

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA
INFLUENCIA DE LA CAPACITACIÓN COMO ESTRATEGIA PARA LA GESTIÓN DEL
RECURSO HUMANO EN POLICÍAS PATRULLEROS DEL ÁREA DE PREVENCIÓN Y
EDUCACIÓN CIUDADANA EN BUENAVENTURA

PRESENTA:

FERNANDO GARCES DELGADO CC: 14478616 CODIGO: 1822410354
ANYI PAOLA ALOMIA RIASCOS CC: 1111771365 CODIGO: 1411020897
MIGUEL ANGEL VENTE ANGULO CC: 1111775937 CODIGO: 1218410258
JAVIER ANDRES ARCINIEGAS LONDONO CC: 1069489763 CODIGO: 1812410059
FRICSY YULAY SIERRA GALINDO CC: 1073684984 CODIGO: 1812410333

SUPERVISOR:

TRIVINO JAIMES JOHANNA MARCELA. MGS.

BOGOTÁ, AGOSTO- DICIEMBRE, 2021

Tabla de Contenidos

Resumen.....	1
Capítulo 1. Introducción.	2
Descripción del contexto general del tema.	2
Planteamiento del problema.....	3
Pregunta de investigación.	4
Objetivo general.	4
Objetivos específicos.	4
Justificación.	4
Capítulo 2. Marco de referencia.....	5
Marco conceptual.	5
Gestión de recursos humanos.....	5
Capacitación.....	6
Cuerpo policial.....	6
Estrategia.....	6
Marco teórico.	7
Teoría de las relaciones humanas.	7
Teoría neoclásica.	7
Marco Empírico.	8
Capítulo 3. Metodología.	11
Tipo y diseño de investigación.	11
Participantes.....	11
Instrumentos de recolección de datos.	12
Estrategia del análisis de datos.	12
Consideraciones éticas.	13
Capítulo 4. Resultados.	13
Discusión.....	17
Conclusiones.	19
Limitaciones.....	20
Recomendaciones.	20
Referencias bibliográficas.....	21

Lista de tablas.

Tabla 1. Aportes significativos	28
---------------------------------------	----

Resumen.

La capacitación es una estrategia que se desarrolla para adquirir conocimientos que servirán para realizar de mejor manera diferentes actividades, la gestión del recurso humano es un desafío para cualquier organización, incluso para aquellas cuyo fin es salvaguardar la vida de los demás como es la Policía Nacional, por ello se propone, analizar la influencia de la capacitación como estrategia para la gestión del recurso humano en policías patrulleros del área de prevención y educación ciudadana en Buenaventura. El cuál se planeó desarrollar mediante la metodología cualitativa, con una muestra de 4 participantes de tipo no probabilística. Utilizando la entrevista semiestructurada como instrumento de recolección de datos. De acuerdo, a las 3 categorías definidas se halló que la dimensiones internas y externas se apoyan en las capacitaciones. La gestión que emprende el departamento de recursos humanos responde a las necesidades de capacitación. Como conclusión se encontró que capacitación como estrategia para la gestión del recurso humano en los policías patrulleros del área de prevención y educación ciudadana en Buenaventura, tiene una influencia positiva en todo el cuerpo policial del área, ya que la estrategia se ocupa en la satisfacción de los conocimientos que son necesarios para cumplir los propósitos institucionales.

Palabras clave: gestión de recursos humanos, capacitación, cuerpo policial, estrategias.

Capítulo 1.

Introducción.

Descripción del contexto general del tema.

La gestión del recurso humano se centra en el planteamiento y desarrollo de las actividades que se van a ejecutar en los colaboradores que integran determinada organización, la finalidad de esta gestión se centra en potenciar las fortalezas de los individuos para disminuir las debilidades de la empresa. Hoy en día, las personas dejaron de ser vista como la fuerza de trabajo a convertirse en el capital humano de la organización que facilita el crecimiento y la competitividad, a través de conocer la motivación del personal, pero principalmente que lo ayuda a incrementar sus capacidades y habilidades dentro del contexto organizacional (Armijos et al., 2019).

Siendo el cuerpo policial funcionarios con modalidad especial de servidores públicos, la ley y la institución establecen los parámetros necesarios, entendiendo que los integrantes de la Policía Nacional deben construir espacios para la convivencia y seguridad en los ciudadanos. Es necesario que se haga bajo los pilares educativos y pedagógicas que requieran la situación, el Plan Anual de Formación, Educación continua e investigación (PAE) para el personal de la Policía Nacional (2021) establece procesos para capacitar en competencias que garantizarán su buen desempeño, la mejora continua y sobre todo el desarrollo de habilidades que contribuyan a prestar un mejor servicio de policía a la comunidad enfocándose en las bases de crecimiento personal integrando los aspectos familiares, profesionales y personales (Ministerio de Defensa Nacional, 2021).

El PAE (2021) propuso 61 tareas que han de tener cumplimiento en el primer trimestre de 2021; durante el primer informe de 2021 enuncian que: 52 de ella habían sido

cumplidas a cabalidad, 5 se realizaron fuera de los tiempos trazados y solo 4 no se realizaron, lo que evidencia un 85.2% de cumplimiento en el plan de capacitación propuesto, de igual forma, el índice de percepción de desarrollo humano y organizacional es del 88% y la del uso de recursos estratégicos en un 67% (Policía Nacional de Colombia, 2021). No obstante, el año anterior, solo se dio cumplimiento al 10,23% de lo planeado, de 495 tareas, solo se realizaron 52, un porcentaje bastante deficiente, lo que impediría que la estrategia de gestión de talento humano se promuevan las competencias “condición indispensable para promover en el personal cualidades diferenciadoras, que determinen el éxito en la ejecución de todas las actividades” (Policía Nacional, 2020, p.113).

Planteamiento del problema

En el contexto organizacional y en el proceso de crecimiento personal es indispensable la formación como estrategia para mantenerse motivado y desarrollar las competencias necesarias para realizar las tareas que implican el cargo. Aun cuando la institución de la Policía Nacional y el Gobierno colombiano diseñan planes enfocados a la formación y desarrollo de tales competencias necesarias, es pertinente conocer que tan efectivo son y se imparten estas capacitaciones para satisfacer los requerimientos de los agentes en su nivel profesional y personal. Conociendo que la capacitación es la actualización constante de conocimientos y saberes que contribuyen al desarrollo de habilidades y competencias, siendo este el fin de la gestión del recurso humano.

