

## **ESTRATEGIA DE FORMACIÓN DEL TALENTO HUMANO APLICADA A LA NUEVA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA DIVISIÓN DE CRIMINALÍSTICA**

Enviado: diciembre 2023 • Aprobado: marzo 2024 • Publicado: junio 2024

Aponte Isbeth<sup>3</sup>

### **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. El presente ensayo analizar la captación del talento humano, proceso determinante en la efectividad laboral de los funcionarios (CICPC) para ello se trazaron dos subtemas, el primero, que consiste en describir la situación actual del Proceso de Gestión del Talento Humano de aspirantes a funcionarios, el segundo, hace referencia a la Estructura Organizativa de la Institución mencionando factores que determinan la eficiencia o ineficiencia del proceso de captación de talento humano y para finalizar, una breve conclusión del estudio realizado. El trabajo se desarrolló desde el punto de vista metodológico revisando la información en fuentes documentales, contrastando con el dominio en el tema de la autora. Como conclusión se acentúa que 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.

**Palabras Claves:** Captación, Talento Humano, Estructura organizacional

32

## **INCOME STRATEGY AND HUMAN TALENT TRAINING APPLIED TO THE NEW ORGANIZATIONAL STRUCTURE OF THE CRIMINALISTICS DIVISION**

### **Abstract**

Human talent is the most important resource of any organization; therefore, its recruitment process is decisive in work effectiveness; that is why, with the application of a good recruitment and selection process, positive results are obtained for the entire organizational field. However, the present essay will analyze the recruitment of human talent, a determining process in the labor effectiveness of the officials of the Scientific (CICPC). Two subtopics were drawn for this, the first one, which consists of describing the current situation of the Human Talent Management Process of aspiring officials, the second, refers to the Organizational Structure of the Institution mentioning factors that determine the efficiency or inefficiency of the process of recruiting human talent and, finally, a brief conclusion of the study accomplished. The work was developed from the methodological point of view reviewing the information in documentary sources, contrasting with the author's command of the subject. In conclusion, it is emphasized that the recruitment and selection process is the most important for any organization, since it allows you to select the most suitable personnel, and in turn that meets the organization's objectives.

**Key Words:** Recruitment. Human Talent, Organizational Structure

---

<sup>3</sup> Licenciada, Administración Comercial UC, Investigador Criminal (IUPOLC), Comisario CICPC, Jefe de División Especial Criminalística Aragua (Laboratorio Criminalístico). [isbethaponte020973@gmail.com](mailto:isbethaponte020973@gmail.com)

## Introducción

La selección como estrategia de captación y formación del personal siempre ha sido una tarea en la cual se ha requerido mucho tiempo y esfuerzo para el área de recursos humanos dentro de la organización, ya que esta actividad representa el cumplimiento de objetivos macros y micros dentro de la misma

Se puede decir que, el personal de recursos humanos tiene la responsabilidad de seleccionar al participante más adecuado para optar un cargo en la institución, sin embargo, muchas veces, en muchas ocasiones, es demasiada la información que tienen que manejar las personas que efectúan las entrevistas para poder obtener el perfil requerido para ser funcionario ya sea policial o administrativo experto.

La selección incorrecta de un funcionario para algún cargo en específico en el CICPC, representa pérdidas en tiempo y dinero; estos dos elementos son básicos para el Departamento de Reclutamiento y Selección. A raíz de esto, han surgido distintas técnicas para tratar de conseguir una estrategia adecuada en la selección de personal, pero al tratarse de personal civil, la situación se vuelve muy indeterminada, por lo tanto, estas estrategias muchas veces fallan.

La elección de personal es un problema que tiene varios campos de acción, donde actúan factores psicológicos, de conocimiento y experiencia del individuo, así como la determinación de habilidades y destrezas competencias y condiciones físicas mentales y morales requeridas para el desempeño de la función de policía de investigación, La Institución en referencia debe asegurarse que su elección a través de su equipo técnico para que sea lo más adecuada y benéfica para ejercer el cargo. Por ser una institución que presta servicio en materia de seguridad, el funcionario (Policial o administrativo) que labora, debe estar altamente capacitado para realizar dichas funciones inherentes al servicio.

