

**"TALENTOS Y HABILIDADES QUE DEBE POSEER UN FUNCIONARIO DE
CARABINEROS DE CHILE, QUE SE DESEMPEÑA COMO
CONDUCTOR DE VEHÍCULOS POLICIALES"**

**Tesis para optar al Grado Académico de
Magister en Gestión del Recurso Humano**

Profesor Guía:

Miguel Ángel Sáez García.

Alumnos :

Sr. Víctor Manuel Del Valle Urrutia.

Sr. Cristián Alejandro Rios Cartes.

RESUMEN

El Presente trabajo investigativo, se encuentra dirigido a Carabineros de Chile, específicamente al proceso de selección que se desarrolla a nivel nacional, para designar a los conductores policiales y que en la actualidad suma la cantidad de 22.837 conductores policiales, con un parque vehicular de 7.720 móviles operativos (automóviles, furgones, camionetas, motos, etc.), los que diariamente desarrollan labores policiales.

En la actualidad, corresponde a la Escuela de Conductores de Carabineros de Chile (ECONCAR), ser el centro educacional encargado de la preparación, capacitación, habilitación y autorización de los conductores de vehículos policiales a nivel nacional, empero, producto de acciones policiales que deben desarrollar, existe una cantidad no despreciable que participa en accidentes en el tránsito, lo que conlleva que el propio personal de Carabineros resulte a lo menos lesionado y por otra parte el detrimento del parque vehicular.

Es entonces que surge la interrogante, ¿Qué Talentos y Habilidades debe poseer un funcionario de Carabineros de Chile, para desempeñarse como conductor de vehículos policiales?, por cuanto se encuentra comprobado que las personas más eficaces son aquellas que reconocen sus fortalezas y comportamientos, ya que tienen una mayor capacidad para desarrollar estrategias que les permitan cumplir y superar las demandas diarias de sus vidas, profesiones y familias. Dado lo anterior, entendemos que el actual proceso no considera de manera alguna en el proceso de selección los talentos de las personas, ni menos aún se define un perfil que defina que se requiere de cada uno de ellos.

Consecuente con lo anterior, y con la finalidad de aportar al proceso de selección de los conductores Policiales, es que se estableció la necesidad de contar con un perfil tipo que identifique los Talentos y Habilidades que deben poseer los funcionarios de Carabineros que vayan a desempeñarse como conductores, y de esta manera

utilizando estos atributos inalienables a la persona, se logre potenciar las funciones que desarrollan como conductor policial y por otra parte se logre disminuir la participación en accidentes en el tránsito, logrando con ello un tremendo impacto sobre el éxito en su trabajo.

En el desarrollo de la investigación, se estimó desarrollar una investigación exploratoria, sostenida en un diseño de campo y documental, la que fue realizada a través de la aplicación de diferente Test tales como el desarrollado por David Fischman, con el test Juego de Talentos; el Cuestionario Via, que identifica Fortalezas de Carácter; el test Disc que permite descubrimiento de la personalidad y finalmente el Test Gallup que permite identificar las principales fortalezas y talentos, y por otra parte el análisis psicológico de la muestra, para finalmente aplicar un cuestionario de evaluación de la jefatura de los involucrados y de la persona que se desempeñan como instructores, llegando a evaluar 100 personas.

A través del desarrollo de la presente investigación, se logra identificar un patrón común respecto a Talentos, Habilidades, fortalezas, destrezas y atributos, que optimizan la labor de las personas que se desempeñaran como conductor, dicho reconocimiento y comprensión de estas características, en forma separada o combinada, fortalecen el actuar profesional y personal logrando un desempeño exitoso. Asimismo, se logra establecer desde el punto de vista psicológico que fortalezas y carencias se observan en la personalidad de los entrevistados, permitiendo de esta manera realizar áreas de mejoras donde se identifique con debilidad.

Producto de lo expuesto en los acápites precedentes y con la inspiración única de realizar un verdadero aporte a la gestión que realiza la Escuela de Conductores de Carabineros de Chile, fortaleciendo y potenciando los sistemas de selección de los funcionarios que se desempeñaran como conductores, es que se consideró oportuno elaborar un instrumento que permita identificar la existencia de talentos que influyan de manera positiva en el desarrollo de las funciones como conductor policial, permitiendo de esta manera en primer término, al administrar dicho instrumento identificar a las

Talentos y habilidades que debe poseer un funcionario de Carabineros de Chile, que se desempeña como conductor de vehículos policiales III

personas con mayor idoneidad para el cargo y en segundo término, generar una prevención activa y concurrente en la participación de accidentes en el tránsito, y como consecuencia una disminución de personas lesionadas y medios logísticos inutilizados.

Finalmente, entendemos que nuestra Investigación, es el inicio de estudios que contribuirá a establecer una propuesta de Talentos y Habilidades que deben ser la puerta de entrada de cada uno de los funcionarios que se desempeñaran como conductores policiales, así también el instrumento de identificación y valoración de estos, sin embargo, consideramos que el hecho de poder considerar estas características, sin duda serán suficientes para lograr un impacto real en la disminución de accidentes en el tránsito con la participación de vehículos policiales.

ÍNDICE

	Páginas
ÍNDICE	I
RESUMEN	II
AGRADECIMIENTOS	III
INTRODUCCIÓN	1
ETAPA I	
PLANIFICACIÓN	
I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1. Enunciado del problema	4
2. Fundamentación del problema	5
3. Delimitación del estudio	7
3.1. Temporal.....	7
3.2. Espacial.....	8
4. Objetivo General del estudio	8
5. Objetivos Específicos	8
6. Preguntas significativas	9
7. Justificación de la Investigación	9
7.1 Viabilidad.....	10
8. Marco teórico	11
8.1. Psicología Positiva	11
8.2. Gestión del Talento.....	12
8.3. Conductor Policial.....	15
8.4. Tipos de vehículos Institucionales y denominaciones	16
8.5. Antecedentes teóricos-conceptuales de seguridad y accidentes....	21
8.6. Aspectos generales de seguridad vial y prevención de riesgos.....	28
8.7. Medición de Talentos.....	31
8.8. Definiciones relevantes que serán utilizadas en el desarrollo de esta tesis	33
8. Hipótesis	36
8.1. Hipótesis h1.....	36
8.2. Hipótesis h2.....	36
ETAPA II	
DESARROLLO DEL PROYECTO	
II MARCO METODOLÓGICO	38
1. Tipo de Paradigma que se empleara, diseño y nivel de Investigación	38
1.1. Tipo de Paradigma.....	38
1.2. Diseño de Investigación.....	38
1.3. Nivel de Investigación.....	38

ÍNDICE		Páginas
2.	Fuentes de Análisis	39
	2.1. Documentales.....	39
	2.2. Empíricas.....	39
3.	Universo, muestra y unidades de análisis	32
	3.1. Universo seleccionado.....	32
	3.2. Tipo y tamaño de la Muestra utilizada	33
	3.3. Unidad de Análisis.....	33
4.	Instrumentos de recolección y Justificación	33
ETAPA III		
ANÁLISIS DE LA INFORMACION		
III ANÁLISIS DE LOS DATOS		41
1.	Antecedentes	42
2.	Datos Analizados	42
3.	Análisis cualitativo	80
4.	Resultados (contrastación de la hipótesis)	81
ETAPA IV		
CONCLUSIONES		
IV CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS		82
1.	Conclusiones	83
	1.1. De los objetivos planteados.....	83
	1.2. De las Hipótesis del estudio.....	85
2.	Sugerencia	85
ETAPA V		
BIBLIOGRAFÍA		
V BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA		88
ETAPA VI		
ANEXOS		
VI ANEXOS		
1.	ANEXO N° 1: Resumen de los Talentos que me identifican	90

VII

Talentos y habilidades que debe poseer un funcionario de Carabineros de Chile, que se desempeña como conductor de vehículos policiales

2.	ANEXO N° 2: Resumen Talentos de quien me conoce.....	91
3.	ANEXO N° 3: Resumen Test Fischman.....	92
4.	ANEXO N° 4: Resumen Test Via.....	93
5.	ANEXO N° 5: Resumen de Informe Psicológico.....	94
6.	ANEXO N° 6: Resumen Entrevista Psicológico.....	95
7.	ANEXO N° 7: Resumen propuesta personal buen conductor.....	96
8.	ANEXO N° 8: Resumen propuesta instructores buen conductor.....	97
9.	ANEXO N° 9: Resumen cuestionario aplicado comisarios.....	97
10.	ANEXO N° 10: Resumen Test Gallup.....	98
11.	ANEXO N° 11: Instrumento de Identificación.....	99
12.	ANEXO N° 12: Diccionario de talentos	100

AGRADECIMIENTOS

Nuestros agradecimientos a nuestras cónyuges e hijos por su infinita comprensión y a nuestros distinguidos profesores quienes nos han guiado por el camino del conocimiento y perfeccionamiento para ser mejores personas.

INTRODUCCIÓN:

Carabineros de Chile tiene como misión Constitucional el mantener el orden y seguridad pública en todo el territorio de la República, para lo cual el supremo gobierno le entrega las herramientas logísticas y humanas para llevar a cabo esta misión y poder garantizar la seguridad ciudadana, situación que preocupa a la Institución desde su fundación en 1927 y que al pasar los años ha tenido que ir adaptándose rápidamente a los vertiginosos cambios que ha exigido y sufrido nuestra sociedad, situación que ha llevado a declarar diferentes planes estratégicos en post de ser cada día una mejor Institución y que nuestra sociedad se sienta cada vez más segura.

Dar solución y enfrentar los problemas descritos de seguridad ciudadana, al igual que en toda organización modernas se convierten en un continuo mejoramiento de los desempeños individuales y colectivos. Carabineros de Chile visualizando su andar y participado en el incesante progreso económico de nuestro país, a permitiendo elaborar metodologías que le permiten medir cuales son las necesidades en vigilancia que requiere cada comuna o sector poblacional de nuestra Nación.

En este mismo contexto, el sustento teórico fundamental se relaciona con la Misión Constitucional anteriormente señalada, asignada a Carabineros de Chile, es misión de cada miembro como también de cada Alta Repartición, Reparticiones y Unidades, optimizar y procurar dar un buen uso de los recursos entregados por el Supremo Gobierno, tomando en consideración, que estos recursos son la base para que la ciudadanía se sienta más segura.

Esta actividad de conducir vehículos policiales, acarrea un sentido distinto a cualquier conductor que realiza esta tarea en las calles de cualquier ciudad, toda vez que la conducción debe ser planteada o mirada del punto de vista de que Carabineros de Chile es el responsable de dar cumplimiento y fiscalizar la Ley de Tránsito y prevenir

por cierto la ocurrencia de accidentes en las vías, es por tanto importante que cada conductor conozca los fenómenos que se ven enfrentados a la hora de conducir un vehículo policial.

Esta conducción debe reconocer la existencia o participación armónica de otros componentes del tránsito como son otros conductores, peatones o usuarios de las vías, como también los vehículos y el ambiente que rodea la conducción, ya sea el estado de las vías o condiciones atmosféricas, situación que debe tener presente a la hora de conducir y no menos importante a la hora de tomar una decisión en segundos antes de la ocurrencia de los accidentes o incidentes en la vía.

Tomando en consideración que la persona o el conductor, es el responsable de su vehículo, nos podemos percatar que entre las causas humanas más frecuentes de accidentes directos en el tránsito, se encuentra la falta de respeto por las normas que lo regulan, aun cuando son cometidas sin la intención de producir un accidente, situación que en el presente trabajo de investigación serán tratadas para conocer los conductores que poseen los talentos necesarios por parte del conductor para lograr tener una mayor conciencia de la Seguridad Vial.

El presente trabajo investigativo, tiene por finalidad desarrollar una investigación a través del método científico, utilizando la recolección de datos, tendientes a establecer qué tipo de Talentos y Habilidades posee y debe poseer un funcionario de Carabineros que se desempeña como conductor policial, con la finalidad de disminuir la tasa de accidentabilidad con la participación de vehículos policiales y por ende en el desmedro de los recursos logísticos.

Una de las principales complicaciones que se ha logrado determinar, se debe a la escasa información y la inexistencia de antecedentes relacionados con la medición e influencia de talentos y su relación con el desempeño de las personas que conducen vehículos policiales, así también la afectación que existe en los accidentes de tránsito.

Como consecuencia de lo descrito en los párrafos precedentes, es que, a través del presente proceso de investigación, recopilaremos la información necesaria que permita identificar Talentos, Habilidades, Destrezas, etc., a través de distintos métodos científicos, tales como aplicación de Test, Encuestas, Cuestionarios y Entrevistas, que en su conjunto nos permitan conocer la existencia en el personal de Carabineros de Chile, que se desempeña como conductor policial.

Con lo anterior, procederemos a establecer un perfil de Talentos, Habilidades, Destrezas, etc., que deben existir en un funcionario que desempeñara como conductor policial, estableciéndose de esta forma un prototipo que considere las características que deben estar presente en un funcionario que deba desempeñarse como conductor policial.

A continuación y en las próximas páginas se encontrará una descripción de los pasos y el ordenamiento de la Investigación.

En la etapa de planificación, se formuló el problema del presente trabajo, junto con su fundamentación, la identificación y su delimitación, dando paso al marco teórico, para luego exponer la formulación de las hipótesis.

En la segunda parte del estudio, correspondió a la etapa de desarrollo de este trabajo investigativo, donde se efectuó la recolección de información a través de la realización de test y entrevistas que se necesitó para la verificación de la hipótesis, considerando para esto las fuentes de información, universo, muestra y unidad e análisis, para luego someterlas al plan de análisis y finalizar con las conclusiones y sugerencias del trabajo realizado.

En tal sentido, cobra importancia y valoración el problema planteado no tan solo en el marco legal y reglamentario en que podemos enmarcar los hechos que se investigarán, sino también en una obligación profesional y social de conocer y proponer pasos a seguir para poder identificar a los carabineros que tengan los talentos necesarios para que influyan en la seguridad vial desde sus talentos.

I.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.- Enunciado del Problema:

¿Cuáles son los talentos primordiales que debe poseer un conductor de vehículos policiales, para lograr una mayor conciencia en la Seguridad Vial?

Este problema surge a raíz de la numerosa cantidad de accidentes de tránsito en los cuales se ve como participante a los vehículos policiales de Carabineros de Chile, sean estos responsables del mismo o víctimas, y que como perjuicio trae apareado consigo el detrimento del parque automotriz.