Pregunta de investigación.

¿Cuál es la influencia de la capacitación como estrategia para la gestión del recurso humano en policías patrulleros del área de prevención y educación ciudadana en Buenaventura?

Objetivo general.

Analizar la influencia de la capacitación como estrategia para la gestión del recurso humano en policías patrulleros del área de prevención y educación ciudadana en Buenaventura.

Objetivos específicos.

1. Identificar los elementos de la gestión de recursos humanos en el área de prevención y educación ciudadana en Buenaventura.
2. Conocer el proceso de capacitación en los patrulleros que componen el área.
3. Describir la influencia de la capacitación en la gestión del recurso humano.

Justificación.

Este proyecto se hace relevante a partir del papel que desempeñan los uniformados de la Policía Nacional en la comunidad, siendo su principal objetivo velar por las garantías y derechos de los ciudadanos con el fin de mantener el orden y la paz. Teniendo en cuenta su misión, es obligatorio contar con el personal capacitado que pueda abordar las diferentes temáticas que le exige el entorno laboral. La conveniencia del proyecto radica en analizar qué tan efectiva está siendo la capacitación como medio para la gestión del recurso

humano, entendiendo que la gestión humana intenta capitalizar el recurso humano, dando valor tangible al recurso intangible, liderando las competencias y garantizando los buenos resultados del personal.

Por consiguiente, la gestión del recurso humano en este contexto no solo trasciende a uniformados y a la Institución, sino que impacta directamente sobre los ciudadanos, al fomentar la capacidad para la resolución de problemas en contextos reales. La comunidad tendrá respuestas acordes a las necesidades y problemáticas sociales y ciudadanas del día a día, lo que facilitaría que no violen sus derechos y se conviva en armonía. De igual importancia, se establece que el alcance de la investigación será transversal pues no solo impacta en la comunidad, sino en lo profesional, al conocer más sobre el proceso de capacitación y en lo educativo, puesto que, el eje de la psicología organizacional es determinante para que se aborde la problemática, se ahonde sobre el recurso humano, su gestión y sobre todo, se examinen las principales teorías que mejoran a las organizaciones a través del valor del personal, sin dejar de lado que se proyecta una investigación que contemple los parámetros de la investigación científica brindando nuevas líneas de estudio o profundización de la temática.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

Marco conceptual.

Gestión de recursos humanos.

La gestión de recursos humanos es una parte de la organización que se encarga de desarrollar programas, estrategias y normas encaminadas al personal, donde desarrolla procesos como el “reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de

desempeño” (Jara et al., 2018, p. 742). Ramírez et al., (2019) definen la gestión como un proceso estratégico cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de acciones para producir conocimiento, a fin de obtener los resultados necesarios en el entorno actual y futuro.

Capacitación.

Para Camarena (2017) la capacitación se define como una acción que tiene el fin de construir conocimiento, desarrollar habilidades y mejorar aptitudes que conllevan a trabajar de manera eficiente sus labores. La capacitación también conlleva cambios en los comportamientos que se dirigen a actualizar constantemente sus saberes. La intención de la capacitación como proceso formativo se dirige al equilibrio de responsabilidades, donde se aborden temas que permitan garantizar los aspectos de la eficiencia y eficacia en los individuos (Labrador et al., 2019).

Cuerpo policial.

En Colombia, el cuerpo policial está constituido por la Policía Nacional, el cual es creado como establecimiento público de seguridad social y bienestar. El artículo de la Ley 62 de 1993 establece que la Policía Nacional es un integrante de autoridad y cuerpo armado en la República, su naturaleza es civil y se constituye con el fin de proteger los derechos y libertados de todas las personas que sean residentes en Colombia.

Estrategia.

La estrategia definida por Mendéz (2019) está asociada históricamente al carácter militar, y es comprendida como conjunto de acciones y decisiones con un fin

determinado, donde se tienen en cuenta las características del entorno, un análisis de debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades para proponer respuestas integrales.

Marco teórico.

En este apartado del capítulo se presenta las 2 teorías más relevantes para la gestión del recurso humano en las organizaciones.

Teoría de las relaciones humanas.

La teoría de las relaciones humanas por Elton Mayo en 1970 en Estado Unidos, se resalta la importancia que tienen los trabajadores para el desarrollo y sostenimiento de las organizaciones, puesto que, cambian el enfoque de la recompensa monetarias del capital humano y se le da igual relevancia a la obtención de satisfacer las necesidades sociales y psicológicas (Alcaraz, 2016).

De igual relevancia, Mayo expone que el capital humano es el recurso más importante de las organizaciones, que integra las dimensiones formales e informales de los entes. La teoría de las relaciones humanas supone que se va más allá del desempeño del personal, debido a que integra la importancia de mejorar el escenario social de los colaboradores, transformado el papel del trabajador de eslabón a parte integral y constitutiva de la organización aportando sus propias capacidades y habilidades para establecer la presencia de la organización (González, 2019).

Teoría neoclásica.

La teoría neoclásica de Peter Drucker desarrollada en 1954, reúne aspectos de las modelos de Fayol y Mayo, ya que incluye los procesos de la administración, la planeación, organización, dirección y control, pero incluye las necesidades emergentes y

desafíos de la organización, donde expresaba la importancia de capacitar al empleado con la finalidad de que este respondiera de la mejor manera el desarrollo de determinadas actividades, incrementando la productividad en el nivel gerencial y del trabajador (Abreu et al., 2020). De forma paralela, la gerencia, se enfoca en la toma de estrategias respondiendo a las acciones que permitan alcanzar las metas, teniendo en cuenta, los factores sociales, financieros y estructurales de la organización con la intención de ser remunerados las partes involucradas, siendo la organización y el colaborador (Sánchez, 2017).

Marco Empírico.

