Publicación CONAREPOL. Caracas - Venezuela.

CONSEJO GENERAL DE POLICIA (CONAREPOL). (2013). **Manuales.** Documento en Línea Disponible en:
http://www.consejopolicia.gob.ve:8443/index.php/documentos/cat_view/2-manuales.

CHIAVENATO, Idalberto. (2002) **Gestión del Talento Humano.** Editorial Mc Graw Hill. Santa Fe de Bogotá – Colombia.

CHIAVENATO, Idalberto. (1993). **Estructura de la Administración de Recursos Humanos.** Editorial Mcwrrill Editores. México DF.

CHIAVENATO, Idalberto. (1994). **Estructura de la Administración de Recursos Humanos.** Editorial Mcwrrill Editores. México DF.

CHIAVENATO, Idalberto. (2000). **Administración de Recursos Humanos,** Quinta EDICIÓN. Editorial Mc Graw Hill. Bogotá - Colombia.

CHIAVENATO, Idalberto. (1999). **Administración de Recursos Humanos.** Segunda Edición. Editorial Mc Graw Hill. Bogotá - Colombia.

CHIAVENATO, Idalberto. (1999). **Introducción a la Teoría General de la Administración.** Cuarta Edición. Editorial Mc Graw Hill. Mexico.

CHIAVENATO, Idalberto. (1991). **Administración de Recursos Humanos.** Editorial Mc Graw Hill. Ciudad de México - México.

CHIAVENATO, Idalberto. (1990). **Administración de Recursos Humanos.** Editorial Mc Graw Hill. Ciudad de México - México.

DE BLANCO, A y OTROS. (2004). **Norma para los Trabajos de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo.** Editores Universidad de Carabobo. Carabobo – Venezuela.

DELGADO, Yamile; COLOMBO, Leyda; ORFILA, Rosmel. (2003). **Conduciendo la Investigación,** 2da. Edición. Editorial Comala. Caracas – Venezuela.

DELGADO, Yamile. (2005). **La Investigación Social en Proceso: Ejercicios y Respuestas.** Universidad de Carabobo. Valencia – Venezuela.

DELGADO, Yamile. (2008). **La Investigación Social en Proceso: Ejercicios y Respuestas.** Universidad de Carabobo. Valencia – Venezuela.

DENZIN, Nestor (1979). **El Acto de Investigación en Sociología**. Editorial Aldine. Chigaco – Estados Unidos de Norteamérica.

DIARIO EL CARABOBEÑO. (2012-2013). **Carabobo – Venezuela**.

ESCUELA DE POLICIA. **Información Histórica**. Documento en línea disponible en:
http://www.carabobo.gob.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=493&Itemid=320 (Consultado: 2012, Junio).

FERNÁNDEZ, LUIS (2012). **Declaraciones del Director de la PNB**. Correo del Orinoco. Boletín Mensual Informativo del Ministerio del Poder Popular de Interior y Justicia Venezuela.

GONZÁLEZ, J., y HERNÁNDEZ, Z. (2003). **Paradigmas Emergentes y Métodos De Investigación en el Campo de la Orientación**. España.

HERNÁNDEZ, SAMPIERI, y Otros. (1999). **Metodología de la Investigación**. Editorial Mc Graw Hill. Colombia.

HERNÁNDEZ, Roberto; FERNÁNDEZ, Carlos Y BATISTA, Pilar. (1991). **Metodología de la Investigación**. Editorial Mc- Graw Hill. México – Ciudad de México.

HERNÁNDEZ, Roberto; FERNÁNDEZ, Carlos Y BATISTA, Pilar. (2000). **Metodología de la Investigación: Manual de Apoyo para Profesores**. Editorial Mc- Graw Hill. México – Ciudad de México.

HURTADO, Iván y TORO, Josefina. (2001). **Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambio**. Clemente Editores, C.A. Valencia - Venezuela.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA DE VENEZUELA (INE). (2012). **Estadísticas**. Caracas – Venezuela. Disponible en: <http://www.ine.gov.ve> (Consultado: 2012, Julio 13).

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE). (2012). Documento en Línea Disponible en: <http://www.ine.gov.ve> (Consultado: 2012, Julio 13).

KELLEY, H. (1973). **The Process of Causal Attribution**. American Psychologist (28). ISSN, 107-128.

MARTINES, Miguel (1994). **La Investigación Cualitativa**. Editorial Trillas. México.

MILLER, N. & DOLLARD, J. (1941). **Social Learning and Imitation**. Yale University Press.

MYERS, D.G. (2000). **Psicología Social, 6ª Edición**. Editorial Mc Graw Hill. ISBN 978-958-41-0070-2. Bogotá, Colombia.

MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA EL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (MINPPTRASS). Documento en Línea Disponible en: <http://www.minpptrass.gov.ve> (Consultado: 2012, Julio 13).

NOTITARDE y CARABOBEÑO. (2012-2013-2104). Carabobo – Venezuela.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). (2012). Documento en Línea Disponible en: <http://www.ilo.org>. (Consultado: 2012, Julio 13).

OFICINA DE LAS NACIONES UNIDAS CONTRA LA DROGA Y EL DELITO (UNODC). (2010). **Seguridad Pública y Prestación de Servicios Policiales / Manual de Instrucciones para la Evaluación de la Justicia Penal. Publicación de las Naciones Unidas**. Austria. Documento en Línea Disponible en: http://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/crimeprevention/Public_Safety_and_Police_Service_Delivery_Spanish.pdf. (Consultado: 2013, Julio 15).