Consecuente con lo anterior, Carabineros de Chile, ha proyectado a mediano plazo realizar una reposición de los vehículos que cumplen labores policiales, adquiriendo para la institución, por vehículos con características especiales para cumplir las funciones policiales, tales como estructura, blindaje, desarrollo de velocidad, implementos tecnológicos, etc., lo que sin duda entrega una mayor seguridad para las personas que componen la Institución, empero este tipo de vehículos, tiene un desarrollo y desplazamiento distinto de los vehículos convencionales utilizados por Carabineros de Chile, que obviamente exigirá contar con competencias distintas a las existentes de tal manera que exista una conducción más prudente y prolija por parte de los conductores, aumentando también las medidas de autocuidado, y por otra parte el respectivo cuidado del material rodante, que sin duda alguna por contar con características de diseño diferentes a las anteriores, siendo concebidos como vehículos para la función policial, mantienen un valor muy superior a los vehículos que se estaban utilizando y que por cierto al verse involucrados en accidentes de tránsito, ocasionan un grave daño al patrimonio fiscal y sin duda alguna a la seguridad pública de todos los habitantes de nuestro país.

Es así, que hoy por hoy, no basta con que los conductores policiales tengan cierta clase de conocimientos teóricos ni prácticos, sino que debe existir un perfil de talentos previos que debe poseer intrínsecamente la persona que se desempeña como

conductor policial, por cuanto las exigencias, exposición, decisiones y medios en los que se desempeñan diariamente son completamente diferentes a los conductores de un sistema vial, y de esta manera contribuiremos a que se identifiquen a las personas que poseen características esenciales para cumplir con dicha tarea.

Por otra parte, se hace necesario determinar si los Talentos que se establecerán para los conductores de Carabineros de Chile, respecto de aquellos que no los poseen se identifica algún grado de relación con la disminución en la participación de accidentes de tránsito.

2.- Fundamentación del Problema

Todo Carabinero debe tomar conciencia de los peligros que concierne el incremento sostenido del parque automotor nacional (ver Tabla N° 1) , situación que va ligada a la capacidad de los conductores para el desarrollo de la labor del conductor policial, el cual al ser analizado se podrá obtener la fuente desencadenante de este tipo de fenómeno. En este mismo orden de cosas se puede adoptar las medidas para prevenir los daños, tanto físicos como materiales que conllevan el accidente de tránsito.

Tabla N° 1
Parque Vehicular Nacional

AÑOS	TOTAL
2012	3.973.913
2013	4.263.084
2014	4.568.664
2015	4.751.130
2016	4.960.945

FUENTE: Instituto Nacional de Estadísticas.

Dado lo anterior Carabineros de Chile debe desarrollar sus funciones fundamentado en un correcto actuar policial, debiendo dar cumplimiento a la misión constitucional establecida en el artículo 101 de la Constitución Política de la República. Esta misión demanda para su cumplimiento que los recursos materiales, entre los que se encuentran los vehículos policiales, de colores institucionales con los que se dispone, se encuentren en condiciones óptimas para su utilización, brindando seguridad para los funcionarios y usuarios que se desplacen en dichos medios, reduciendo la tasa de riesgo de accidentabilidad.

La información relacionada con los accidentes de tránsito con participación de vehículos policiales, en relación con sus conductores, tipos de vehículos y sus consecuencias son llevadas principalmente por Carabineros de Chile a través de su Prefectura Técnica y Seguridad Vial (O.S.2), cuyo análisis y causas son analizados por la Prefectura de Investigación de Accidentes del Tránsito (SIAT).

En relación a lo anteriormente señalado, este estudio se fundamenta en las necesidades que presenta Carabineros de Chile de lograr un control de la accidentabilidad vehicular con la finalidad de disponer de la mayor cantidad de personal y vehículos disponibles para el servicio policial, situación que será analizada a través de la identificación de los talentos y habilidades que debe poseer los conductores de vehículos policiales para lograr tener una mayor conciencia en la Seguridad.

TABLA NRO. 2

Cantidad de accidentes vehiculares de vehículos policiales según año a nivel Nacional

AÑOS	CANTIDAD
2012	510
2013	574
2014	666
2015	689
2016	685
TOTAL	3.124

FUENTE: Estadísticas de Accidentes de Veh. Policiales (SIAT) año 2017.

Los vehículos policiales que utilizan los conductores policiales que prestan servicios operativos en Unidades policiales territoriales se encuentran:

- Radiopatrullas (RP)
- Furgones (Z)
- Motos Todo Terreno (MTT)
- Cuarteles Móviles (CM)

3.- Delimitación del problema que se estudiará, tanto temporal como espacial.

3.1.- Temporal:

El estudio comprenderá, a los conductores que se capacitaron en la Escuela de Formación y Capacitación de Conductores, durante los meses de junio a noviembre del año 2017.

3.2.- Espacial:

El estudio se delimitará a la Región Metropolitana, definiendo como muestra a los alumnos e instructores que son capacitados y trabajan respectivamente en la Escuela de conductores Policiales de Carabineros de Chile.

4.- Objetivo General del Estudio.

Establecer un perfil para identificar los talentos necesarios que permiten generar una mayor conciencia en Seguridad Vial de los conductores de vehículos policiales que ingresan a la Escuela de Formación y Capacitación de Conductores Policiales.

5.- Objetivos Específicos.

- 1) Identificar que talentos y fortalezas que son los requeridos para desarrollar la función de conductor policial.
- 2) Reconocer las competencias para el cargo de conductor policial, desde el punto de vista psicológico.
- 3) Cuantificar las destrezas propuestas por los Jefes de Unidades, los instructores y conductores en base a su experiencia, que identifican a un buen conductor policial.
- 4) Proponer un instrumento que identifique las características, talentos, habilidades y atributos que debe poseer un funcionario para ser conductor policial.

6.- Formulación de las preguntas significativas.

- a) ¿Carabineros de Chile conoce los talentos y fortalezas que deben ser requeridos para desarrollar la función de conductor policial?
- b) ¿Los análisis psicológicos aplicados a los conductores policiales reconocen las competencias necesarias para desarrollar esa función?
- c) ¿Se consideran propuestas realizadas por Jefes de Unidades, los instructores y conductores, en base a las destrezas para identificar a un buen conductor policial?
- d) ¿Existe algún instrumento en Carabineros de Chile, que permita identificar las características, talentos, habilidades y atributos que debe poseer un funcionario para ser conductor policial?

7.- Justificación de la Investigación.

La importancia y utilidad del presente trabajo investigativo, se relaciona con establecer empíricamente cuales son los Talentos que debe poseer los funcionarios de Carabineros de Chile, que se desempeñan como conductores policiales, de tal manera de poder determinar qué tipo de talentos se requieren idealmente para que el desarrollo de dicha función sea realizada de manera óptima, lo que contribuiría en la determinación de perfil exigido de los conductores policiales, complementaria a las exigencias actuales existentes como son físicas y de conocimiento, apuntando de esta forma a las cualidades propias de cada ser humano y que claramente contribuiría a la disminución en la participación de accidentes de tránsito que involucre a los carabineros y sus vehículos policiales, lo que conlleva menor riesgo en la integridad física del personal de Carabineros y lógicamente un cuidado del patrimonio policial, generando presencia constante de los vehículos policiales en la ciudad.

7.1.- Viabilidad:

- 7.1.1.- El personal de Carabineros que se desempeña como conductor policial, colaborará en forma desinteresada, por cuanto, su contribución permitirá lograr una disminución en la participación de accidentes de tránsito.
- 7.1.2.- Existe disponibilidad de recursos económicos, que permitan implementar la aplicación de test, para la identificación de los Talentos que posee cada uno de los funcionarios de Carabineros que se desempeña como conductor policial.
- 7.1.3.- La información respecto a la participación de los conductores policiales, se encuentra disponible y concentrada, la cual debe ser analizada.
- 7.1.4.- La aplicación y discernimiento de los resultados obtenidos, facilitaran la toma de decisión respecto a la futura autorización para desempeñarse como conductores policiales, al existir un fundamento metodológico y teórico al efecto.

8.- MARCO TEÓRICO

8.1.- Psicología Positiva

Es un área de la Psicología Científica que hace foco sobre lo bueno de la vida de las personas: Sus emociones positivas, sus rasgos positivos y sus instituciones positivas (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Seligman (2000) ha sostenido que el mensaje de la Psicología positiva es volver a las fuentes y considerar que la Psicología no es solo el estudio de la enfermedad, el daño y la debilidad, sino también el estudio de las fortalezas y las virtudes que lleva a construir mejores calidades de vida en las personas.

La Psicología Positiva, como área específica de la Psicología, tiene una historia breve, su desarrollo se remonta varias décadas atrás. Se puede rastrear los mismos intereses de la Psicología Positiva hasta figuras tan destacadas como William James quien a inicios del siglo XX se refería a la mentalidad saludable y que se interesó por el estudio del funcionamiento humano óptimo y su relación con la experiencia. El recorrido de la Psicología positiva se une también con las propuestas de los psicólogos humanistas de la segunda mitad del siglo XX, como Abraham H. Maslow y Carl R. Rogers, quienes aunque escépticos sobre la metodología científica, pusieron el énfasis sobre el funcionamiento total de la persona, en la autorrealización personal y en el estudio de los individuos saludables (Froh, 2004; Linley et al., 2006; Peterson & Seligman, 2004).

La Psicología Positiva, mirada de un punto de vista global, se puede considerar como un área de estudio compuesta por tres formas diferentes de investigación, El subjetivo, el individual y el grupal. En el área subjetiva, se estudia las experiencias subjetivas positivamente valoradas, como el placer y la felicidad (orientadas al presente), la esperanza y optimismo (orientadas al futuro) y el bienestar, la complacencia y la satisfacción (orientadas al pasado). En el área individual, se estudia los rasgos individuales positivos, como la capacidad de amar, el coraje, las habilidades interpersonales, la sensibilidad estética, la persistencia, la clemencia, la originalidad, la

espiritualidad o la sabiduría; en resumen, las viudez y fortalezas de carácter. Finalmente en el área grupal, se investiga a los grupos humanos en relación con los aspectos positivos de los individuos, por ejemplo, se estudia a las instituciones que impulsan a ser mejores ciudadanos a las personas (Carr, 2007/2004; Gable & Haidt, 2005; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

En esta tesis que desarrollamos, se ha contemplado el rol más medular de la Psicología Positiva, que es el área del carácter, los aspectos de la persona moralmente valorados (Park & Peterson, 2009). En este sentido, Park y Peterson han sostenido que el área que ocupa del estudio del carácter se halla en una posición de preeminencia respecto a las otras dos áreas de la Psicología Positiva (la subjetiva y la grupal), debido a que, por una parte, las experiencias subjetivas positivas, las cuales aparecen y desvanecen (como las emociones positivas), están sostenidas por el buen carácter; y por otra parte, las instituciones positivas (como las familias, escuelas y comunidades positivas) son ante todo positivas porque están constituidas por personas de buen carácter.

8.2.- GESTIÓN DEL TALENTO

Encontrar a las personas más adecuadas en un mercado laboral rígido, empezando por comprenderlas, sus ambiciones, necesidades y sobre todo conocer sus competencias para lograr los objetivos de las organizaciones, es donde nace la GESTIÓN DEL TALENTO, como una estrategia relevante para que los trabajadores logren los objetivos trazados por su organización, ubicando las personas más aptas, motivándolas, entregándoles las herramientas necesarias para alcanzar de esta manera un desarrollo personal y organizacional en el tiempo.

La gestión del talento nunca ha sido más aplicada que en los últimos años y su utilización aumenta día a día sobre todo por las grandes empresas, las cuales reconocen que la gestión del talento debe ser parte de su estrategia. Considerando la

gestión del talento como una estrategia preponderante por cada persona al momento de lograr los objetivos trazados por cada empresa u organización. Para efectos de este estudio, utilizaremos diagnósticos basados en; los Talentos Productivos (El talento Productivo es un patrón recurrente de pensamiento, sentimiento o comportamiento que puede aplicarse de manera productiva) y las Fortalezas de carácter, por ser herramientas científicamente validadas por la Psicología Positiva y por distintas universidades, como la de Pensilvania (USA), Birmingham (U.K), etc.

Se consideró al carácter como una familia de disposiciones positivas, como la bondad, la esperanza, la valentía o la sabiduría (Peterson, 2006). Además, se tomó la decisión de llamar fortalezas de carácter a los componentes del buen carácter, se supuso que las fortalezas de carácter eran, en un principio, diferentes unas a otras, y que las personas podían tener elevado nivel de presencia de una fortaleza aunque las otras podían presentarse con un nivel bajo o medio. Se supuso que las fortalezas de carácter eran una característica al estilo de un rasgo, en el sentido de hacer diferencias individuales con cierto grado de estabilidad y generalidad. Sin embargo, no se supuso que esos rasgos fuesen fijos o necesariamente anclados en características biogenéticas inmutables. También, para estar en sintonía con una premisa general de la Psicología Positiva, que establece que las fortalezas implican más que la mera ausencia de angustia y trastorno (Seligman & Peterson, 2003), se supuso que el buen carácter era más que la negación o minimización del mal carácter. Finalmente, las fortalezas del carácter debían ser individualmente definidas y evaluadas.

LA FORMACIÓN DE UNA FORTALEZA, según Marcus Buckingham y Donald O. Clifton, demanda además del talento como base:

- **Conocimiento:** Es aquello de lo cual la persona tiene conciencia. Se puede acceder a él a través del estudio y la práctica. Son el qué de una función.
- **Destrezas:** Son los pasos de una actividad. Son el cómo de una función. Son las capacidades que una persona le puede transmitir a otra. Las destrezas

representan la formalización del conocimiento acumulado. Evitan el ensayo y error. Aportan estructura al conocimiento vivencial.

Nuestras fortalezas pueden entenderse como capacidades internas y recursos que pueden ser aprovechados para lograr resultados positivos, o más específicamente como atributos "que permitan a una persona desempeñarse bien o en su mejor momento" (Wood et al., 2011).

Las personas a menudo desconocen sus fortalezas o no las reconocen. Es más, las fuerzas pueden estar latentes hasta que las situaciones o experiencias las activan (Lyons y Linley, 2008). Una herramienta formal de evaluación de fortalezas puede ayudar a las personas a identificar sus fortalezas y proporcionar un lenguaje común para entenderlas. También permite que los datos sean fácilmente cuantificados y comparados entre grupos de personas.

Hay pruebas de que el simple hecho de conocer sus puntos fuertes es beneficioso (por ejemplo, Govindji y Linley, 2007). Ser más eficaz es poder utilizarlos y desarrollarlos con eficacia.

Las fortalezas (como nuestro ADN e incluso nuestra personalidad) son mucho menos estáticas de lo que mucha gente piensa. Ellos evolucionan, cambiando con contexto y papel. Entender esto ayuda a las personas a adoptar una mentalidad de crecimiento en lugar de una mentalidad fija, un concepto iniciado por Carol Dweck. Ella encontró que si la gente cree que sus cualidades básicas como la inteligencia o el talento son rasgos estáticos que no pasan tiempo desarrollando y nutrirlos.