El estudio realizado en Australia, denominado “Perceptions of police training needs in cyber-crime” por Harkin & Whelan (2021) plantea en su objetivo “explorar los problemas particulares creados por una “falta de formación” realizando encuestas y entrevistas a 3 unidades policíacas que concluye que la falta de capacitación es un problema reiterativo en los diferentes niveles dentro de la policía australiana. Se identifica que esta problemática disminuye la facilidad de respuesta del personal, dificultando la eficiencia en general de la unidad. Los autores resaltan que es indispensable el estudio a profundidad de las necesidades especiales de capacitación, dado que son diferentes entre unidades.

De igual importancia, en Canadá Carleton et al., (2018) desarrollaron “A longitudinal assessment of the road to mental readiness training among municipal police”, el documento tenía la intención de “evaluar el programa R2MR, adaptado y entregado por el MHCC, en una muestra de la policía municipal”. Se halló en una

muestra representativa de 147 empleados de agencias de policía canadienses a partir de cuestionarios de autoinforme previos que el planteamiento de capacitaciones enfocadas a la salud mental de los uniformados influye sobre el compromiso laboral, bienestar. También, el instrumento permitió establecer que con mayor concurrencia se fortalece el trabajo en equipo y empatía con los colaboradores, mejorando la actitud para trabajar y la comunicación.

La investigación sueca de Lindberg et al., (2017) se denominó “Police bodies and police minds: professional learning through bodily practices of sport participation” con el propósito de “contribuir a la literatura relacionada con las perspectivas corporales sobre el aprendizaje profesional informando sobre un estudio de la participación deportiva de los oficiales de policía suecos como una forma de aprendizaje ocupacional”. Como metodología, se utilizaron entrevistas a 16 policías. En el cual se halló entre los principales resultados que la diversificación de capacitaciones forma personal más integral, donde las prácticas deportivas y ejercicios corporales tienen efectos en la práctica profesional, son colaboradores más afectivos, motivados, activos y dinámicos con su entorno.

Dentro de los estudios nacionales, se encuentra el desarrollado en 13 Centros de Atención Inmediata, en la estación de Suba, Bogotá, publicado en 2021, por Moreno et al., (2021) denominado “Impacto del entrenamiento en resiliencia y manejo del estrés: estudio de caso en la Policía Nacional de Colombia” un estudio descriptivo, realizado a 76 policías donde se utilizaron técnicas de relajación. Lo que permite exponer entre sus principales hallazgos que las capacitaciones enfocadas al desarrollo psicológico y

comportamental de los uniformados, evidencio resultados positivos en los aspectos de la toma de decisiones y juicio lo que ha reducido los errores en el trabajo y los factores de riesgo asociado a las situaciones de alto riesgo. No obstante, declaran que existe una resistencia de cultura institucional para la ejecución de capacitaciones por factores de disponibilidad, tiempo y disposición.

Seguidamente, en el proyecto de Estrada et al., (2020) de “Prácticas de seguridad de información del Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional de Colombia: Escuela de Policía Simón Bolívar (Tuluá, Colombia)” una investigación relacionada a la importancia de la capacitación en miembros de la policía con el objetivo de “estudiar, desde los enfoques cuantitativo y cualitativo, el tipo de prácticas, desde el punto de vista de seguridad de la información, que ambos grupos aplican en la cotidianidad de sus actividades”. Un estudio de carácter mixto aplicando cuestionarios a 28 policías. Concluye que se ha de plantear programas de capacitación y fortalecimiento al desarrollo de los conocimientos y habilidades de los funcionarios, debido a que se presenta un sesgo de preparación dependiendo del lugar de donde provenga el uniformado.

Es pertinente dentro de los parámetros del curso de la investigación, nombrar el estudio realizado por Londoño et al., (2018). “Método de Instrucción Policial” con el objetivo de “diseñar el método de instrucción policial, para dar respuesta a las necesidades de la Policía Nacional de Colombia y en especial a la Dirección Nacional de Escuelas”. Se realizaron grupos focales a 15 docentes donde permitió concluir que se requieren planes de formación y capacitación policial para tener mejor manejo de las habilidades y competencias necesarias para el desarrollo de la profesión. Estas

capacitaciones son necesarias que se hagan con personal profesional, adecuando los espacios.

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

El tipo de investigación es cualitativo, la investigación cualitativa es el procedimiento donde se recolecta la información a partir de la narración, experiencias y vivencias del contexto social con la finalidad de darle significados a las palabras (Sánchez, 2019).

El diseño es descriptivo, “La investigación descriptiva consiste en la recopilación de datos que describen los acontecimientos y luego organiza, tabula, representa y describe la recopilación de datos” (Abreu, 2012, p. 192). El enfoque descriptivo tiene la intención describir la información a partir de las explicaciones recolectada.

Participantes.

Para conocer los participantes del proyecto, es correcto señalar que el universo muestral o también conocido como población se conforma para el área de prevención y educación ciudadana en Buenaventura, el cual está integrada por 12 cuerpos de la institución Policía Nacional, los cuales se distinguen por 2 rangos, un 1 Subintendente y 11 Patrulleros y patrulleras. La muestra se determina por muestreo no probabilístico, por la naturaleza de la investigación y la intención de seleccionar sujetos que tengan características particulares para el propósito del estudio. Se utiliza de tipo por conveniencia, el cual se selecciona los participantes por la disponibilidad y proximidad de la población al momento de realizar la intervención (Otzen, & Manterola, 2017).

Acorde a lo anterior, se selecciona una muestra de 4 participante, que cumplan con las características sociodemográficas de pertenecer al área de prevención y educación ciudadana en Buenaventura, que hagan parte del nivel ejecutivo de la institución en la clasificación de patrulleros. Esten relacionadas al trabajo de campo, atención y apoyo a la ciudadanía, el nivel de escolaridad profesional, se encuentren casados y promoción del curso de 2014 en adelante. Son 2 hombres y 2 mujeres entre los 26 y los 37 años de edad.

Instrumentos de recolección de datos.

La entrevista semiestructurada según Troncoso & Amaya (2017) es una herramienta cualitativa que facilita la recolección de datos a través de la comunicación verbal ahondando sobre las percepciones de un tema en particular basándose en los aspectos cognitivos, sociales y personales de la realidad del participante.