En la actualidad, el funcionario que interviene de manera directa o indirecta en la investigación penal presta servicios al Cuerpo de Investigaciones Científicas penales y Criminalísticas es sometido al reclutamiento, selección, ingreso, historial personal, inducción, formación continua, reentrenamiento y desarrollo, planificación de la carrera y evaluación de méritos, evaluación del desempeño, valoración y clasificación de

cargos, niveles jerárquicos y rangos policiales, los cuales se rigen bajo un método objetivo e imparcial que pasa por varias fases desde el inicio del proceso hasta la juramentación y tramitación de credencial única. La captación es un procedimiento que tiene pautado determinados fines o una tarea específica. La palabra captación está asociada además, al proceso de hallar seguidores para un determinado propósito, no es más que la búsqueda constante de personal altamente capacitado para ocupar un puesto en un determinado tiempo, también, la captación en sí genera una serie de sistemas de información que le van a proporcionar a la organización detalles acerca del conocimiento y capacidad que posee cada persona que forma parte de esa estructura organizacional, es decir, según Chiavenato (2002:85) expresa que:

La captación del talento humano puede definirse como el conjunto de actividades y procesos que se realizan para conseguir un número suficiente de candidatos potencialmente calificados de tal manera que la organización pueda seleccionar a aquellos más adecuados para cubrir sus necesidades de trabajo.

Es necesario mencionar que la palabra o la acción Captar no significa la selección directa del trabajador, se pueden captar cincuenta aspirantes, pero sólo se seleccionará uno. Seleccionar es lograr captar el individuo indicado, para el puesto indicado, en el momento indicado. El proceso de captación comienza cuando existe un puesto vacante, ya sea de nueva creación, o el resultado de alguna promoción interna, y termina cuando se reciben los antecedentes de los futuros candidatos a llenar la vacante de la organización. Seguidamente está el proceso de selección el cual consta de pasos específicos que siguen las organizaciones para decidir cuál solicitante cubrirá un puesto vacante.

La función del administrador de recursos humanos consiste en ayudar a la organización a identificar al candidato que mejor se adecue a las necesidades específicas del puesto y a las necesidades generales de la empresa. Una vez que se dispone de un grupo idóneo de solicitantes obtenido mediante el reclutamiento, se da inicio al proceso de selección. Esta fase implica una serie de pasos complejos que consumen cierto

tiempo, la metodología a utilizar en la presente investigación está basada en la aplicación del método científico el cual será de carácter documental.

### **Proceso de Gestión del talento humano**

La gestión del talento humano ha ido evolucionando a medida que la globalización avanza, investigando y acumulando experiencias que están contribuyendo a la formación de un conjunto de conocimientos que ayudan a quienes dirigen al personal, a hacerlo más eficiente y efectivo.

La gestión del Talento Humano en las organizaciones definida por Chiavenato, (2008:38) consiste “en la función que permite la colaboración eficaz de las personas, para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales” y a la vez incentivar a su talento humano al personal no solo en el ámbito profesional y económico, sino también en las áreas sociales, culturales, turísticas y deportivas, ya que son parte de sus vidas, los mismos tendrán un mejor rendimiento ya que un empleado que se siente a gusto en su ambiente laboral trabajara mucho mejor con una gran calidad de trabajo.

Ahora bien, hay que tomar en cuenta unos aspectos fundamentales de la gestión del talento humano y se basa en tres puntos:

- Son seres humanos: están dotados de personalidad y poseen conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades indispensables para la gestión adecuada de los recursos organizacionales.
- Activadores inteligentes de los recursos organizacionales: Las personas son fuente de impulso propio que dinamizan la organización, y no agentes pasivos, inertes y estáticos.
- Socios de la organización: Invierten en la organización esfuerzo, dedicación, responsabilidad, compromiso, riesgos, etc. Con la esperanza de recibir retornos de estas inversiones: salarios, incentivos financieros, crecimiento profesional, carrera, etc. Cualquier inversión solo se justifica cuando trae un retorno razonable.

En la actualidad y desafortunadamente, muchas personas se dan cuenta ya demasiado tarde del papel que deben de desempeñar. Por lo tanto, la gestión del talento humano, depende entre muchos, de los siguientes elementos principales: su cultura

organizacional, estructura asimilada por la organización, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, tecnología utilizada y los procesos internos. De otra manera, se diría, que el ser humano es tan complejo, siendo este sumamente complicado, en muchos casos, saber lo que piensa y siente, aun así, debe procurarse aprovechar al máximo su potencial.

En cualquiera de los aspectos mencionados anteriormente, vale la pena recordar que la gestión del capital humano está conformada por personas y organizaciones, siendo lo básico el trato ofrecido a las personas, sea como socios o como recursos. Asimismo, es válido recordar que la productividad dependía en gran manera del trabajo manual, hoy en día esto ha cambiado y por otra parte el entorno también ha variado, por ello el panorama es bastante confuso, por lo tanto la persona debe poseer aptitudes y mantenerse motivado para adaptarse a los cambios continuos, sin olvidar, que las personas se comportan de manera distinta con las que son distintas, es decir, el comportamiento de una persona va en respuesta a cómo los otros se comportan con ella.