La aplicación de una lente de desarrollo y contextual es más matizada que las simples intervenciones preconizadas por los métodos de fortalezas tempranas y los investigadores. En lugar de centrarse en ayudar a las personas a identificar sus fortalezas y utilizarlas más, encuentre oportunidades para desarrollarlas y utilizarlas sabiamente. Considere la persona entera, incluyendo fortalezas emergentes, lados de la sombra y debilidades.

Trabajar con un entrenador para entender cómo las fuerzas pueden aplicarse a propósito en su contexto actual puede ser vital. Las investigaciones realizadas por Roche y Hefferon (2013) muestran que cuando las personas experimentan un informe estructurado con un entrenador calificado después de recibir una evaluación de las fortalezas y un informe, profundizan significativamente su autoconciencia y confianza y les anima a establecer metas en torno a sus fortalezas y lograrlas.

El vertiginoso avance del mundo, ha hecho que el conocimiento rápidamente pase a ser obsoleto, por tanto las organizaciones están obligadas a innovar e invertir en los trabajadores y sobre todo en los colaboradores más talentosos.

Por lo anterior y debido a la especialización que buscan las empresas en sus empleados, hace que estos últimos determinen en gran medida el éxito de las organizaciones, esto respaldado en que los empleados más talentosos tengan una mayor producción que aquellos con menos talentos en sus tareas diarias, los cuales no tienen la dedicación y habilidades para esos cargos.

No menos importante y que a la vez se traduce en la continuidad de una organización, es que los empleados más talentosos, producen una mayor satisfacción de los clientes, mejoran la innovación y la competitividad de su organización.

En este sentido y como lo señalamos en la introducción conducir un vehículo lo puede hacer cualquier persona con más o menos talentos en el área de la prevención, sin embargo, lo que buscamos es el conductor más seguro ante reacciones imprevistas y que siempre esté pensando más allá que un conductor que simplemente su tarea es dirigirse de un punto a otro en una calle o autopista.

8.3.- CONDUCTOR POLICIAL:

Es aquel conductor que posee dominio, destrezas y habilidades en la conducción de un vehículo de emergencia, además entre otras cualidades tales como respeto, precaución y la cortesía, imprescindibles para mantenerse y desempeñarse adecuadamente como tal, permaneciendo siempre actualizado en los conocimientos de la normativa vigente el tránsito y reglamentarias de la institución, y con esto poder desarrollar conductas viales permanentes que puedan disminuir factores de riesgos asociados al factor humano en la conducción de vehículos de emergencia. Considerando que es una conducción bajo diferentes escenarios de circunstancias especiales y distintas a las que se desempeña un usuario común de las vías. Además mantener y acreditar características exigidas tanto legales, sociales, culturales e institucionales.

8.4.- TIPOS DE VEHÍCULOS INSTITUCIONALES Y DENOMINACIONES.

(Ord. General N° 2353 del 03.08.2015 de Carabineros de Chile)

Livianos

Vehículo policial color institucional: son aquellos de color corporativo (blanco, verde), con distintivos y siglas institucionales, en esta categoría se encuentran los, radiopatrullas, furgón policial, reten móvil, motos, camionetas, buses, traslado de imputados, y todos aquellos que la dirección nacional de logística determine en su oportunidad.

Vehículo policial color de fábrica: son aquellos que, manteniendo el color original, se encuentran destinados a la labor investigativa y protección de personas importantes. en esta categoría entran los vehículos que se encuentran asignados a la dirección nacional de inteligencia, drogas e investigación criminal, zona de fronteras y servicios especiales, secciones de investigación policial y delitos sexuales, entre otros que reúnan las características antes señaladas, y los que la dirección de logística determine en su oportunidad.

a) **RADIOPATRULLA**



b) **FURGÓN CAMIONETA**



c) **FURGÓN**



d) **RETÉN MÓVIL**



e) **AUTOMÓVIL**



f) **CAMIONETA**



g) MOTOCICLETAS

g.1.) DE TRÁNSITO



g.2.) TODO TERRENO



g.3.) CUADRIMOTO



h.) TÁCTICOS

Vehículos de apoyo táctico: aquellos vehículos de color táctico policial, definido por la dirección nacional de logística, destinado a su uso en operaciones policiales especiales, entre los que se encuentran los carros lanza agua, tanquetas blindadas, carros blindados, buses y otros aquellos que se determinen en su oportunidad por la dirección nacional de logística.

h.1.) JEEP BLINDADO



h.2.)- CARRO LANZA AGUA



h.3.) MOWAG.

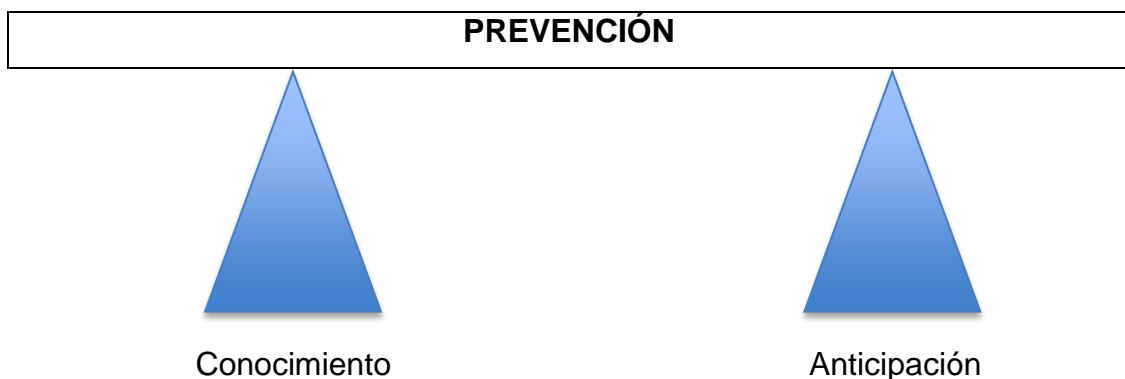


8.5.- Antecedentes Teóricos-Conceptuales de Seguridad y Accidente

8.5.1.- Seguridad

Seguridad, según el diccionario de la Real Academia, es la calidad de seguro, es decir, libre y exento de todo peligro.

Para que exista seguridad, debe existir peligro, o de otra forma, debe estar amagada la actividad con un riesgo, que implica obviamente una contingencia, una Prevención, en tanto es precaver, evitar, impedir, conocer con anticipación el daño que puede producir un hecho o cosa. La prevención contiene dos conceptos, **el conocimiento y la anticipación**, que son inherentes a ella, si uno no está presente, el producto final, la prevención no existe como tal.



Objetivos Específicos de la Seguridad Genérica

Los objetivos básicos y elementales que tiene el concepto genérico de seguridad, son:

- Evitar los accidentes y sus consecuencias
- Reducción de los costos operativos
- Mejoramiento de la imagen
- Contar con sus sistemas estadísticos
- Contar con los medios para planificar la prevención

8.5.2.- Seguridad Vial

Tomando los conceptos semánticos de seguridad vial e interrelacionándolos con aspectos de salud pública, se puede decir que seguridad vial es:

“La disciplina que estudia y aplica las acciones y mecanismos tendientes a garantizar el buen funcionamiento de la circulación en la vía pública, previniendo los accidentes de tránsito” (BULIAN , 2003)

Como se aprecia anteriormente, la definición se aparta del concepto gramatical de seguridad, es un conjunto sistemático de acciones que comprende:

- Estudiar el fenómeno vial
- Aplicar medidas correctivas
- Garantizar un buen funcionamiento
- Prevenir el accidente de tránsito

8.5.3.- Contenido y Ámbito de la Seguridad Vial

Del contenido de la definición se puede inferir que la seguridad vial tiene relación con:

- a) El uso de la vía pública y sus funciones primordiales y naturales de la circulación por ella, de personas vehículos y ocasionalmente animales.

- b) Las actividades relacionadas con los componentes del sistema (transporte, medio ambiente, la estructura y equipamiento vial) siempre que ellos sean factores del tránsito, es decir, tengan algún nexo directo en la circulación o seguridad.

La seguridad vial estudia y analiza en forma estática y separadamente, los tres factores del tránsito vial anteriormente expuesto; el hombre, la vía y el vehículo. Y en forma dinámica e interrelacionada, la operatividad conjunta de ellos, conocida como la circulación vial. A esto se llama "Triangulo de la Seguridad Preventiva" (SEPULVEDA 1998).

En el ámbito de la seguridad vial tiene una connotación más jurídica y dice relación con la aplicación y conocimiento de las normas en cierta área, llamado SISTEMA CONTRAVENCIONAL, que es donde se desarrolla el tránsito.

8.5.4.- Fines de la Seguridad Vial

Los objetivos de la seguridad vial, ésta se orienta a entregar determinados elementos, que integrados mejoran la calidad de vida y operatividad de las vías. Pero esta disciplina, conceptual y prácticamente debe entregar como objetivo terminal una Seguridad Intrínseca, es decir en esencia, ya que el tránsito esta compuesto con elementos inseguros e inestables por naturaleza, especialmente con el hombre, cuyas reacciones son impredecibles en cierta medida. Pues bien, la seguridad debe crear, especialmente en los usuarios, una conciencia de seguridad, sin la cual no es posible que se den cuenta de la presencia de una inseguridad ni menos aún adopten acciones para prevenirla.

8.5.5.- Objetivo específico de la Seguridad Vial

El tránsito constituye en la actualidad uno de los sistemas más preocupante de la sociedad (dado por el aumento sostenido de la cantidad de accidentes y sus consecuencias). Por ello, el objetivo de esta disciplina está dirigido a lograr los medios necesarios para propender a :

- a) Mejorar la seguridad vial, evitando lesiones en la integridad física de las personas y/o daños en las cosas (prevención de accidentes).
- b) Dar fluidez al tránsito, tendiendo a un máximo el aprovechamiento del sistema vial.
- c) Disminuir la contaminación ambiental, proveniente de las fuentes móviles y uso de la vía pública.
- d) Preservar y proteger la estructura vial, sus obras de arte y señalización vertical y horizontal.
- e) Conservar en la mejor forma el parque vehicular, por seguridad, contaminación y economía.
- f) Disminuir el costo operacional de los vehículos y la inversión en las vías.
- g) Entregar antecedentes válidos para mejorar el sistema jurídico y contravenciones, como también modificar las condiciones de ingreso de los usuarios al sistema.
- h) Educar a los usuarios en el correcto uso de las vías y capacitar a los fiscalizadores en el correcto ejercicio de su cometido. Si bien es cierto este punto es un medio, dada la trascendencia que tiene, puede ser considerado como un objetivo bastante importante de la seguridad vial.

Con los tres primeros objetivos se consigue una mejor calidad de vida, si a esto se le agrega la parte jurídica, se obtiene un ordenamiento adecuado. Si a lo anterior se le suma los requisitos de ingreso, obviamente se mejorarán las condiciones precepto reaccionales y con la educación se mejorarán las conductas de los usuarios.

Por tanto, como es expresará, la seguridad vial abarca íntegramente al sistema.

8.5.6.- Tipos de Seguridad

La seguridad en el tránsito vial presenta dos niveles de ejecución: “pasiva y activa” (SEPULVEDA 1998).

Seguridad Pasiva: Es aquella que se adopta en busca de una prevención a que se desencadene un acto agresivo. Las normas reglamentarias sustituyen la seguridad pasiva, puesto que dan la manera de evitar accidentes sin estar en presencia de él. La severidad de la seguridad pasiva es directamente proporcional a la naturaleza y cuantía del peligro.

Seguridad Activa: Es la que se desarrolla y adopta ante la inminencia de un peligro. La severidad de la seguridad activa es directamente proporcional a la cercanía real de la existencia de un accidente.

a).- Accidente:

Podemos definirlo como “Evento independiente del deseo del hombre, causado por una fuerza externa ajena, que actúa súbitamente y deja heridas en el cuerpo y la mente” (ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, 2010)

8.5.7.- Accidente de Tránsito:

Del término Accidente es posible abordar la acepción “Accidente de Tránsito”, asociada a las siguientes definiciones:

Cualquier evento como resultado del cual, el vehículo quede de manera anormal dentro o fuera de la calzada o produzca lesiones en las personas o daños a terceros.

Esta acepción del Accidente de Tránsito centra su atención en el vehículo y en las consecuencias (lesiones o daño); sin embargo, deja de lado la falta de intencionalidad y rapidez, elementos fundamentales en el Accidente.

Suceso eventual, producido como consecuencia o con ocasión del tránsito, en el que interviene a lo menos un vehículo gobernado, y como consecuencia del mismo se produce muertes, lesionados en las personas y/o daños en las cosas.

Esta definición engloba la falta de intencionalidad con el término eventual, no obstante, deja de lado cualquier otro Accidente donde no participa a lo menos un conductor.

Para le presente trabajo de investigación, debe entenderse por accidente de tránsito lo siguiente:

“Suceso eventual o imprevisto que produce daños materiales o lesiones en las personas, por un hecho o acción directa del empleo o uso de un vehículo de tracción mecánica, animal o humana”.

8.5.8.- El tránsito y sus componentes

En el marco de la seguridad de tránsito, la interrogante que normalmente surge es si se estarán haciendo programas que sean realmente exitosos en el objetivo básico, cual es evitar los accidentes en el tránsito vehicular.

La prevención en accidentes de tránsito debe estar en un nivel de profunda preocupación no sólo en las autoridades de nuestro país, sino también en investigaciones de instituciones Universitarias, de Carabineros de Chile, como en estamento de relevancia a nivel Nacional, estando ligado por medio del control, educación y prevención al tránsito vehicular.

Conforme a lo anteriormente, no cabe duda que en este trabajo de investigación, se podrá observar que existen numerosos accidentes que sin comprometer físicamente a las personas generan importantes daños a los recursos materiales como son los diferentes tipos de vehículos. No es tema de discusión la prioridad que debe tener asignada a los recursos humanos, en la misma acción programada para prevenir los daños, pero no se pueden ignorar aquellos recursos o bienes presentes en el entorno vehicular.

Por lo anterior, desde el inicio de estos medios de transporte vehicular, siempre ha sido una actividad importante dentro de la acción y gestión urbana contemporánea. Pero también es la gran tragedia de esta era el aumento sostenido de la motorización, que ha traído también su aumento en la cantidad de accidentes.

Este elemento antropológico urbano y rural está constituido por tres factores:

- Antropónimo, el hombre, su desarrollo y evolución ante el tránsito vehicular.
- Automotriz, el vehículo y su desarrollo tecnológico, y
- Ambiental, la vía pública y su entorno de influencia.

Estos tres factores son elementos fundamentales en lo que se denomina la trilogía vial y desde el punto de vista preventológico no se pueden disgregar porque, si así sucediera, el fenómeno no existiría.

A simple vista pareciera que estos tres elementos parecen estáticos o funcionan independientemente, sin embargo, existe un elemento que los transforma dinámicamente, les da vida y los interrelaciona. Este elemento que se agrega es la CIRCULACIÓN O TRANSITO VIAL.