La entrevista cuenta con 9 preguntas abiertas, donde se abarcan 3 unidades de análisis acordes a los objetivos propuesto. La primera unidad esta relacionada con la gestión del recurso humano. La segunda unidad se dirige hacia el proceso de capacitación y la tercera, es la gestión con respecto a la capacitación. Esta entrevista se llevará a cabo por videollamada a través de WhatsApp en un periodo de 4 días, donde se programa una entrevista por día, dependiendo de la disponibilidad del entrevistado, se hace una por día, porque la intención es que en ese mismo día se realice las tablas de categorías por aporte. La duración de cada entrevista tiene un tiempo promedio de 15 a 20 minutos.

Estrategia del análisis de datos.

Las herramientas de Word y Excel son las estrategias que permiten la organización y posterior análisis de datos. Debido a la característica del instrumento es

pertinente transcribir la información relevante de la investigación y organizar unidades de análisis para profundizar sobre los hallazgos más significativo.

Consideraciones éticas.

Acorde a lo dispuesto en la ley 1090 de 2006, la investigación sigue los lineamientos expuestos en el Título de las disposiciones generales como profesional en psicología y el ejercicio práctico que implica. De igual forma el título III de la actividad del psicólogo, se señala que este ha de encargarse del proceso de diseño y aplicación de quehacer profesional. En el artículo 30, se señala que a lo que refiere a la producción intelectual de carácter científico es necesario que se identifique la institución o la persona que lideran el proyecto se hace necesario el uso del consentimiento informado de manera previa y explícita.

En cuanto, a lo que refiere el consentimiento informado la Resolución número 8430 de 1993, tiene como intención establecer los requisitos para la investigación. La investigación se debe regir bajo los supuestos técnicos y éticos de la manipulación de la información recolectada en los participantes, prevalecer la seguridad, bienestar e integridad del sujeto de estudio. En el capítulo V, señalan las investigaciones a grupos subordinados, el cual debe contar con más de un participante que se capaz de representar los valores del grupo y vigilar que en caso de quererse retirar de la investigación no afecte su situación militar, en este caso.

Capítulo 4.

Resultados.

Los resultados presentados a continuación se organizaron y clasificaron a partir de 3 categorías que ayudan a analizar la influencia de la capacitación como estrategia para la

gestión del recurso humano en policías patrulleros del área de prevención y educación ciudadana en Buenaventura.

La primera unidad está relacionada con la gestión del recurso humano: el recurso humano se habla del personal que hace parte de la institución y que se encarga de realizar las funciones y actividades para obtener buenos resultados, mientras que la gestión del recurso humano, es la administración de los recursos y actividades para mantenerlos motivados y fidelizar los empleados.

La segunda unidad se dirige hacia el proceso de capacitación, que es la formación y adquisición de conocimientos y saberes que desarrollan la dimensión cognitiva del personal, afianzando las competencias y habilidades de la persona.

La tercera, es la gestión con respecto a la capacitación, es que tanto el departamento de recursos humano realiza las acciones pertinentes para responder a las necesidades del personal y de la institución en la formación de temáticas.

En la tabla 1, presentando en el anexo c. Se representan en una tabla los aportes más significativos de las entrevistas de cada uno de los de patrulleros. Siendo esto, se traen los las contribuciones sobre las categorías expuestas.

Para la primera categoría, el proceso de capacitación se distingue en el desarrollo del crecimiento de habilidades, motivación que contribuyan a alcanzar los objetivos de la institución *“se hacen principalmente con las capacitaciones, si bien no es la única es la que más fácil permite captar la atención de todos (...) también, de manera periódica hacen una evaluación de resultados y condecoran a los cursos que mayores acciones efectivas tuvieron, los que obtienen el reconocimiento, varios empresas da como premios,*

bonos, entradas a eventos o dinero en efectivo. Para motivarnos, nos hacen actividades lúdicas y uno aquí tiene buenas relaciones con los compañeros” LC. Mientras que, el participante AC afirmó que *“son distribuidos en el nivel de oficiales, nivel ejecutivo y la base del personal de patrulleros para buscar un mejor perfil personal”*.

De igual importancia, en el liderazgo y el crecimiento personal que aportan en el trabajo, se manifestó que *“el liderazgo institucional empieza en el planteamiento y el cumplimiento de las ordenes en fundamento de que sean ordenes lógicas y de fácil cumplimiento desde el nivel directivo (Oficiales) nivel ejecutivo y patrulleros con base a todos los valores institucionales”* AC. De igual forma, LCO, aportó *“Si aporta el trabajo, el desarrollo del liderazgo se hace a través de nuestros superiores, mientras que el crecimiento, yo lo percibo con las capacitaciones continuas”*.

En los elementos de la dimensión interna y externa del recurso humano, los que se reconocen en su desempeño, LCO expresó *“tanto las dimensiones internas como externas se encarga la institución, el trabajo que uno desarrollo tiene una perspectiva completa”*. Por su parte, EG reconoció en la entrevista que antes estos aspectos en el área *“gestionan los conocimientos, a veces habilidades emocionales, sociales y sobre todo cognitiva (...) en la motivación con las fechas especiales, actividades de integración de fin de año, a unos le dan reconocimientos por buenos resultados”*.

En la segunda categoría, sobre el proceso de capacitación, sobre las responsabilidades del recurso humano, LC mencionó que *“Ellos se encargan de que uno este motivado, también de autorizarle las vacaciones, los días libres y toda esa cuestión, de permisos y hacer un buen trabajo”* y EG dijo *“desde esta área se desprenden todas las*

funciones para mantener el orden y el funcionamiento de toda la unidad, esto a que aquí están los responsables de las áreas de vacaciones, viáticos, hojas de vida, permisos especiales, licencias de luto, retiros voluntarios etc.”.

La capacitación en el desempeño laboral se percibió *“que son pertinente, influyen en el mejoramiento y entrega de los resultados”* LCO. De igual forma, LC pronunció que son *“muy buena y necesarias, nunca sobran y siempre tenemos diversos temas y expertos que nos ayuda a uno hacer un mejor trabajo y a saber de lo que se está haciendo y lo que está sucediendo”*.