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO(OIT) (2009). **Estrategias Basadas en los Resultados para 2010-2015: Estrategia en Materia de Recursos Humanos – Reorientación de los Recursos Humanos**. Consejo de Administración. Ediciones OIT Ginebra.

PAPALIA, D. (1993). **Psicología**. Editorial Mc Graw Hill. ISBN 84-7615-169-1. México.

PEÑA, M.B. (1987). **Dirección de Personal**. Sexta Edición. Editorial Hispano Europea. España.

POLICIA NACIONAL DE COLOMBIA (2010). **Estrategia Institucional para la Seguridad Ciudadana: Plan Nacional de Vigilancia Comunitaria por**

Cuadrantes (PNVCC). Dirección General y la Oficina de Planeación de la Policía Nacional de Colombia. Imprenta Nacional de Colombia. Bogotá – Colombia.

ROTTER, J. B. (1945). **Social Learning and Clinical Psychology.** Editorial Prentice-Hall. México.

UNIVERSIDAD DE CARABOBO (1998). **Normas para la Elaboración y Presentación de los Trabajos de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo.** Editora Universidad de Carabobo. Carabobo - Venezuela.

UNION RADIO. (2012). Documento en Línea Disponible en:
<http://informe21.com/policia-nacional-bolivariana>.
<http://informe21.com/actualidad/12/04/24/pnb-ha-expulsado-a-240-efectivos-por-irregularidades>). (Consulta: 2012, Julio 13).

TAYLOR, S. J. y BOGDAN, R. (1986). **Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación.** Editorial Paidós. Buenos Aires – Argentina.

VALLES, MIGUEL S (1999). **Técnicas Cualitativas de Investigación Social.** Editorial Síntesis. Madrid – España.

WAYNE, Mondy (1997). **Administración de Recursos Humanos.** Prentice-Hall. México.

WIKIPEDIA. (2012). Documento en Línea Disponible en:
<http://www.wikipedia.org/>. (Consultado: 2012, Julio 13).



ANEXOS

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



CAPTACIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO PROCESO DETERMINANTE EN LA EFECTIVIDAD LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA POLICÍA DEL ESTADO CARABOBO

Autora: Arrieché L. Leidy J.
Fecha: Octubre, 2014.

Guía para la Entrevista

Trabajo de Grado Titulado: Captación del Talento Humano Como Proceso Determinante en la Efectividad Laboral de los Funcionarios de la Policía del Estado Carabobo.

Instrucciones

La entrevista consiste en una conversación, en este caso de tipo formal, en donde se efectuarán una serie de preguntas abiertas (15), en función de los objetivos específicos de la investigación; que usted debe responder según su criterio, conocimiento, experiencia y con la mayor sinceridad.

Entrevista:

- 1 ¿Cuál es su Cargo, Unidad, Departamento, Fecha de Ingreso?
- 2 ¿Cómo es el proceso de captación de talento humano, de aspirantes a Funcionarios Policiales en el Centro de Formación Policial del Estado Carabobo?
- 3 ¿Cómo fue el proceso de reclutamiento y selección, para el momento de su ingreso a la Policía del Estado Carabobo?
- 4 ¿Usted considera que el proceso actual de captación de talento humano, de aspirantes a Funcionarios Policiales al Centro de Formación Policial del Estado Carabobo, es adecuado, cuáles son las fortalezas y debilidades del mismo, a su modo de ver?
- 5 ¿Cumple el Centro de Formación Policial del Estado Carabobo, con la legislación vigente y los procedimientos establecidos, para el proceso actual de captación de talento humano de aspirantes a Funcionarios Policiales?
- 6 ¿Cuenta el Centro de Formación Policial del Estado Carabobo con una estructura organizacional (Misión, Visión, Valores, Organigrama, en qué consisten?
- 7 ¿Se realizan auditorías al proceso de captación del talento humano, de aspirantes a funcionarios policiales en el Centro de Formación Policial del Estado Carabobo?
- 8 ¿Cree usted que el proceso actual es garante de una efectiva captación de personal?
- 9 ¿Cuál es el número de aspirantes en los distintos procesos, y cuantos se seleccionan aproximadamente, como se lleva a cabo dicho proceso?
- 10 ¿Cómo analizan los resultados de las distintas evaluaciones realizadas, como las categorizan, y que lectura le dan?
- 11 ¿Considera usted que se debe mejorar el proceso actual para la captación del talento humano, de aspirantes a funcionarios policiales, y por qué?
- 12 ¿Qué opina con respecto al personal que maneja el proceso de captación de talento humano, está totalmente capacitado, no tiene vicios, es parcial, cumple con las normas y procedimientos establecidos, actúa en las decisiones apegado a las leyes, es puntual y responsable con los procesos efectuados, cree usted que deben actualizarse y formarse más, para mayor efectividad?
- 13 ¿Opina que en la Policía del Estado Carabobo (Estadal/Gobernación), se deben fijar líneas de acción para una mayor efectividad laboral de los funcionarios policiales, tomando como referencia, un buen proceso de captación de talento humano de los aspirantes a funcionarios policiales?
- 14 ¿Opina que el Departamento de Recursos Humanos de la Policía del Estado Carabobo debe implementar estrategias basadas en incentivos para aumentar la motivación en el personal y a su vez traducir eso en efectividad laboral?
- 15 ¿Qué le agregaría o eliminaría usted al proceso actual de captación de talento humano, de aspirantes a funcionarios policiales, para enfocarse en su efectividad laboral y en el cumplimiento del deber? ¿Desea aportar alguna otra información?