Precisamente, es la circulación el elemento que dinamiza a los tres factores, alterando su estática.

Desde que se pone en marcha un vehículo, no solo se le está poniendo en movimiento, sino que se está poniendo en marcha la trilogía vial, como un contexto dentro del cual se van a movilizar los tres factores. De esta manera el hombre debe propender ininterrumpidamente a mantener, en un grado aceptable, las condiciones necesarias de seguridad, capaces de permitirle un adecuado desenvolvimiento en la vía pública.

Basta recordar que el parque automotriz crece rápidamente, que la infraestructura vial se vuelve obsoleta, caminos que fueron diseñados con nuevos conceptos viales, rápidamente es superado por la demanda automotriz. El automóvil, intertanto, se convierte día a día en un elemento más potente, más veloz y más “seguro”, convirtiendo a la vía en el elemento cada vez más inseguro.

Cabe destacar sobre todo lo anterior, el hombre, el hombre-peatón que no respeta mínimamente las normas que han sido creadas para su propia seguridad, situación que es tema de estudio, toda vez que tampoco los elementos presentes en el tránsito están instalados de acuerdo a las reales necesidades y estudios previos de los lugares de desplazamiento peatonal. El hombre-conductor, a quien poco le importa su capacidad para el manejo, su condición psicosensorial, que no se preocupa por la condición técnica de su vehículo y la calidad de sus componentes, no sabe que es una mantención preventiva, conociendo lo mínimo sus elementos de protección y seguridad de sus propios vehículos.

“La modernidad y comodidad buscada, en la interacción HOMBRE-VEHICULO-VIA, motiva simultáneamente, sin una coordinación sistemática, distorsiones en la calidad de vida que se entrega a los habitantes de una urbe, que se pretende a veces en forma teórica, que sea mejor” (SEPULVEDA, 1998).

8.6.- Aspectos Generales de Seguridad Vial y Prevención de Riesgos

El hombre por excelencia es un ser cómodo. De ser posible quiere que todo le sea dado en la forma más completa y si el tiene que hacer alguna acción o desarrollar alguna tarea busca la manera mas fácil de hacerla, para lo cual emplea herramientas adecuadas o métodos ya probados. Pero en la medida que encuentra una mayor comodidad o elementos que le ayudan a obtenerla, los peligros que encierra el uso de ellos aumentan y al querer forzarlos a que haya un mayor rendimiento, los peligros también aumentan y aún más, algunos que estaban larvados afloran con una nueva tipología.

Es por lo anterior, que una vez que se toma conciencia de los peligros que encierran ciertas actividades o acciones, se les analiza, se acotan y se obtiene la fuente desencadenante, perpetuante o condicionantes; se adoptan las medidas para prevenir perjuicios, tanto corporales como materiales.

Este mismo esquema es aplicable al tránsito vial, en que la vía es parte de su hábitat, los vehículos su medio de transporte que le ayuda a trasladarse de un punto a otro y a quien fuerza a aumentar su rendimiento para su beneficio, haciendo que este vector aumente su peligrosidad a tal grado que la adopción de las medidas de seguridad ya no es solamente del que conduce, sino que es compromiso de todos los que usan el sistema vial.

8.6.1.- Concepto de Sistema vial.

Sistema es “un conjunto de elementos, independientes, que al interactuar ordenadamente producen un efecto armónico” (BERTALANFFY, 1968).

El tránsito es un sistema, integrado por los tres elementos ya desarrollados, que son independientes, que al accionar en conjunto producen una estabilidad. Cuando se rompe esta estabilidad se genera el accidente de tránsito.

Por su parte, el sistema vial se divide en tres subsistemas, constituido cada uno de ellos por los factores que lo integran, antropológico, automotriz y ambiental. Este desdoblamiento permite simplificar el análisis individual de cada uno de ellos que es esencial para definir la seguridad del sistema integrado.

El factor seguridad, para el análisis sistémico vial, constituye por su importancia y cuantía, un sistema que se agrega a los ya conocidos, pero su estructura formal es muy difícil de determinar. Lo más que se puede acotar de él es el campo de acción, dado por los intereses del tránsito y el transporte, en que al primero le interesa el hombre como factor esencial y al segundo la actividad económica.

En este subsistema queda entonces delimitado, pero no acotado, por las variables que constituyen el campo de aplicación de la seguridad vial, que son:

- a) Variables del tipo administrativo; gestión de tránsito (dirección, planificación y control), que a su vez comprende acciones de selección, formación, prevención legal e inversión de medios.
- b) Variables del tipo estructural; el hombre, vehículo, la vía o entorno y otros medios.

8.6.2.- Ciclo de Vida de la Seguridad

Para la seguridad industrial es muy importante el ciclo de vida de un proyecto, actividad o producción e identifica muy claramente sus fases:

- Definición (investigación conceptual).
- Desarrollo (evaluación de diseño)
- Producción (desarrollo en escala total)
- Despliegue

Así identificados se puede aplicar a cada una el programa de seguridad planificado.

Pero en el sistema vial, que perdura en el tiempo, no se puede hablar de un ciclo de vida; básicamente este es indefinido, pero si se puede señalar un ciclo de vida en la corrección de malos hábitos o conductas erróneas que están afectando la armonía de un sistema en alguna parte de su estructura, aún así es difícil de establecer.

Por tanto, la seguridad vial es continua y latente, puede variar en intensidad o localización, pero nunca desaparecerá, puesto que el subsistema mas importante, como es el hombre, tiene un coeficiente de renovación alto en su accionar (entra mucho conductor nuevo al sistema al año).

8.7.- Medición de Talentos.

Descripción de los talentos considerados en este trabajo, son los que se detallan a continuación, considerando los demás talentos en anexos como “Diccionario de Talentos”:

Empático:

Se pone en el lugar del otro y comprende sus sentimientos.

Sienten los afectos de las personas que los rodean. Son capaces de compartir la respectiva de los otros, lo cual no implica que estén necesariamente de acuerdo o que sientan lastima por ellos. Anticipan las necesidades de los demás, encontrando para los otros las palabras y los tonos adecuados para comunicarse y ayudándolos a encontrar como expresar lo que sienten.

Colaborador:

Trabaja en equipo con otras personas para lograr resultados.

A estas personas les gusta trabajar en grupo y que haya una integración armónica de funciones y actividades desarrolladas por diferentes personas dentro del equipo, realizando las actividades de forma coordinada y que apunten a un objetivo común.

Honestidad:

Capacidad de ser honesto, no solo por decir la verdad, si no también, por actuar de forma genuina y auténtica — sin pretensión de aparentar algo que no es. Capacidad de asumir responsabilidad por sus propios sentimientos y acciones.

Consideración:

Que tiene por costumbre obrar con meditación y reflexión. Que recibe de las demás muestras repetidas de atención y respeto.

Paciente:

Capacidad de padecer o soportar algo sin alterarse. Capacidad para hacer cosas pesadas o minuciosas. Facultad de saber esperar cuando algo se desea mucho. Lentitud para hacer algo.

Metódico: Estratégico

Se anticipa, ve las oportunidades y detecta lo importante para ganar ventajas.

Son capaces de atravesar el “desorden” y escoger la mejor ruta. Tienen una manera diferente de pensar, una respectiva distinta de ver el mundo y así ven patrones donde los demás ven complejidad. Se preguntan: “¿Qué pasaría si esto sucede?” Descartan los patrones que lo llevan a ninguna parte escogiendo siempre el camino mas directo.

Responsable:

Su talento de responsabilidad lo(a) obliga a apropiarse psicológicamente de todos sus compromisos, y aunque sean grandes o pequeños, siente la obligación emocional de llevarlos hasta el final. Su honor depende de ello. Si por alguna razón no puede cumplir, automáticamente busca la manera de compensar a la otra persona. Las disculpas no bastan. Las excusas y las explicaciones son completamente inaceptables. No puede estar tranquilo(a) consigo mismo(a) hasta tanto repara su falta. Esta rectitud, rayana en obsesión, junto con su ética impecable, le crean la reputación de ser

perfectamente confiable. Al asignar nuevas responsabilidades, el(la) primer(a) elegido(a) es usted porque la gente sabe que no fallará. Cuando alguien le pida ayuda – y no tardarán en hacerlo – debe ser selectivo(a). Ese deseo de servir podría llevarlo(a) a hacerse cargo de más cosas de las que podría manejar.

Disciplinado:

Trabaja con rigor en todo aquello que se propone.

Tienen la capacidad de actuar ordenada y rigurosamente para conseguir lo que se proponen.

Esto exige un orden y unos lineamientos para poder lograr más rápidamente los objetivos deseados, soportando la molestia que los ocasiona. Tienen una gran fuerza para hacer lo que se proponen pues el compromiso es consigo mismos y no les gusta fallarse a si mismos.

Perseverancia:

Completar los proyectos que se inician. Capacidad de perseverar en el plan de acción, a pesar de los obstáculos. Sacar las cosas adelante. Sentir satisfacción al cumplir cometidos y metas

Trabajo en equipo:

Participar y trabajar bien como parte de un equipo o grupo. Ser leal al grupo. Cumplir con sus responsabilidades y compromisos para alcanzar un objetivo común.

8.8.- Definiciones relevantes que serán utilizadas en el desarrollo de esta tesis:

Talento: Se conoce como talento al conjunto de facultades, tanto artísticas como intelectuales, que dispone una persona y que entonces gracias a la disposición de las mismas es capaz de destacarse en algún nivel de estos campos.

<https://www.definicionabc.com/general/talento.php>

Atributos: Uno de los más difundidos sin dudas es aquel que dice que atributo son aquellas cualidades de un determinado ser, ya sean físicas, de la personalidad, en el caso de las personas. “La simpleza es sin dudas el mejor atributo que tiene Juan y el que lo distingue del resto del grupo”.

Los atributos físicos o de carácter de alguien son normalmente tomados como definitorios de la persona que los dispone y muchas veces se los reconoce por ellos, tal es el caso del ejemplo. Siempre responden a cualidades positivas y suman a la hora de la valoración de la persona, esto por supuesto en lo que respecta a los atributos de la personalidad.

<https://www.definicionabc.com/general/atributo.php>.

Destrezas: Habilidad que permite hacer algo de modo correcto. La destreza es la habilidad o arte con el cual se realiza una determinada cosa, trabajo o actividad y haciéndolo de manera correcta, satisfactoria, es decir, hacer algo con destreza implicará hacerlo y bien.

<https://www.definicionabc.com/deporte/destreza.php>

Fortalezas: La palabra fortaleza presenta diferentes usos, dependiendo del contexto, la que nosotros consideraremos es la fuerza interna del ser humano para enfrentar adversidades.

La fortaleza es sin lugar a dudas una cualidad muy valorada en la vida, porque su disposición ayuda a las personas a ser fuertes ante los problemas que se les presenten, a no bajar los brazos ante los obstáculos, a resistir.

También, es una gran ayuda a la hora de persistir en el logro de fines y de metas ya que quien cuenta con fortaleza no se rendirá ante el primer problema que le surja ni mucho menos sino que luchará y luchará hasta conseguir aquello que se propone.

Ahora bien, debemos decir que la fortaleza no es una capacidad que se pueda aprender sino que es algo que viene innato con nosotros, hay personas que disponen de mayor fortaleza que otras y otras tantas que no cuentan con esta característica. Por supuesto que quienes tienen fortaleza tendrán una existencia mucho más positiva dado que la misma impacta positivamente en todo cuanto emprenden.

<https://www.definicionabc.com/general/fortaleza.php>

Responsabilidad: La responsabilidad es una virtud que puede observarse en uno mismo o en el prójimo. Se dice que una persona es responsable cuando, consciente de sus actos, sabe que éstos son la causa directa o indirecta de un hecho, por el cual es plausible de ser imputable, y hasta deberá responder por esos actos, llegado el caso.

<https://www.definicionabc.com/general/responsabilidad.php>

Autocontrol: Se conoce como autocontrol a la capacidad o cualidad que puede tener una persona para ejercer control sobre uno mismo. El autocontrol puede tener lados positivos así como también como lados negativos si es llevado a extremos. En muchos sentidos, el autocontrol de sentimientos, ideas, pensamientos y acciones tiene que ver con la noción de comportamiento social, aquello que uno hace o deja de hacer en compañía de sus pares para no ser evaluado negativamente por ellos.

El autocontrol puede entenderse como la autoimposición que uno puede ejercer sobre sí mismo para evitar decir o hacer ciertas cosas. Así, el control ejercido sobre uno mismo nos previene, como seres humanos de actuar de acuerdo a nuestros instintos o impulsos, un rasgo característico de los animales. La noción de autocontrol, tal como se dijo, está íntimamente relacionada con la de sociedad ya que la vida en ella implica tomar en cuenta la percepción de los demás y de las formas válidas de expresión o acción dentro de ese grupo.

<https://www.definicionabc.com/social/autocontrol.php>

Comisario: El cargo de Comisario es desarrollado por Oficiales de Orden y Seguridad de Carabineros de Chile, del grado de Mayor o Capitán a los cuales en general, corresponderán los siguientes deberes y atribuciones:

- 1) Es el de mayor rango dentro de un cuartel policial de categoría de Comisaria.
- 2) Cumplir y hacer cumplir las finalidades principales de Carabineros, especialmente en lo relativo al mantenimiento del orden público, velando porque sus subordinados cumplan y hagan cumplir estrictamente las leyes, ordenanzas y reglamentos generales, cuidando de la vida, propiedad pública y privada, como también las órdenes y directivas del servicio;
- 3) Mantener permanentemente servicios de Guardia y de Población, para atender las necesidades policiales de su sector;
- 4) Concurrir a todo hecho policial de importancia que ocurra dentro del sector de su jurisdicción, disponiendo las medidas del servicio que sean aconsejables;
- 5) Estudiar y poner en práctica la mejor forma de atender los servicios a su cargo y proponer a la Prefectura, cuando corresponda, todas aquellas medidas sobre esta materia que requieran solución superior;
- 6) Ordenar rondas extraordinarias cuando lo estime necesario, a fin de combatir la delincuencia en los lugares más amagados de su sector y para fiscalizar el cumplimiento de determinadas disposiciones legales que atañen a Carabineros;
- 7) Responder de la correcta administración y conservación de los Cuarteles y de todos los elementos que correspondan al cargo de éstos; como asimismo, de los fondos que se pongan a disposición de la Unidad;

(Reglamento de Servicios para Jefes y Oficiales de Orden y Seguridad de Carabineros de Chile N° 7)

9.- HIPÓTESIS

h1: Todos los conductores policiales, poseen los mismo talentos y habilidades, por cuanto tienen una misma formación.

h2: Existen Talentos únicos e indispensables, para que un funcionario sea identificado como un buen conductor policial.