Por su parte, que, si esta capacitación responde a las necesidades laborales, profesionales y personales, EG, expresó *“Me permite establecer una mejor comunicación con los civiles y entre los pares, y analizar mejor las situaciones a la que me enfrente día a día para ejecutar los procedimientos correctos para cada uno”* y AC pronunció que: *“que va enfocado al perfil personal de cada uniformado para facilitar el mejor desempeño de sus actividades laboral y así poder lograr un máximo de efectividad en el servicio de policía.”*

Finalmente, en la tercera categoría la gestión con respecto a la capacitación, estas si se desarrollan y ajustan a los recursos, *“Si claro, porque están diseñadas a la misión de la institución”* LCO. Por lo tanto, los indicadores de necesidad respondieron a *“Las nuevas normas, la emisión de resoluciones, leyes, normativas, decretos. También los cambios sociales que se dan de manera continua”* y *“Reconociendo las quejas de la ciudadanía”*. No obstante, las capacitaciones contribuyen al desarrollo de sus competencias laborales *“me ayudan a hablar mejor, estar en contacto con la comunidad,*

saberles llegar y ser más asertivo” LC, también AC afirmó que “contribuyen en el crecimiento personal y laboral para desarrollar un mejor perfil”.

Discusión.

Teniendo en cuenta los resultados, es adecuado articularlo con los postulados de Elton Mato en Alcaraz (2016) donde el desarrollo de los trabajadores y la posibilidad de sostener la organización en el tiempo se centran en las retribuciones que perciben por parte de los directivos y de las mismas instituciones de tipo no financieras, estas se dirigen son a los reconocimientos que influyen en el reconocimiento y satisfacción de las necesidades los empleados, que para este grupo de trabajo está enfocado en la cooperación del trabajo en equipo, capacidad y agilidad para responder de manera efectiva los compromisos y desafíos del trabajo que emergen en la interacción con la ciudadanía.

Por consiguiente, González (2019) el recurso humano y la gestión que se hace efectiva en la institución por el departamento de recursos humanos enfatiza tanto en los vinculo formales e informales que se presentan entre los pares, pero sobre todo las relaciones que se entablan con los mandos superiores. Esto traduce, en la transformación de como suceden las interacciones al interior del trabajo que ayudan a ser parte del sistema integral incrementando las capacidades y habilidades.

Del mismo modo, Drucker en Abreu et al., (2020) & Sánchez (2017) la capacitación en esta área si emergen y se planifican acorde a las necesidades que se logran identificar de las debilidades y necesidades que emergen para realizar las funciones y responder a la comunidad de manera adecuada. Con esto, se enaltece la importancia de capacitar los uniformados, ellos responden y adoptas nuevas prácticas que

mejoran el clima organizacional, el desempeño, rendimiento y compromiso con los valores y objetivos de la institución.

De igual forma, se relaciona con Sánchez (2017) aunque los directivos, altos mandos no toman las decisiones de las estrategias y planes operativos de estímulos, aunque si es posible que propongan estas actividades, estos estímulos tienen respuestas positivas y hay una percepción insistente en que permiten dar mejores resultados, porque los patrulleros están actualizados de todas las normas y conocimientos que son necesarios para mejorar el desempeño de su trabajo, en el proceso, atienden a las necesidades que surgen de la comunidad y estructura de la institución, dando una percepción de satisfacción, motivación y bienestar.

Por el contrario del panorama internacional en Harkin & Whelan (2021), más específicamente en Australia, los policías cuentan con un plan de capacitación, sólido y eficiente que responde a las carencias laborales y a la mejora continua de la prestación del servicio, por ello en esta área no hay afirmaciones de deficiencias en las respuestas a la sociedad y el personal.

No obstante, los estudios de Canadá por Carleton et al., (2018) no guardan relación con el planteamiento de capacitaciones basado en la promoción de la salud en la influencia sobre el compromiso laboral, bienestar. Dado que, el enfoque que se presenta mayormente al interior de la institución se encamina a la actualización de normativas y acciones que mejoren la labor del servicio. Sin embargo, en Lindberg et al., (2017) la diversificación de capacitaciones forma personal más integral cooperan con mayor facilidad entre los patrulleros.

De forma similar, hay contradicciones en lo hallado por Moreno et al., (2021) donde la institución se resiste a realizar los procesos formativos y capacitadores, debido a que las experiencias de los uniformados exponen que si hay una gran participación, dirección y gestión para la actualización de conocimientos relativos al trabajo.

Conclusiones.

Gracias a todo lo anterior, es posible analizar que la capacitación como estrategia para la gestión del recurso humano en los policías patrulleros del área de prevención y educación ciudadana en Buenaventura, tiene una influencia positiva en todo el cuerpo policial del área, ya que la estrategia se ocupa en la satisfacción de los conocimientos que son necesarios para cumplir los propósitos institucionales, tener un buen desempeño y resultados y sobre todo sirve de un continuo proceso de aprendizaje que mejora la intervención y educación de la policía con la ciudadanía y compañeros.

Los elementos que se logran identificar de la gestión de recursos humanos son desarrollo de habilidades y competencias laborales que den respuesta a la atención y cuidado de los ciudadanos, elementos motivacionales que desarrollan el componente intelectual, satisfacción de lo que se hace y como se hace, liderazgo de las actividades que se encargan, proponiendo alternativas de soluciones, empoderamiento de los valores institucionales, buen ambiente laboral y trabajo en equipo.

Igualmente, sobre conocer el proceso de capacitación en los patrulleros que componen el área se afirma que en primer lugar esta gestión la hace directamente el departamento de recursos humanos, atienda a las necesidades emergentes de los cargos y de sus responsables. En segundo lugar, el proceso de formación se profundiza no solo con

las capacitaciones, sino con las propuestas de diplomados y al plan operativo de estímulos y del desarrollo de las motivaciones e incentivos.

En cuanto, a la influencia de la capacitación en la gestión del recurso humano esta se encarga de apropiar a los agentes, para el cumplimiento de los propósitos y valores institucionales, mejorando su comunicación y desempeño de la labor.

Limitaciones.