De lo anterior expuesto se debe perseguir la optimización de habilidades que poseen las personas, participación, creatividad y mejoramiento continuo, los funcionarios deben ser concebidos como el activo más importante en la organización, así entonces, su gestión conlleva a reconocer que estos son capaces de dotar a la organización de inteligencia y como socios capaces de conducirla a la excelencia. Es así como la gestión del talento tiene como objetivo el mejoramiento continuo del desempeño y los aportes del personal a la organización, en el marco de una actividad ética y socialmente responsable.

La captación es un procedimiento que tiene pautado determinados fines o una tarea específica. La palabra captación está asociada, además, al proceso de hallar seguidores para un determinado propósito, no es más que la búsqueda constante de personal altamente capacitado para ocupar un puesto en un determinado tiempo.

También, la captación en sí, genera una serie de sistemas de información que le van a proporcionar a la organización detalles acerca del conocimiento y capacidad que posee cada persona que forma parte de esa estructura organizacional, es decir, según Chiavenato (2002:85) expresa que:

La captación del talento humano puede definirse como el conjunto de actividades y procesos que se realizan para conseguir un número suficiente de candidatos potencialmente calificados de tal manera que la organización pueda seleccionar a aquellos más adecuados para cubrir sus necesidades de trabajo.

Es necesario mencionar que la palabra o la acción captar no significa la selección directa del trabajador, se pueden captar cincuenta aspirantes, pero sólo se seleccionará uno. Seleccionar es lograr captar el individuo indicado, para el puesto indicado, en el momento indicado. El proceso de captación comienza cuando existe un puesto vacante, ya sea de nueva creación, o el resultado de alguna promoción interna, y termina cuando se reciben los antecedentes de los futuros candidatos a llenar la vacante de la organización. Seguidamente está el proceso de selección el cual consta de pasos específicos que siguen las organizaciones para decidir cuál solicitante cubrirá un puesto vacante.

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 enmarcado en el Estatuto de la Función Pública

La función del administrador de la gerencia de talento humanos consiste en ayudar a la organización a identificar al candidato que mejor se adecue a las necesidades específicas del puesto y a las necesidades generales de la empresa. Una vez que se dispone de un grupo idóneo de solicitantes obtenido mediante el reclutamiento, se da inicio al proceso de selección. Según Peña (1997)

“Las estrategias empleadas en un proceso de captación son variadas, en ocasiones las organizaciones llevan a cabo este proceso por sus propios medios”, los cuales se detallan a continuación:

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

- 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: Constituye la técnica más ampliamente utilizada, 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: Estos 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 organización 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 atractivos 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 seleccionar y contratar, que es la parte final del proceso

Al aprobar todas las evaluaciones antes mencionadas, le dan ingreso al curso de preparación, donde son formados y capacitados a través de ciertas materias de contenido para funcionario, 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.

### **Estructura organizativa de la institución**

El Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas (CICPC), antes conocido como Policía Técnica Judicial (PTJ) y en sus orígenes como Cuerpo Técnico de Policía Judicial (CTPJ), es el principal organismo de investigaciones penales de Venezuela. Se encarga del esclarecimiento científico de los delitos con miras a la posterior aplicación de la justicia por los órganos competentes.

La historia de este organismo se remonta a mediados del siglo XX. El 20 de febrero de 1958 el presidente de la Junta Cívico-Militar de Gobierno, Contralmirante Wolfgang Larrazábal, decidió la creación de un cuerpo policial dedicado a la investigación de los diversos crímenes mediante el decreto N° 48 de la Junta, además de establecer su función como auxiliar del Poder Judicial, con el nombre de Policía Técnica Judicial. La Ley de Policía Judicial del 8 de julio de 1975 estableció su estructura y organización institucional, pero fue posteriormente sustituida por la Ley de Policía de Investigaciones Penales del 11 de septiembre de 1998.

Ahora bien, se promulgó en la Constitución de 1999, que estableció en su Artículo 332 la necesidad de crear un cuerpo de investigaciones científicas, penales y criminalísticas. Tal denominación pasó a sustituir a la de Policía Técnica Judicial. En 2001



comenzó una reforma a la estructura y organización del organismo, el cual se delimitó finalmente en 2003. Dentro de sus funciones se tienen:

1. Contribuir a la determinación de la comisión del delito, la identificación de los autores, autoras, demás partícipes y víctimas, las circunstancias y modalidades de comisión delictiva, mediante la colección y preservación de las evidencias o desarrollo de elementos criminalísticos correspondientes con la finalidad de lograr la aplicación de la ley y el ejercicio de la función jurisdiccional.

2. Desarrollar la investigación penal con criterios técnicos y científicos para fundamentar los actos conclusivos del Ministerio Público en los procesos penales.