II.- MARCO METODOLÓGICO

II.- MARCO METODOLÓGICO

1. Tipo de Paradigma que se empleará, diseño y nivel de Investigación.

1.1. Tipo de Paradigma:

Para la presente investigación, se determinó trabajar con un paradigma Cualitativo, lo anterior debido a se enfoca a comprender el fenómeno, explorándolo desde la perspectiva de los participantes y su relación con el contexto investigado.

Para lo anterior el propósito es examinar la forma en que los individuos perciben y experimentan los fenómenos que los rodean como conductores, profundizando en las reacciones, interpretaciones y los significados de sus acciones como conductor policial.

Se refuerza lo anterior, dado que es un tema no estudiado policialmente o no se ha realizado investigación sobre este tipo de conductores.

1.2. Diseño de Investigación:

Es un **Diseño Fenomenológico**, por cuanto, el propósito principal es explorar, describir y comprender las Talentos de los funcionarios de Carabineros de Chile.

Este diseño busca entender las experiencias de personas sobre un fenómeno o múltiples perspectivas de este, consecuentemente para este caso el fenómeno de la conducción y sus perspectivas del punto de vista de los talentos de sus participantes.

1.3. Nivel de Investigación:

Es un **Nivel Exploratorio**, lo anterior, en atención a que deseamos conocer el grado de influencia que tienen los Talentos preexistentes en los conductores policiales, para desarrollar sus actividades.

2.- FUENTES DE ANALISIS EMPLEADA

2.1. Documentales:

- Ley N° 18.961. Ley Orgánica Constitucional de Carabineros de Chile. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 07 de marzo de 1990.
- Decreto N° 339, Reglamento de Vehículos para Carabineros de Chile, N° 20. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 30 de julio de 1979.

2.2. Empíricas:

Las fuentes empíricas de información empleadas fueron Test y Entrevistas estructuradas, a las siguientes personas:

- Personal de Carabineros de Chile, que se desempeña como conductor policial.
- Personal de Carabineros de Chile, que postula a conducir un vehículo policial.
- Instructores de Carabineros de Chile, que capacitan a los oponentes a conducir vehículos policiales.

3.- Universo, Muestra y Unidades de Análisis.

3.1. Universo Seleccionado:

Corresponde a la totalidad de los funcionarios de Carabineros de Chile, que se desempeñan como conductores policiales que desarrollan funciones en todo el territorio nacional.

3.2. Tipo y tamaño de la Muestra utilizada:

Se determina en la totalidad de funcionarios de Carabineros de Chile, que asisten a clases de capacitación en la Escuela de Conductores de Carabineros de Chile, provenientes de la Región Metropolitana, durante el periodo comprendido entre los meses de junio a noviembre del año 2017, que para este caso corresponde a un total de 100 conductores.

3.3. Unidades de análisis:

Corresponde a cada uno de los Carabineros que en la actualidad se encuentran desarrollando labores como conductores policiales en la región metropolitana, y que concurren a la Escuela de Conductores de Carabineros de Chile, para capacitarse en materias propias de dicha función.

4.- Instrumentos de recolección (descripción y justificación de la elección)

En base al método utilizado para el diseño de los instrumentos de recolección de información, se construirán dos tipos:

El primer instrumento de recolección de información, serán los Test tales como el Fischman, con el test Juego de Talentos; el Cuestionario Via, que identifica Fortalezas de Carácter; el test Disc que permite describir el estilo de comportamiento y finalmente el Test Gallup que permite identificar las principales fortalezas y talentos productivos.

El segundo instrumento de recolección de información serán las entrevistas estructuradas, aplicadas a los conductores policiales que la realizaron en forma voluntaria y por otra parte el análisis psicológico de la muestra, para finalmente aplicar

un cuestionario de evaluación de la jefatura de los involucrados y de la persona que se desempeñan como instructores, llegando a evaluar 100 personas.

III) ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

1.- Antecedentes

A partir de la información obtenida en terreno, por los Investigadores que desarrollan el presente estudio, se presenta a continuación su respectivo análisis, haciendo necesario destacar, que la finalidad que se pretende establecer es por un lado identificar los Talentos, Atributos, Destrezas y Fortalezas que debe poseer un funcionario de Carabineros, para ser un buen Conductor Policial, y por otra parte proponer un instrumento que permita identificar las características positivas, que debe tener un funcionario con mayor probabilidad de ser un buen conductor.

No obstante, a lo anterior, además debemos considerar, al contar con conductores policiales que presenten mayor idoneidad, intrínseca en cada persona, permitirá reducir los accidentes de tránsito con participación de vehículos policiales, protegiendo de esta forma la integridad física de las personas y de los recursos logísticos.

Es importante destacar que la información obtenida, fue obtenida directamente en la Escuela de conductores Policiales de Carabineros de Chile, específicamente a través de la aplicación de Test y encuestas realizadas a personal de Carabineros que en la actualidad se encuentran desempeñándose como conductor y concurren a dicho centro educacional a capacitarse, y por otra parte a funcionarios que desean habilitarse como conductores policiales, y que como requisito deben aprobar el curso de formación para poder desenvolverse como tal.

2.- Datos analizados

Para el presente análisis se tomó en consideración lo señalado anteriormente respecto, a identificar cuáles son los Talentos destrezas, habilidades, atributos innatos en cada conductor policial, que actúan en forma inconsciente en cada uno de ellos y que contribuyen a desempeñarse como conductor.

Un antecedente no menos importante, que para el presente análisis es necesario considerar, que se trabajará en base a la aplicación de 04 Test, y que corresponde al **Test Fischman** “Juego de Talentos”, **Test Disc** “Comunicación Multidimensional”, **Test Via** “Fortalezas de Carácter” y **Test Gallup** “Talentos Característicos”, por otra parte se efectuó un análisis Psicológico aplicando el **Test Zullinger**, por otra parte aplicó un cuestionario dirigido a los Jefe de Unidad, respecto de los conductores bajo su mando que fueron seleccionados de acuerdo a perfil establecido como buenos conductores, a fin de conocer características de estos y finalmente se encuestó a los Instructores de conductores policiales, respecto a los atributos que identifican a un buen conductor.

Conforme a lo expuesto precedentemente, se procedió al vaciado de la información en las tablas respectivas, el que consideró los siguientes antecedentes:

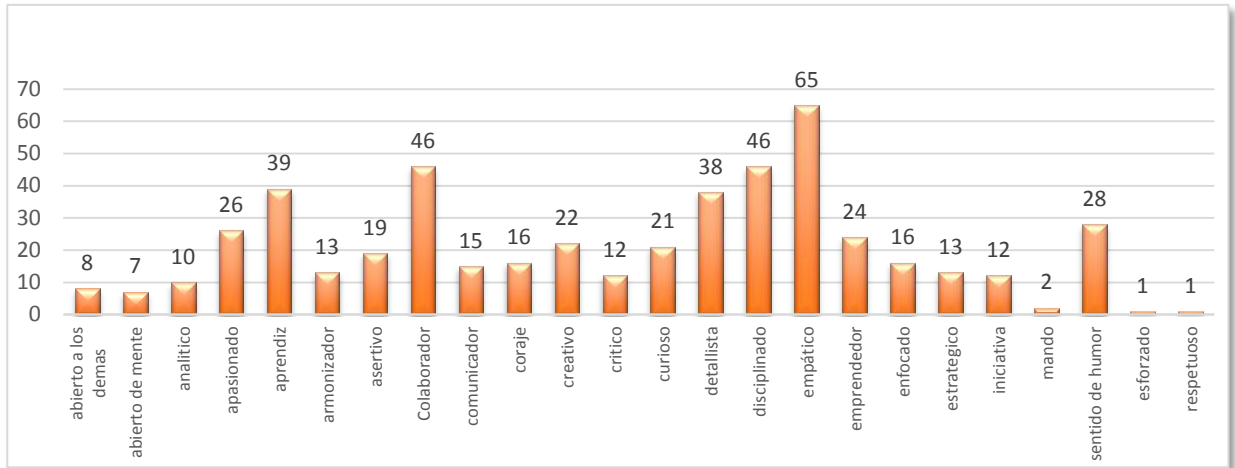
Pregunta N° 1: ¿Cuáles son los Talentos que más me Identifican, según test Fischman?

Tabla N° 3
TALENTOS QUE IDENTIFICO EN MI PERSONA

Talento	ORDEN DE SELECCIÓN					VARIACIÓN	
	1	2	3	4	5	Abs.	Rel.
Empático	21	15	11	6	12	65	13%
Colaborador	14	10	8	8	6	46	9%
Disciplinado	10	8	8	11	9	46	9%
Aprendiz	3	12	10	5	9	39	8%
Detallista	5	8	11	6	8	38	8%
Sentido de humor	4	7	3	2	12	28	6%
Apasionado	8	3	3	9	3	26	5%
Emprendedor	4	4	3	11	2	24	5%
Creativo	2	4	8	4	4	22	4%
Curioso	1	2	6	5	7	21	4%
Asertivo	6	6	3	3	1	19	4%
Coraje	3	5	2	4	2	16	3%
Enfocado	2	4	5	2	3	16	3%
Comunicador	2	3	2	3	5	15	3%
Armonizador	2	2	3	5	1	13	3%
Estratégico	1	2	4	4	2	13	3%
Critico	1	1	2	4	4	12	2%
Iniciativa	2	2	4	1	3	12	2%
Analítico	6	1	0	0	3	10	2%
Abierto a los demás	1	0	2	4	1	8	2%
Abierto de mente	0	1	2	2	2	7	1%
Mando	0	0	0	1	1	2	0%
Esforzado	1	0	0	0	0	1	0%
Respetuoso	1	0	0	0	0	1	0%
TOTAL	100	100	100	100	100	500	100%

NOTA: La tabla demuestra la dominancia en la selección, de acuerdo con el orden de preferencia de 1 a 5, siendo 1 la de mayor dominancia y 5 la de menor dominancia, por otra parte, la variación es Abs. (absoluta) y Rel.(relativa) del total de la muestra.

Gráfico N° 1



Interpretación:

Analizados los antecedentes podemos determinar que, la muestra seleccionada, el mayor porcentaje corresponde a la empatía, con un 13%, que se traduce en como sienten los afectos de las personas que los rodean, anticipándose a las necesidades de los demás, posibilitando una adecuada comunicación.

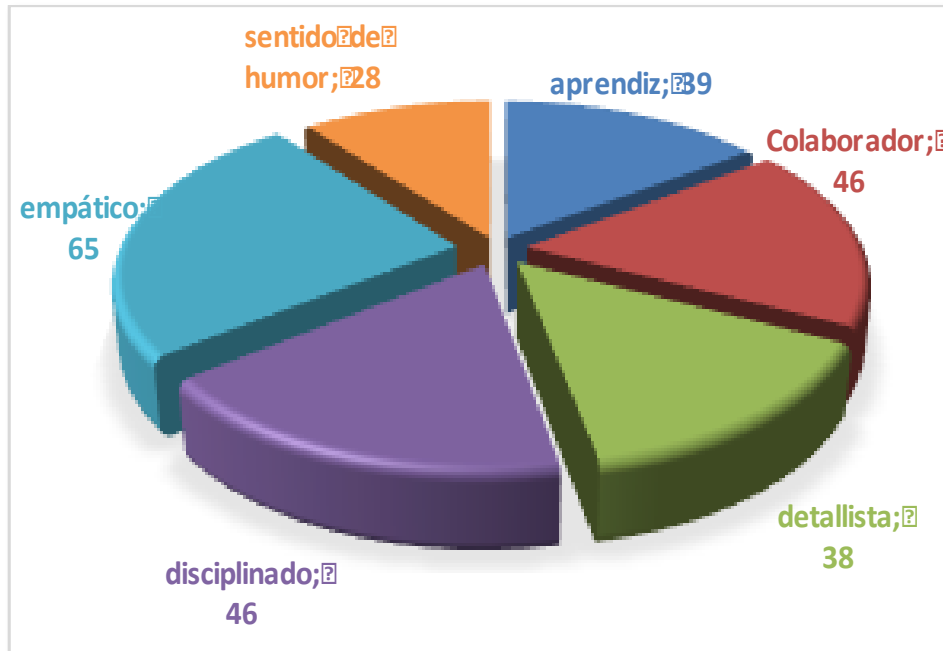
Tabla N° 4

CINCO TALENTOS MAYOR FRECUENCIA EN MI PERSONA

Talento	ORDEN DE SELECCIÓN					VARIACIÓN	
	1	2	3	4	5	Abs.	Rel.
Empático	21	15	11	6	12	65	13%
Colaborador	14	10	8	8	6	46	9%
Disciplinado	10	8	8	11	9	46	9%
Aprendiz	3	12	10	5	9	39	8%
Detallista	5	8	11	6	8	38	8%
Sentido de humor	4	7	3	2	12	28	6%
TOTAL	57	60	51	38	56	262	52%

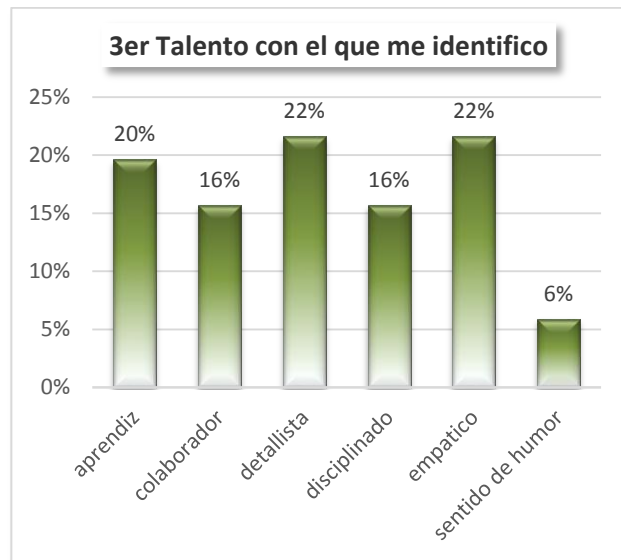
NOTA: La tabla demuestra la dominancia en la selección, de acuerdo con el orden de preferencia de 1 a 5, siendo 1 la de mayor dominancia y 5 la de menor dominancia, por otra parte, la variación es Abs. (absoluta) y Rel.(relativa) del total de la muestra.

Gráfico N° 2



Gráficos N° 3, 4 y 5





Interpretación:

De las presente imágenes podemos determinar al realizar la selección de Talento los entrevistados posicionaron en la primera, segunda y tercera selección a la Empatía, logrando la mayor representación en cada una de estas, con el 37% 25% y 22% respectivamente.