Las restricciones encontradas estuvieron en la aplicación de la entrevista, el tiempo disponible era muy corto, así como la cantidad de la población disponibles para aplicar el instrumento, por ello fue necesario reducir la muestra, así como el tipo de herramienta a utilizar para recolectar los datos que dieran respuesta a los objetivos y pregunta de investigación.

Recomendaciones.

Como recomendación se propone que se diversifiquen las temáticas de las capacitaciones debido a que en su mayoría responden a las temáticas laborales y la adquisición de saberes y formación que solo compete la intervención y mejora de la ciudadanía, pero debido a que los policías son seres integrales se espera que se desarrollen competencias blandas y personales que ayuden a ejercer una mejor profesión, a ser íntegros y a crecer como personas, para seguir manteniendo relaciones sanas con sus compañeros de trabajo, con los superiores y la comunidad. Ayude a la institución a consolidar su imagen y cumplir los valores propuestos.

Referencias bibliográficas

- Abreu. J. (2012). Hipótesis, Método & Diseño de Investigación. *Daena: International Journal of Good Conscience*. 7(2) 187-197.
- Abreu, J., Marín, C., Arévalo, D., Fuenmayor, N. (2020). Las Organizaciones como Pilar Fundamental para el Desarrollo Organizacional desde las Eras: Clásica, Neoclásica y de la Información. *Revista de Estudios Universitarios Globales*, 1 (2). <https://orcid.org/0000-0002-0495-2805>
- Alcaraz, A., Sánchez, J., & Álvarez, I. (2016). Educación y motivación para mejorar la productividad en una dependencia de gobierno (recaudación de rentas del municipio de ahome, sinaloa). *Ra Ximhai*, 12(6),389-397.
<https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194027.pdf>
- Armijos, F. B., Bermúdez, A. I., & Mora, N. V. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>
- Camarena, M. (2019). Capacitación en las PYME dirigidas por mujeres en la ciudad de México. *Revista Universidad y Empresa*, 21(37), 76-107.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-46392019000200076
- Carleton, R. N., Korol, S., Mason, J. E., Hozempa, K., Anderson, G. S., Jones, N. A., Dobson, K. S., Szeto, A., & Bailey, S. (2018). A longitudinal assessment of the road to mental readiness training among municipal police. *Cognitive Behaviour*

- Therapy*, 47(6), 508–528. <https://web-a-ebshost-com.loginbiblio.poligran.edu.co/ehost/pdfviewe>
- Estrada, R., Unás, J., & Flórez, O. (2020). Prácticas de seguridad de información del Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional de Colombia: Escuela de Policía Simón Bolívar (Tuluá, Colombia). *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 12(1), 121-131. <https://doi.org/10.22335/rlct.v12i1.1050>
- González, O., Molina, R., & Patarroyo, D. (2019). Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, una revisión teórica desde la minería colombiana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24 (85). <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058864013/29058864013.pdf>
- Harkin, D., & Whelan, C. (2021). Perceptions of police training needs in cyber-crime. *International Journal of Police Science & Management*, 1. <https://web-a-ebshost-com.loginbiblio.poligran.edu.co/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=c351f7ac-f1cf-4ef4-9a02-e84f5206c1fd%40sessionmgr4008>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23 (83), 740-758. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Labrador, O., Bustio, A., Reyes, J., & Cionza, Es. (2019). Management of training and training for better management in the Cuban socioeconomic context. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(1), 64-73.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2310-340X2019000100064&script=sci_arttext&tlng=en

Ley 62 de 1993. *Por la cual se expiden normas sobre la Policía Nacional, se crea un establecimiento público de seguridad social y bienestar para la Policía Nacional, se crea la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada y se reviste de facultades extraordinarias al Presidente de la República.* (1993).

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6943>

Ley 1090 de 2006. *Por lo cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el código deontológico y Bioético.* (2006).

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66205>

Lindberg, O., Rantatalo, O., & Stenling, C. (2017). Police bodies and police minds: professional learning through bodily practices of sport participation. *Studies in Continuing Education*, 39(3), 371–387.

<https://doi.org/10.1080/0158037X.2017.1337631>

Londoño, G., Patiño, J., Rodríguez, D., & Gil, B. (2018). Método de Instrucción Policial. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*, 10 (4), 207-219.

<https://www.redalyc.org/journal/5177/517764491011/517764491011.pdf>

Mendez, C. (2019). Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia. *Revista Universidad y Empresa*, 21(37), 136-169.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-46392019000200136

- Ministerio de Defensa Nacional. (2021). *Plan Anual de Formación Educación Continua E Investigación (PAE) para el personal de la Policía Nacional*. Directiva Administrativa Transitoria.
- https://www.policia.gov.co/sites/default/files/plan_anual_de_capacitacion_2021.pdf
- Moreno, J., Cárdenas, C., Cárdenas, J., Nieto, J., & Lopera, J. (2021). Impacto del entrenamiento en resiliencia y manejo del estrés: estudio de caso en la Policía Nacional de Colombia. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 13(1), 96-115.
- <https://doi.org/10.22335/rict.v13i1.1323>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1), 227-232.
- <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Policía Nacional de Colombia. (2020). *Lineamientos generales de política para la Policía Nacional de Colombia*. Policía Nacional de Colombia Dirección General - Oficina de Planeación.
- <https://pdba.georgetown.edu/Security/citizenssecurity/Colombia/politicas/lineamientospolicia.pdf>
- Policía Nacional de Colombia. (2021). *Estado y Avance Plan de Acción 2021*.
- https://policia.gov.co/sites/default/files/descargables/plan_accion_avance_1_t_2021.pdf
- Ramírez, R., Chacón, H., & Valencia, K. (2019). Gestión del talento humano como estrategia organizacional en las pequeñas y medianas empresas. *CICAG: Revista*

del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales, 16 (1),

20-42. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6844336>

Resolución 8430 de 1993. *Las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud*.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>

Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>

Sánchez, M. (2017). Aportes teóricos a la gestión organizacional: la evolución en la visión de la organización. *Ciencias Administrativas* (10). 65-74.
<https://www.redalyc.org/journal/5116/511653854007/html/>

ANEXO A. FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

 POLI POLITÉCNICO GRACOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 DE 1

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: Influencia de la capacitación como estrategia para la gestión del recurso humano en policías patrulleros del área de prevención y educación ciudadana en Buenaventura

Investigadores: Fernando Garces Delgado, Anyi Paola Alomia Riascos, Miguel Angel Vente Angulo, Javier Andres Arciniegas Londono, Friscy Yulay Sierra Galindo

Objetivo: A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado del área de prevención y educación ciudadana en Buenaventura. El objetivo general de el Plan es Analizar la influencia de la capacitación como estrategia para la gestión del recurso humano en policías patrulleros del área de prevención y educación ciudadana en Buenaventura.