3. Brindar auxilio al sistema de justicia, en estricto apego a las competencias y atribuciones establecidas en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley.

4. Elaborar estadísticas de criminalidad, con la finalidad de informar al órgano rector en materia de seguridad ciudadana.

Luego, el Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Estatuto de la Función de la Policía de Investigación dicta el Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Estatuto de la Función de la Policía de Investigación que expresa lo siguiente:

Decreto N° 4023, publicado en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 41761, el Presidente de la República dictó el Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Estatuto de la Función de la Policía de Investigación, en materia del sistema personal, el cual tiene por objeto desarrollar la disposiciones que rigen la relación de empleo público entre el Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas (CICPC), y los funcionarios policiales de investigación, así como con otros expertos legales que intervienen directamente en la investigación penal.

El campo que regula este reglamento comprende el reclutamiento, selección, ingreso, historial personal, inducción, formación continua, reentrenamiento y desarrollo, planificación de la carrera, evaluación de méritos, evaluación del desempeño policial,

ascensos, traslados, transferencias, reingreso, valoración y clasificación de cargos, entre otros aspectos.

Es decir, través de este decreto se derogó la Resolución N° 163, Gaceta Oficial 41138; las Resoluciones números 052, 053 y 054, publicadas en la Gaceta Oficial 41124; y la Resolución N° 056, Gaceta Oficial 41126, además de todas las disposiciones de rango sub legal que colidan con este reglamento. Presidencia de la República. Decreto N° 4023 del 14-11-2019. G.O. N° 41761 del 15-11-2019.

La Estructura está relacionada directamente con la estrategia que tome una organización, de esa forma una estructura que este bien diseñada proporciona bases para tener una buena planificación, control y dirección de las actividades que realice en base a la estrategia establecida.

Como manifiesta Chandler (1971) la estructura sigue a la estrategia significa que la estructura es consecuencia de la estrategia, de tal manera que primero se pensaría que se adopta la estrategia y luego se genera un diseño organizacional. Por ende, la estrategia es la que define objetivos en el largo plazo, mientras que la estructura es la que organiza las actividades que surgen de esas estrategias, dando una jerarquía y ordenamiento.

Es importante destacar que, Daft (2010: 65), manifiesta que, “una estrategia es un plan para interactuar con el entorno competitivo al fin de alcanzar las metas organizacionales.” Por lo tanto, se debe considerar que la estrategia es lo que impulsa al logro de los resultados de la organización considerando su misión y visión y de puede mencionar “sin duda el modelo clásico de formulación de estrategias considera la estructura de manera implícita, al evaluar sus fortalezas y debilidades.

### **Antecedentes sobre procesos de gestión del talento humano**

Primeramente, Paternina (2009), en su investigación sobre selección del personal operativo de la Policía Municipal del Municipio Maracaibo bajo el Modelo de Competencias. El cual 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. Las unidades de análisis fueron cuarenta y siete (47) entre

gerentes, tutores, coordinadores, psicólogos y oficiales responsables en la selección de personal.

En relación, 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.

Hay que mencionar que, la 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.

Ahora, 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, esta 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. 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.

Luego, Arrieche (2014) captación del talento humano como proceso determinante en la efectividad laboral de los funcionarios de la policía del estado Carabobo, 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.

Entre los resultados porque 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 los pasos para el correcto proceso de reclutamiento y selección o captación a los aspirantes a funcionarios, el cual los parámetros establecidos modelo del CICPC.

### **Conclusión**

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 Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas, CICPC; es realizado tomando en cuenta el factor social de manera muy subjetiva, No obstante, el proceso llevado a cabo no es eficaz, lo que ha traído como consecuencia, el ingreso a la institución de personas que han desacreditado la imagen de la misma, por lo que la carrera del funcionario 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 que no poseen las condiciones académicas, físicas y mentales necesarias para poder realizar de forma adecuada sus labores como policía. Por tal motivo, 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 del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas

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. Su función va mucho más allá, el funcionario 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 funcionario del Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas (CICPC)

## **Referencias**

- Asamblea Nacional. (2019) , Decreto N° 4023 del 14-11-2019. G.O. N° 41761 del 15-11-2019.
- 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. (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.
- Chiavenato, I.(2002). Gestión del Talento Humano. Colombia. Mc.Graw Hill.
- Daft, R. (2010), Teoría y Diseño Organizacional, Decima Edición, Cengage Learning Editores, S.A
- Hernández, Sampieri, y Otros. (1999). Metodología de la Investigación. Editorial Mc Graw Hill. Colombia.
- Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P. (1991). Metodología de la Investigación. Editorial Mc- Graw Hill. México – Ciudad de México.
- Peña, M.B. (1987). Dirección de Personal. Sexta Edición. Editorial Hispano Europea. España.