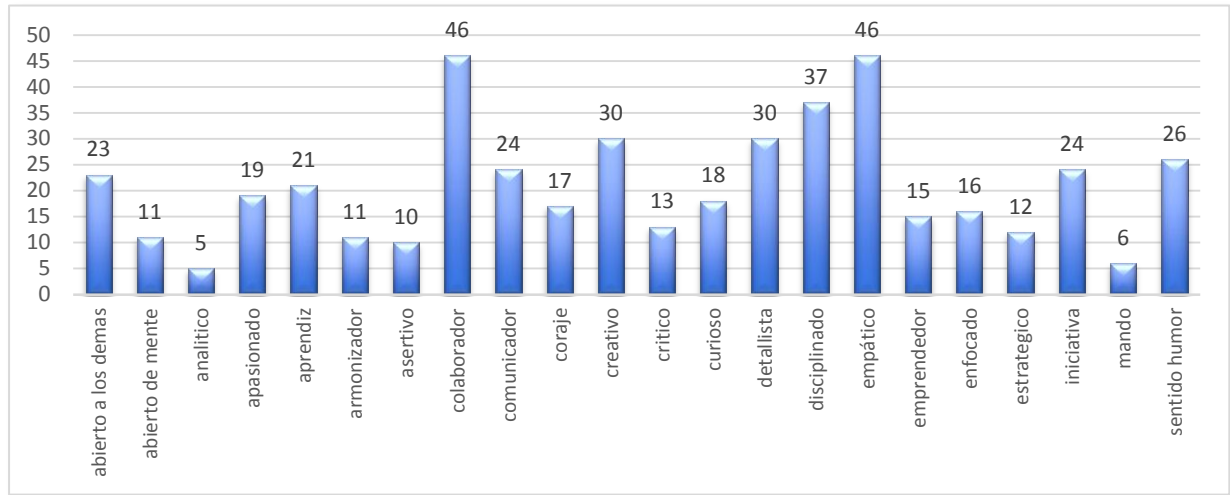
Pregunta Nº 2 : ¿Cuáles son los Talentos que Identifica en mi, las personas que me conocen, según test Fischman?

Tabla Nº 5
TALENTOS QUE OTRAS PERSONAS IDENTIFICAN EN MI

Talento	ORDEN DE SELECCIÓN					VARIACIÓN	
	1	2	3	4	5	Abs.	Rel.
Colaborador	14	8	14	5	5	46	10%
Empático	10	13	7	7	9	46	10%
Disciplinado	9	11	4	7	6	37	8%
Creativo	2	6	8	5	9	30	7%
Detallista	7	4	5	7	7	30	7%
Sentido humor	8	7	3	3	5	26	6%
Comunicador	5	4	5	7	3	24	5%
Iniciativa	1	6	4	8	5	24	5%
Abierto a los demás	3	3	6	5	6	23	5%
Aprendiz	5	4	4	3	5	21	5%
Apasionado	4	3	5	4	3	19	4%
Curioso	2	5	4	3	4	18	4%
Coraje	3	1	2	6	5	17	4%
Enfocado	1	5	2	5	3	16	3%
Emprendedor	3	2	2	3	5	15	3%
Critico	3	4	3	1	2	13	3%
Estratégico	1	1	5	4	1	12	3%
Abierto de mente	3	1	1	3	3	11	2%
Armonizador	2	3	4	1	1	11	2%
Asertivo	2	1	2	2	3	10	2%
Mando	2	0	2	1	1	6	1%
Analítico	2	0	0	2	1	5	1%
TOTAL	92	92	92	92	92	460	100%

NOTA: La tabla demuestra la dominancia en la selección, de acuerdo con el orden de preferencia de 1 a 5, siendo 1 la de mayor dominancia y 5 la de menor dominancia, por otra parte, la variación es Abs. (absoluta) y Rel.(relativa) del total de la muestra.

Gráfico N° 6



Interpretación:

Al efectuar la observación de la información determinamos que, de la muestra seleccionada, el mayor porcentaje de representación se encuentra asignado a los talentos Colaborador y Empático respectivamente con un 10% de la muestra para ambos casos y la menor selección el talento identificado como analítico con el 1% de representación.

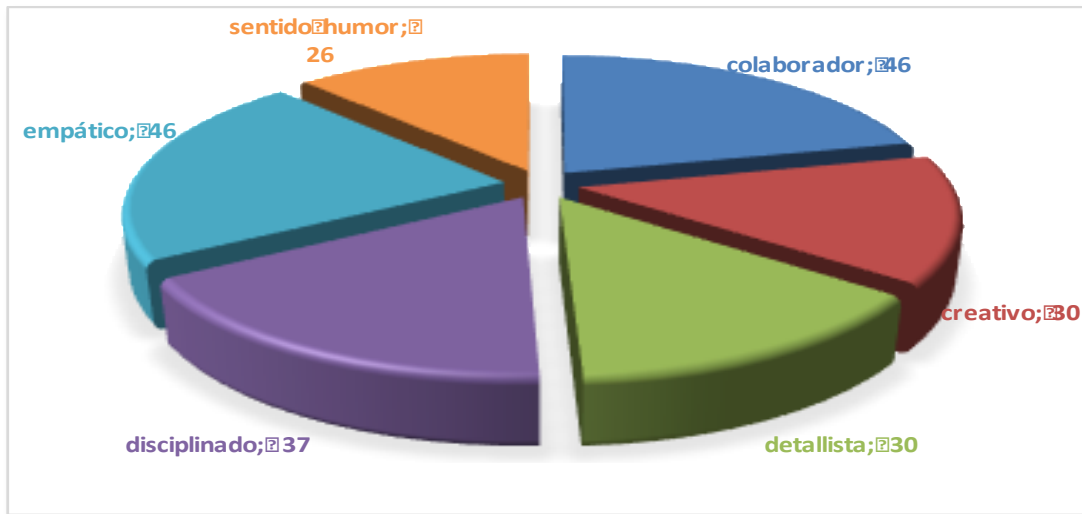
Tabla N° 6

SEIS TALENTOS DE MAYOR FRECUENCIA

Talento	ORDEN DE SELECCIÓN					VARIACIÓN	
	1	2	3	4	5	Abs.	Rel.
colaborador	14	8	14	5	5	46	10%
creativo	2	6	8	5	9	30	7%
detallista	7	4	5	7	7	30	7%
disciplinado	9	11	4	7	6	37	8%
empático	10	13	7	7	9	46	10%
sentido humor	8	7	3	3	5	26	6%

NOTA: La tabla demuestra la dominancia en la selección, de acuerdo con el orden de preferencia de 1 a 5, siendo 1 la de mayor dominancia y 5 la de menor dominancia, por otra parte, la variación es Abs. (absoluta) y Rel.(relativa) del total de la muestra.

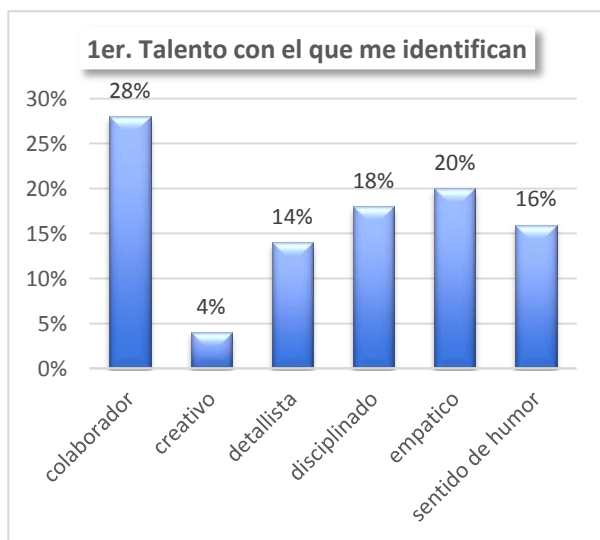
Gráfico N° 7

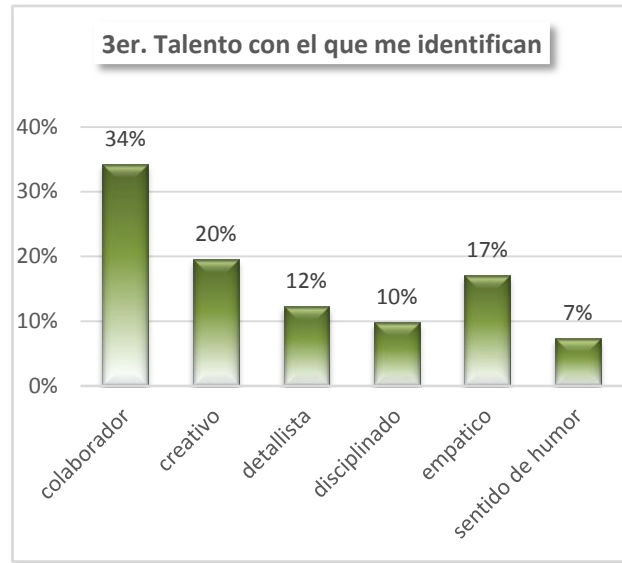


Interpretación:

De la muestra analizada, se logra determinar que el 47% de la representación de los talentos que reflejan los futuros conductores policiales, se concentran en Colaborador, Empático, Disciplinado, Creativo, Detallista y Sentido de Humor y que corresponde a 215 selecciones.

Gráficos N° 8, 9 y 10





Interpretación:

Considerando los tres talentos que poseen mayor representación y precedencia, se establece que el Talento Colaborador se posicionó como prioridad en la primera y tercera selección con un 28% y 34 %, seguido por el talento Empático que obtuvo en la segunda selección la mayor cantidad de preferencias con un 27%.

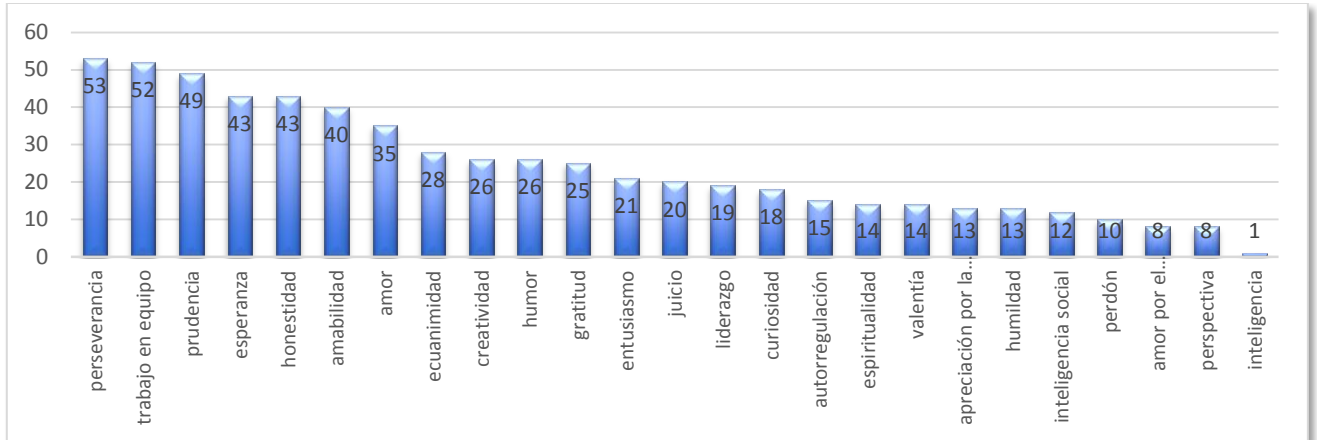
Pregunta Nº 3 : ¿Cuáles son las Fortalezas de Carácter que me identifican, según test Via.

Tabla Nº 7
FORTALEZAS DE CARÁCTER QUE ME IDENTIFICAN

Atributo	ORDEN DE SELECCIÓN						VARIACIÓN	
	fortaleza 1	fortaleza 2	fortaleza 3	fortaleza 4	fortaleza 5	fortaleza 6	Abs.	Rel.
Perseverancia	10	8	15	9	6	5	53	8,7%
Trabajo en equipo	7	2	7	14	5	17	52	8,6%
Prudencia	5	9	8	6	13	8	49	8,1%
Esperanza	10	6	11	6	6	4	43	7,1%
Honestidad	15	13	3	4	1	7	43	7,1%
Amabilidad	7	10	5	7	7	4	40	6,6%
Amor	6	3	6	4	10	6	35	5,8%
Ecuanimidad	8	4	6	4	2	4	28	4,6%
Creatividad	6	3	1	1	5	10	26	4,3%
Humor	5	5	5	6	4	1	26	4,3%
Gratitud	4	2	5	5	5	4	25	4,1%
Entusiasmo	2	4	3	4	7	1	21	3,5%
Juicio	1	6	3	2	4	4	20	3,3%
Liderazgo	2	4	6	4	1	2	19	3,1%
Curiosidad	4	2	1	4	2	5	18	3,0%
Autorregulación	1	3	1	1	3	6	15	2,5%
Espiritualidad	1	0	2	5	4	2	14	2,3%
Valentía	3	2	1	1	3	4	14	2,3%
Apreciación por la belleza y la excelencia	0	4	1	0	4	4	13	2,1%
Humildad	0	2	3	5	3	0	13	2,1%
Inteligencia social	1	1	4	2	2	2	12	2,0%
Perdón	2	3	1	1	2	1	10	1,7%
Amor por el aprendizaje	1	2	2	2	1	0	8	1,3%
Perspectiva	0	2	1	4	1	0	8	1,3%
Inteligencia	0	1	0	0	0	0	1	0,2%
TOTAL	101	101	101	101	101	101	606	100%

NOTA: La tabla demuestra la dominancia en la fortaleza, de acuerdo con el orden de preferencia de 1 a 6, siendo 1 la de mayor dominancia y 6 la de menor dominancia, por otra parte, la variación es Abs. (absoluta) y Rel.(relativa) del total de la muestra.

Gráfico N° 11



Interpretación:

Al efectuar el análisis, se logra determinar que la Fortaleza de Carácter que presenta mayor representación corresponde a la Perseverancia con 8,7% de la muestra, mientras que la menor es la Inteligencia con un 0,2% del total.