Posibles beneficios: Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

Posibles riesgos: Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio: Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: _____

Yo _____ identificado con C.C. _____ manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gracolombiano, denominada

“_____”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta investigación no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

Firma: _____

Nombre: _____

C.C.: _____

ANEXO B. ENTREVISTA

1. ¿Como la gestión del recurso humano desarrolla un contingente de personas con habilidades, motivación y satisfacción por alcanzar los objetivos de la organización?
2. ¿cómo desarrollan el liderazgo y el crecimiento personal en el área? ¿considera que aporta a su trabajo?
3. Los elementos de la gestión de recursos humanos se proponen la dimensión interna, asociada a los conocimientos, habilidades, capacidades, motivaciones y actitudes, mientras que la dimensión externa se compone en el clima laboral, perspectiva de desarrollo, condiciones de trabajo y reconocimiento y estimulación. ¿De lo mencionado anteriormente, cuales reconoce usted que la empresa trabaja en su gestión y de qué forma?
4. ¿qué conoce usted sobre las responsabilidades que tiene el departamento de recursos humanos sobre la gestión en los colaboradores?
5. ¿Cuál es su percepción sobre las capacitaciones con respecto a su desempeño laboral?
6. ¿De qué forma considera que el proceso de capacitación es oportuno para sus necesidades laborales, profesionales y personales?
7. ¿Las capacitaciones que se desarrollan se ajustan a los recursos y planeaciones del área?
8. ¿Cuáles son los indicadores de necesidad que permiten establecer y diseñar las capacitaciones?
9. ¿De qué forma las capacitaciones contribuyen al desarrollo de sus competencias laborales?

ANEXO C. RESULTADOS SIGNIFICATIVOS

Tabla 1. Aportes significativos

Categoría	Preguntas	Participante			
		LC	LCO	EG	AC
Gestión del recurso humano	Como la gestión del recurso humano desarrolla un contingente de personas con habilidades, motivación y satisfacción por alcanzar los objetivos de la organización	Aquí en la institución el desarrollo de todas esas habilidades y competencias se hacen principalmente con las capacitaciones, si bien no es la única es la que más fácil permite captar la atención de todos, primero porque es económica y se puede dirigir a varias personas al mismo tiempo. Sin embargo, aquí siempre llegan otras entidades ofreciéndonos servicios y cursos para ampliar los conocimientos en general que nos ayuden a ser mejores profesionales. También, de manera periódica hacen una evaluación de resultados y condecoran a los cursos que mayores acciones efectivas tuvieron, los que obtienen el reconocimiento, varias empresas da como premios, bonos, entradas a	Se hace como un proceso administrativo que dirige todas las acciones que nos beneficiaran, respondiendo a la época del año y carga laboral, tratan que uno siempre este al día con el trabajo y sea organizado con las cosas hacer. Nos brindan capacitación, formación y apoyo.	Dando los descansos pertinentes, capacitando para dar un mejor servicio, dar los implementos e instrumentos para realizar el trabajo bien.	la gestión de los recursos humanos en la institución es distribuida en el nivel de oficiales, nivel ejecutivo y la base del personal de patrulleros para buscar un mejor perfil personal para poder desarrollar mejores habilidades en el cumplimiento de las de las asignaciones laborales y así poder cumplir con satisfacción los objetivos institucionales planteados

cómo desarrollan el liderazgo y el crecimiento personal en el área? ¿considera que aporta a su trabajo	eventos o dinero en efectivo. Para motivarnos, nos hacen actividades lúdicas y uno aquí tiene buenas relaciones con los compañeros. El liderazgo muy poco, aquí buscan es que uno sea más asertivo para hablar con la comunidad y que uno sea efectivo dando respuestas claras, siempre lo tienen actualizado uno de la información que es indispensable en el día a día. En cuanto el crecimiento personal, la institución invierte en diplomados de todo tipo de temas que muchos de nosotros tenemos acceso y son muy buenos para nuestro trabajo.	Si aporta el trabajo, el desarrollo del liderazgo se hace a través de nuestros superiores, mientras que el crecimiento, yo lo percibo con las capacitaciones continuas.	brindando autonomía en el cargo, delegando funciones específicas, permitiendo auxiliares a cargo. Si me aporta al trabajo, porque me permite experimentar la posición de un líder preparándome para cargos superiores.	el liderazgo institucional empieza en el planteamiento y el cumplimiento de las ordenes en fundamento de que sean ordenes lógicas y de fácil cumplimiento desde el nivel directivo (Oficiales) nivel ejecutivo y patrulleros con base a todos los valores institucionales. sí aporta en el desarrollo de mis labores porque esto genera un buen clima institucional y personal
Los elementos de la gestión de recursos humanos se proponen la dimensión interna, asociada a los conocimientos, habilidades, capacidades, motivaciones y actitudes, mientras que la dimensión externa se compone en el clima laboral, perspectiva de desarrollo, condiciones de trabajo y reconocimiento y	Bueno, vamos por partes, de lo anterior lo que es la dimensión interna, pues innegablemente la adquisición de conocimiento a través de las capacitaciones, seminarios, diplomados, talleres, conferencia, aquí uno siempre tiene que estar aprendiendo y actualizándose. En cuanto a las habilidades, el superior siempre le está	De lo que mencionaron, tanto las dimensiones internas como externas se encarga la institución, el trabajo que uno desarrollo tiene una perspectiva completa	Reconozco que gestionan los conocimientos, a veces habilidades emocionales, sociales y sobre todo cognitiva, esto es a través de las capacitaciones o charlas. En la motivación con las fechas especiales, actividades de integración de fin de año, a unos le dan reconocimientos por buenos resultados o cuando hay operativos	las gestiones de los recursos humanos en la institución son enfocados al crecimiento personal de cada policía mediante las diferentes capacitaciones según la especialidad en la que cada uniformado se desempeñe, en este caso enfocado hacia la vigilancia cada policía es capacitado en derecho de policía, ley 1801 de 2016, uso de armas de reducción no letales, uso de la fuerza,