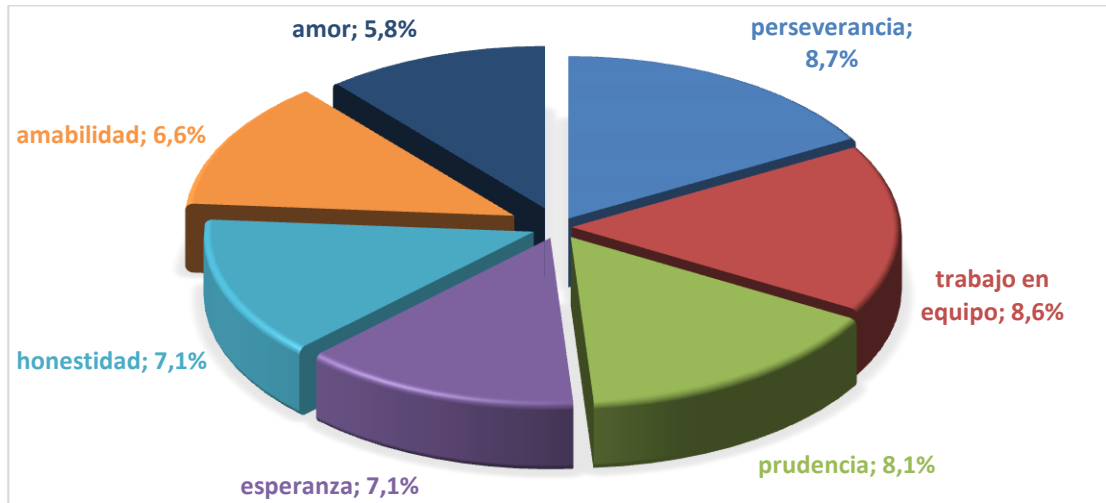
Tabla N° 8

SIETE FORTALEZAS DE MAYOR FRECUENCIA

Atributo	ORDEN DE SELECCIÓN						VARIACIÓN	
	fortaleza 1	fortaleza 2	fortaleza 3	fortaleza 4	fortaleza 5	fortaleza 6	Abs.	Rel.
Perseverancia	10	8	15	9	6	5	53	8,7%
Trabajo en equipo	7	2	7	14	5	17	52	8,6%
Prudencia	5	9	8	6	13	8	49	8,1%
Esperanza	10	6	11	6	6	4	43	7,1%
Honestidad	15	13	3	4	1	7	43	7,1%
Amabilidad	7	10	5	7	7	4	40	6,6%
Amor	6	3	6	4	10	6	35	5,8%
TOTAL	60	51	55	50	48	51	395	52%

NOTA: La tabla demuestra la dominancia en la fortaleza, de acuerdo con el orden de preferencia de 1 a 6, siendo 1 la de mayor dominancia y 6 la de menor dominancia, por otra parte, la variación es Abs. (absoluta) y Rel.(relativa) del total de la muestra.

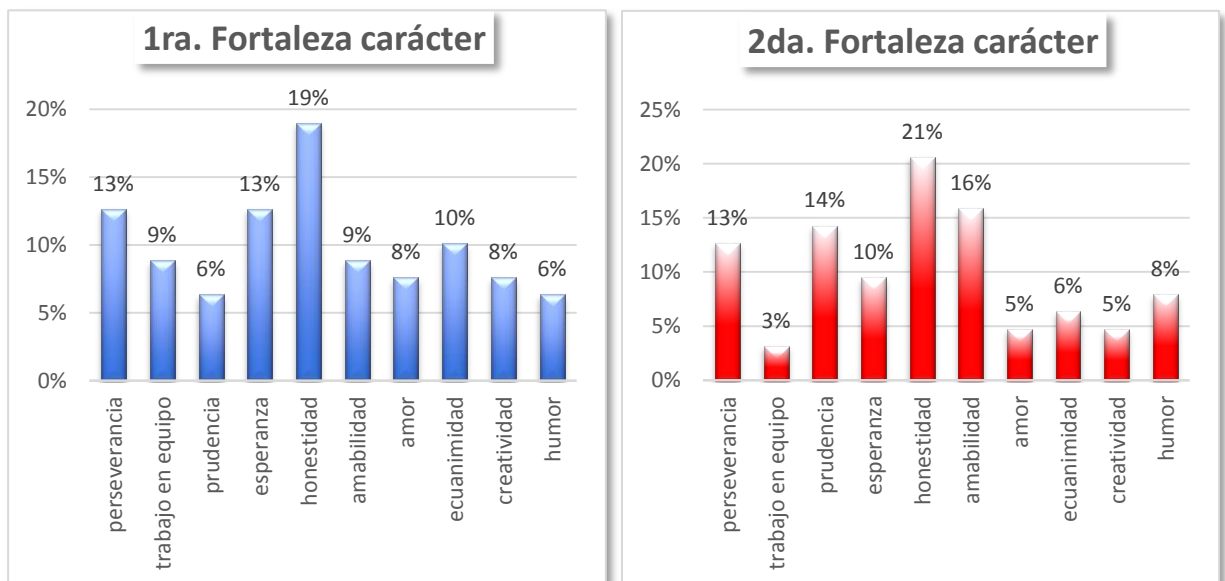
Gráfico N° 12

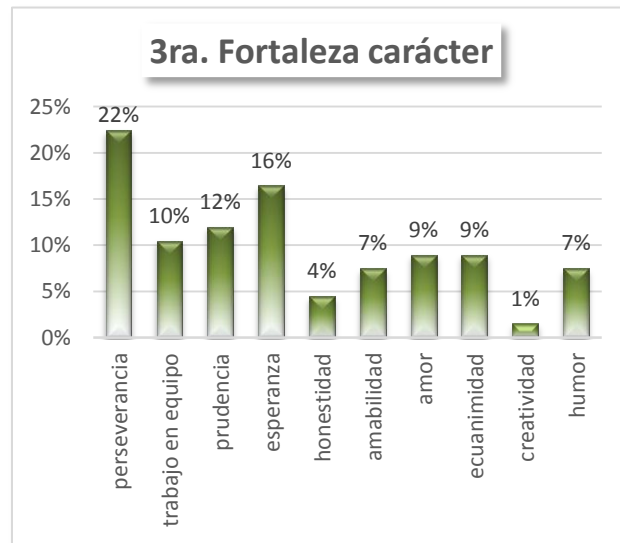


Interpretación:

Considerando la información expuesta en la Tabla Nro. 6, podemos inferir que el 52% de la representación de la muestra, se encuentra concentrada en 7 Fortalezas, como son la Perseverancia, trabajo en equipo, Prudencia Esperanza, Honestidad Amabilidad y amor, y de un total de 606 selecciones presentadas.

Gráficos N° 12, 13 y 14





Interpretación:

Efectuada la identificación de las tres primeras selecciones de fortalezas en orden de precedencia, podemos indicar que en la 1ra. y 2da. Fortaleza la Honestidad con un 19% y 21% respectivamente, seguida la 3ra. Fortaleza siendo la Perseverancia con un 22%.

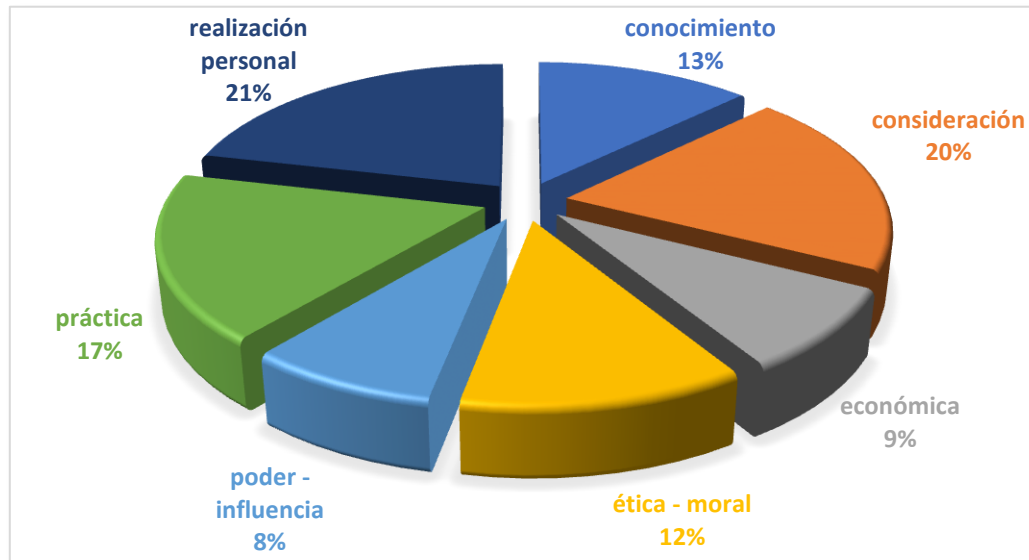
Pregunta Nº 4 : ¿Cuáles son las Fuerzas Impulsoras que me identifican, según Test Disc.?

Tabla Nº 9
FUERZAS IMPULSORAS QUE ME IDENTIFICAN

FUERZA IMPULSORA	ORDEN DE SELECCIÓN				VARIACIÓN	
	Fuerza 1	Fuerza 2	Fuerza 3	Fuerza 4	Abs.	Rel.
Realización personal	23	30	15	9	77	21,40%
Consideración	36	12	14	9	71	19,70%
Práctica	14	16	17	16	63	17,50%
Conocimiento	6	11	12	17	46	12,80%
Ética - moral	2	9	15	17	43	11,90%
Económica	6	6	7	12	31	8,60%
Poder - influencia	3	6	10	10	29	8,10%
TOTAL	90	90	90	90	360	100%

NOTA: La tabla demuestra la dominancia en la fuerza, de acuerdo con el orden de preferencia de 1 a 4, siendo 1 la de mayor dominancia y 4 la de menor dominancia, por otra parte, la variación es Abs. (absoluta) y Rel.(relativa) del total de la muestra.

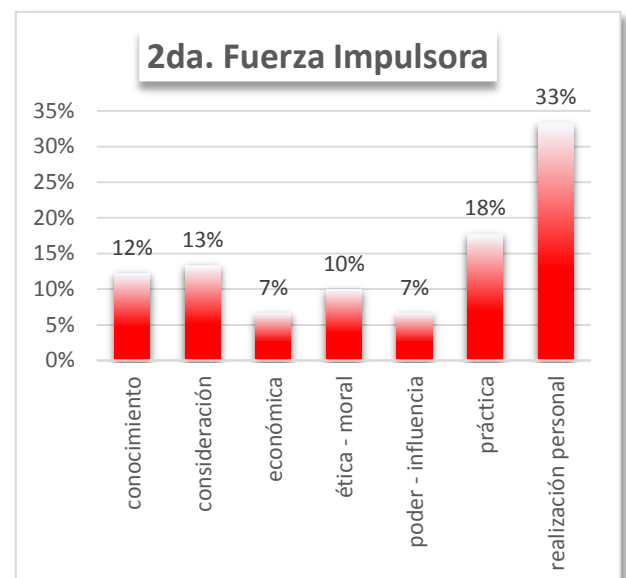
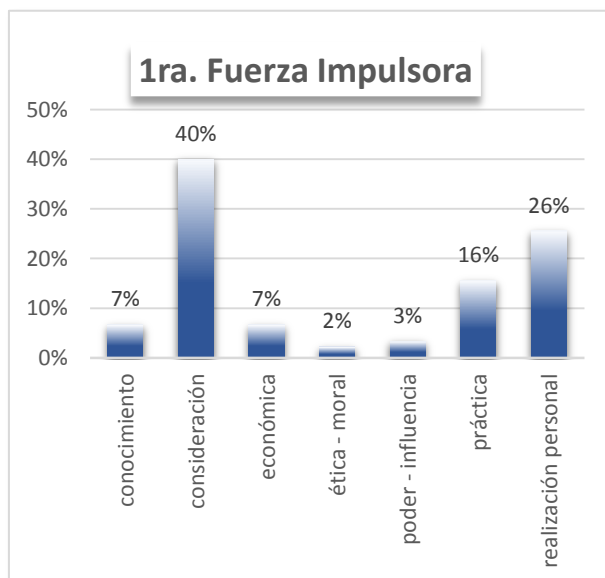
Gráfico N° 15

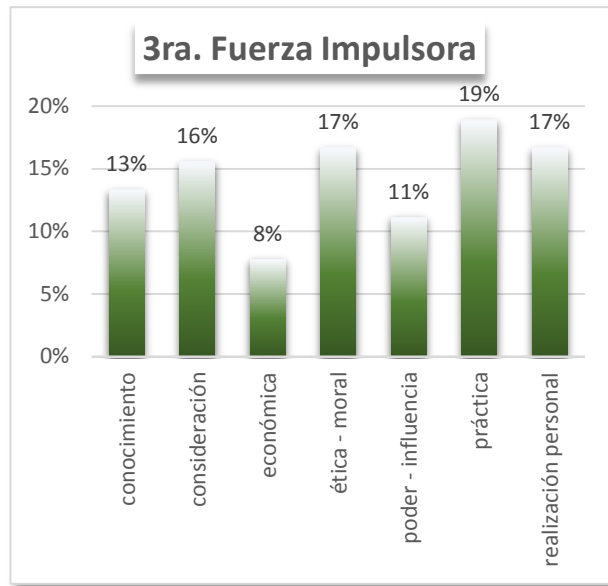


Interpretación:

Respecto a las Fuerzas Impulsoras, podemos inferir que esta se encuentra representada principalmente por la Realización Personal con un 21,4%, de la muestra, mientras que la fuerza con menor incidencia corresponde al Poder – Influencia con el 8,1%, del total.

Gráficos N° 16, 17 y 18





Interpretación:

Identificada por orden de precedencia de las tres primeras Fuerzas Impulsoras seleccionadas por los encuestados, corresponde en la 1ra. selección a la Consideración con un 40%, mientras que en la 2da. Selección correspondió a la Realización Personal y finalmente la 3ra. selección fue para la Practica con un 19%.

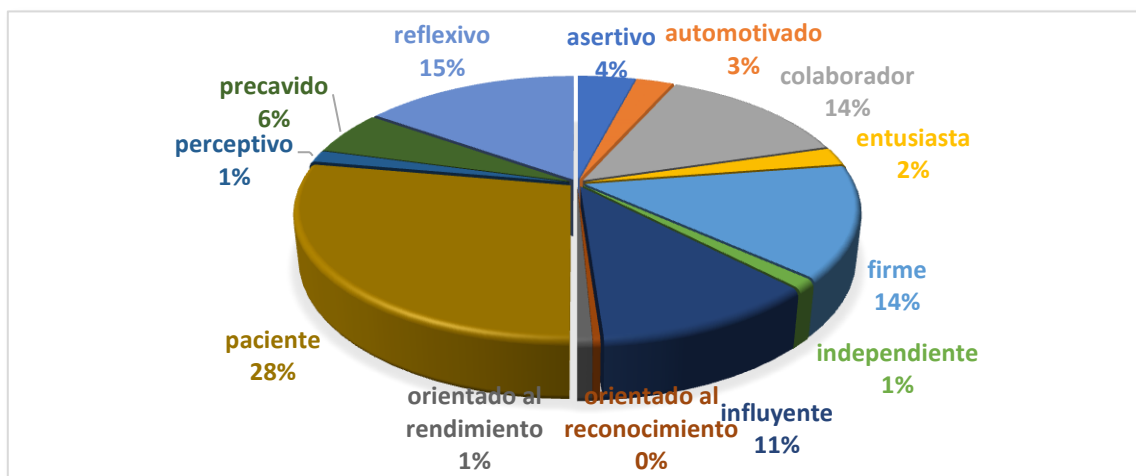
Pregunta Nº 5 : ¿Cuáles son las Tendencias de Comportamiento que me identifican, según Test Disc?.