Proceso de capacitación

estimulación. ¿De lo mencionado anteriormente, cuales reconoce usted que la empresa trabaja en su gestión y de qué forma

hablando a uno para hacer correctivos y retroalimentación para tener resultados más efectivos. La motivación, aquí eso hacer parte y está relacionado con los valores de la institución, nos brindan apoyo en las acciones que hacemos, que nos da seguridad, uno cuenta con ciertos privilegios por ser policía, en cuánto a préstamos, diversión y así.

qué conoce usted sobre las responsabilidades que tiene el departamento de recursos humanos sobre la gestión en los colaboradores

Ellos se encargan de que uno este motivado, también de autorizarle las vacaciones, los días libres y toda esa cuestión, de permisos y hacer un buen trabajo.

Sobre las responsabilidades que tienen el departamento se encarga de todas las solicitudes y requerimientos que nosotros necesitamos en el ejercicio de nuestra labor.

especiales, a nivel externo, hay un buen clima laboral, uno trabaja con confianza y sobre todo en equipo y que las condiciones de trabajo sean las más adecuadas posibles.

Ayudar a que exista una comunicación clara entre la institución y los uniformados, capacitar, propiciar un ambiente laboral sano, brindar las herramientas necesarias para prestar el servicio.

derechos humanos y derecho internacional de derechos humanos etc., todo esto para obtener un 100 % de efectividad en el servicio de policía, las motivaciones se dan de acuerdo al plan operativo de estímulos (POE) el cual esta estandarizado en el área de talento humano de cada unidad operativa, ahí están distribuidos los estímulos para cada policía según los casos operativos que suministre en el desarrollo de sus actividades laborales diarias. en la unidad donde laboro reconozco que mediante los jefes directos y el área de talento humano se gestiona los estímulos y el crecimiento personal mediante las diferentes capacitaciones al personal bajo su mando las responsabilidades que tiene el área de talento humano para con cada uno de los uniformados es muy importante ya que desde esta área se desprenden todas las funciones para mantener el orden y el funcionamiento de toda la unidad, esto a que aquí están los responsables de las áreas de vacaciones, viáticos, hojas de vida, permisos especiales, licencias de luto, retiros voluntarios etc., esta

La gestión con respecto a la capacitación

Cuál es su percepción sobre las capacitaciones con respecto a su desempeño laboral	Que es muy buena y necesarias, nunca sobran y siempre tenemos diversos temas y expertos que nos ayuda a uno hacer un mejor trabajo y a saber de lo que se está haciendo y lo que está sucediendo.	Me parecen que son pertinente, influyen en el mejoramiento y entrega de los resultados	Yo considero que me ayuda a ser un mejor policía, porque tengo los conocimientos necesarios para atender a la comunidad y servir a aquellas personas que se encuentran en condición de desventaja.	área es la pieza fundamental para que la unidad se desempeñe al 100% y se cumplan todos los objetivos propuestos
De qué forma considera que el proceso de capacitación es oportuno para sus necesidades laborales, profesionales y personales	Como son muy diversos, se desarrollan todas las áreas de crecimiento de uno y como se hacen de manera periódica, pues uno siempre se está actualizando.	Pues eso yo creo que va de acuerdo a las tareas que le asignen a uno, porque a medida que uno logre identificar las necesidades que requiere la tarea en los diferentes aspectos, así uno busca instruirse.	Me permite establecer una mejor comunicación con los civiles y entre los pares, y analizar mejor las situaciones a la que me enfrente día a día para ejecutar los procedimientos correctos para cada uno	son capacitaciones de muy alto nivel que las considero muy acertadas para el crecimiento personal y laboral de cada uniformado es un proceso muy bueno porque va enfocado al perfil personal de cada uniformado para facilitar el mejor desempeño de sus actividades laboral y así poder lograr un máximo de efectividad en el servicio de policía.
Las capacitaciones que se desarrollan se ajustan a los recursos y planeaciones del área	Totalmente	Si claro, porque están diseñadas a la misión de la institución.	Algunas veces	Si
Cuáles son los indicadores de necesidad que permiten establecer y diseñar las capacitaciones	Las nuevas normas, la emisión de resoluciones, leyes, normativas, decretos. También los cambios sociales que se dan de manera continua. Si en el informe de resultado algo no está como lo esperado y es por falta de preparación	Normalmente, hay un plan de capacitaciones, pero son todas para temas que conciernen la seguridad, novedades de lo que se está haciendo en la prevención y educación ciudadana, actuare en el código de policía.	Reconociendo las quejas de la ciudadanía respeto al servicio de la institución de tal forma que podamos ser formados en estos aspectos, en los cuales presentamos falencias.	los perfiles personales de cada uniformado son fundamentales para decidir a qué policía enviar a capacitar esto se debe a revisar si el uniformado está en calidad de apto, apto con reubicación laboral y no apto

¿De qué forma las capacitaciones contribuyen al desarrollo de sus competencias laborales?	De todas las formas, me ayudan a hablar mejor, estar en contacto con la comunidad, saberles llegar y ser más asertivo, velar por la seguridad, se cómo trabajar y tratar con mis compañeros y saber responder de manera rápida ante las situaciones que se presentan.	en tener más conocimiento y poder desempeñar la labor	Me permiten conocer a profundidad todos los procesos relacionados con mi rango	contribuyen en el crecimiento personal y laboral para desarrollar un mejor perfil lo cual es valorado por el área de talento humano de la unidad para enfocar al uniformado en actividades que le sea de fácil desarrollo y así poder ejecutar un servicio de policía de nivel satisfactorio a la ciudadanía.
---	---	---	--	---

Fuente: elaboración propia.

ANEXO D. ENLACE MULTIMEDIA

https://www.youtube.com/watch?v=o4n0vewz_WE