Tabla Nº 10
TENDENCIAS DE COMPORTAMIENTO ME IDENTIFICAN

TENDENCIA	ORDEN DE SELECCIÓN			VARIACIÓN	
	Fuerza 1	Fuerza 2	Fuerza 3	Abs.	Rel.
Paciente	47	22	6	75	27,80%
Reflexivo	5	18	18	41	15,20%
Firme	10	13	15	38	14,10%
Colaborador	11	13	13	37	13,70%
Influyente	5	9	16	30	11,10%
Precavido	0	4	11	15	5,60%
Asertivo	4	5	2	11	4,10%
Auto motivado	3	3	1	7	2,60%
Entusiasta	4	1	1	6	2,20%
Perceptivo	0	1	3	4	1,50%
Independiente	0	0	3	3	1,10%
Orientado al rendimiento	1	1	0	2	0,70%
Orientado al reconocimiento	0	0	1	1	0,40%
TOTAL	90	90	90	270	100%

NOTA: La tabla demuestra la dominancia en la fuerza, de acuerdo con el orden de preferencia de 1 a 3, siendo 1 la de mayor dominancia y 3 la de menor dominancia, por otra parte, la variación es Abs. (absoluta) y Rel.(relativa) del total de la muestra.

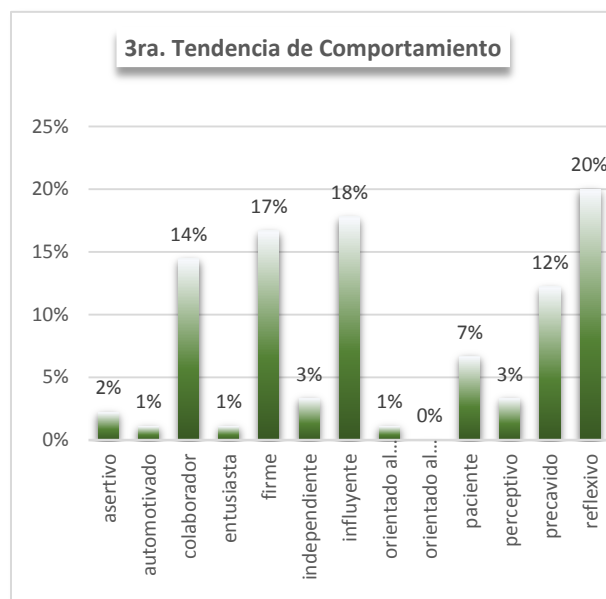
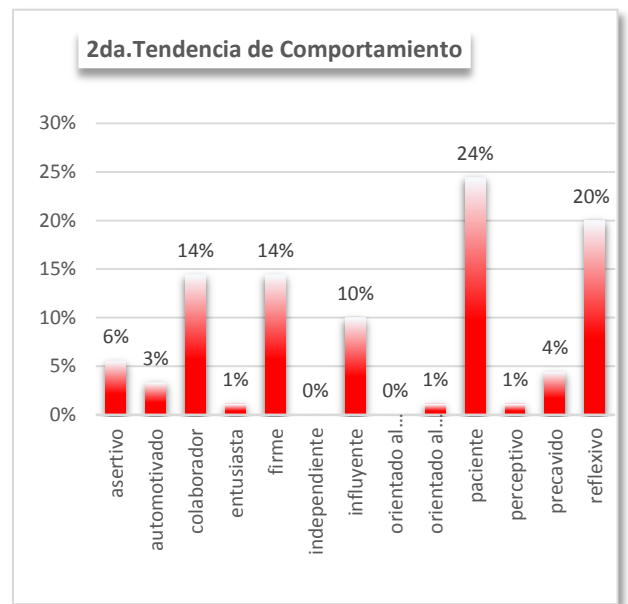
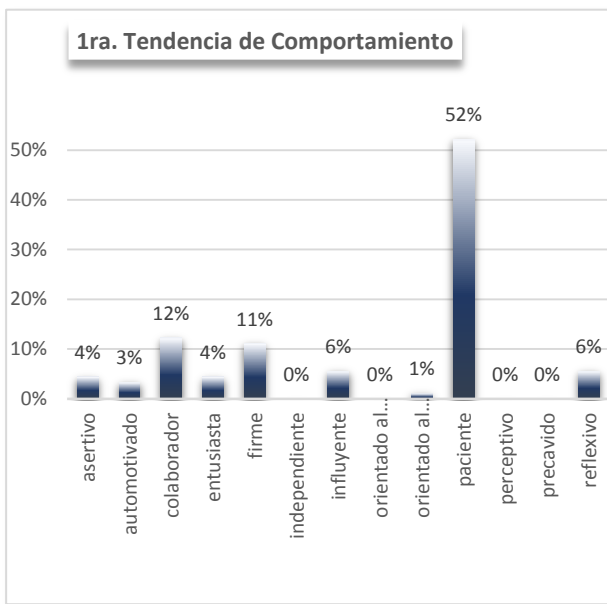
Gráfico Nº 19



Interpretación:

Al verificar la Tendencia de Comportamiento de mayor representación correspondió a Paciente con un total de 27,8 % de la muestra, siendo la de menor incidencia la tendencia Orientado al reconocimiento con el 0,4% de la representación.

Gráficos N° 20, 21 y 22



Interpretación:

Verificada la representación en el orden de precedencia de las tres primeras Tendencias de comportamiento, siendo en la primera y segunda tendencia la elección fue Paciente con un 52%, y 24% respectivamente en la 3ra. Selección fue Reflexivo con un 20%.

Pregunta N° 6 : ¿Cuál es el Campo de Juego en el que identifico, según Test Disc?

Tabla N° 11
CAMPO DE JUEGO QUE ME IDENTIFICO

CAMPO DE JUEGO	Absoluta	Relativa
Metódico	60	66,70%
Inspirador	14	15,60%
Estructurado	13	14,40%
Orientador objetivos	3	3,30%
TOTAL	90	100%

Gráfico N° 23

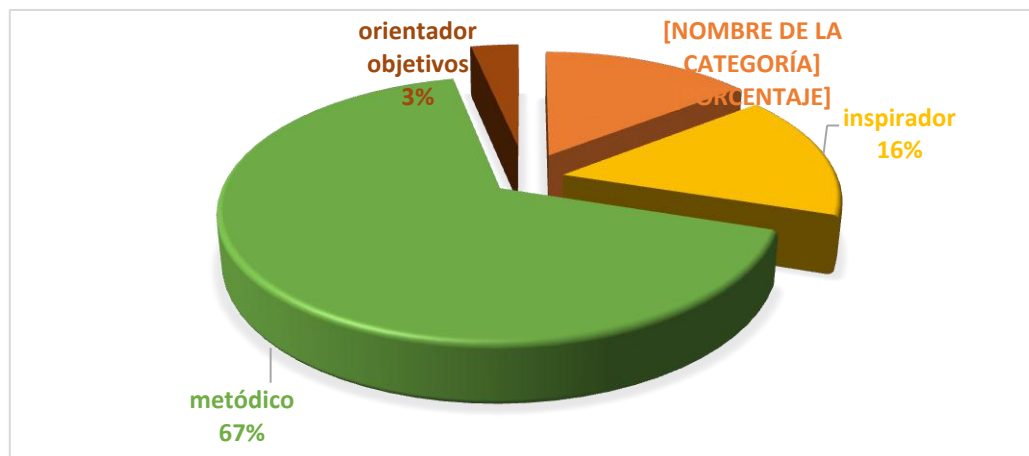
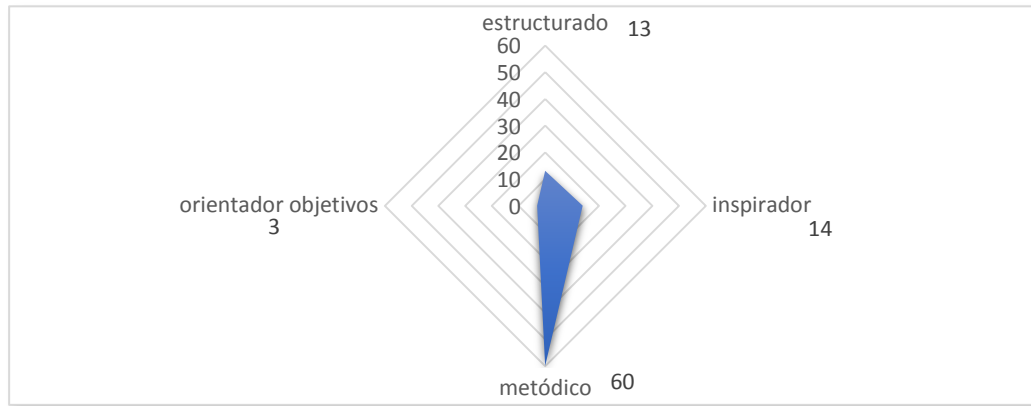


Gráfico N° 24



Interpretación:

En relación al Campo de Juego, este claramente se encuentra representado por una tendencia al campo Metódico, con un 66,7%, y la menor incidencia se encuentra representada por Orientado a Objetivos con un 3,3%.

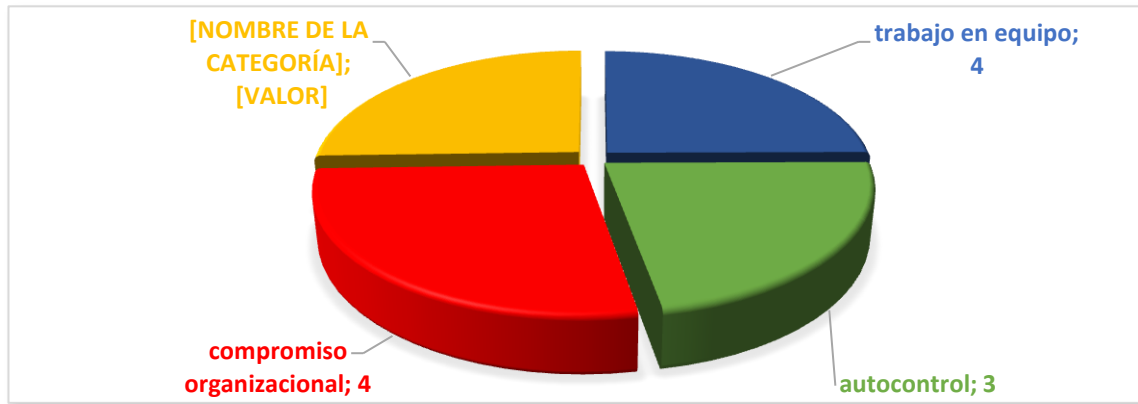
Pregunta N° 7: ¿Cuáles son las Competencias para el cargo, de acuerdo al informe Psicológico?

Tabla N° 12
COMPETENCIAS PSICOLÓGICAS OPONENTES

COMPETENCIA DEL CARGO	Promedio	% representa
Compromiso Organizacional	4 ¹	57%
Preocupación por el Orden, la calidad y seguridad	4	43%
Trabajo en Equipo	4	52%
Autocontrol	3	52%

¹ La valoración se clasifica de la siguiente forma: **Valor 1:** No posee la competencia en niveles mínimos, **Valor 2:** Posee la competencia en niveles bajos, **Valor 3:** Posee la competencia en niveles aceptables-suficientes, **Valor 4:** Posee la competencia en niveles adecuados, **Valor 5:** Posee la competencia en niveles sobre lo requerido.

Gráfico N° 25



Interpretación:

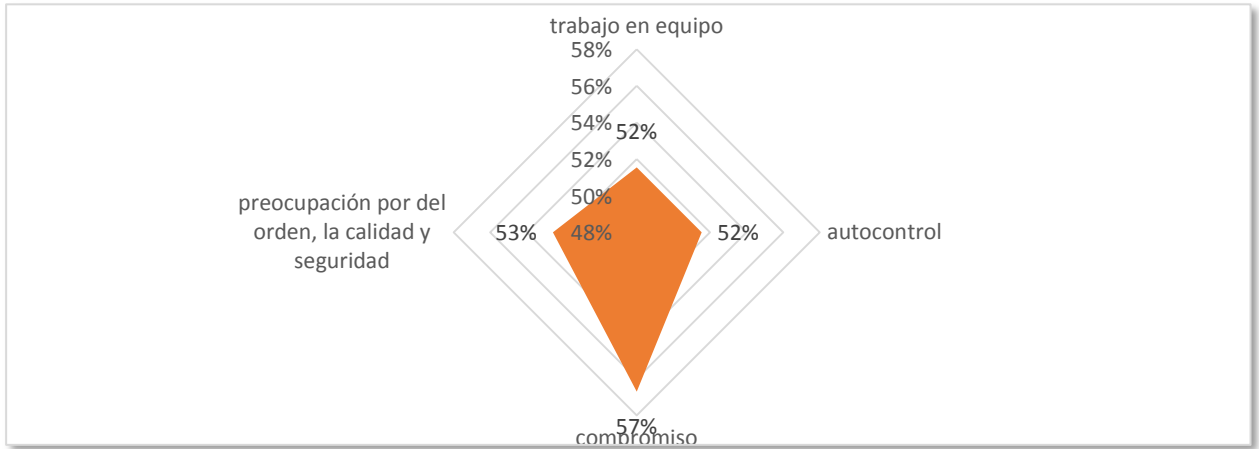
De acuerdo con el informe Psicológico, en relación con Competencias del Cargo, se logró establecer que la media para cada uno estas, fue con una calificación 4, siendo esta equivalente a que “Posee la competencia en niveles adecuados”, y por otra parte podemos decir que en la competencia Compromiso Organizacional, obtuvo la mayor representación y que llegó al 57% de la muestra.

Tabla N° 13

VARIACIÓN RELATIVA DE VALORIZACIÓN COMPETENCIAS

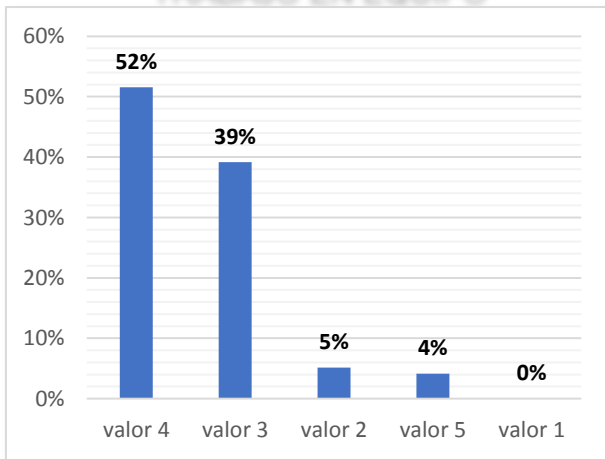
Valoración	Trabajo en Equipo		Autocontrol		Compromiso Organizacional		Preocupación por el Orden, la calidad y seguridad	
	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.
Valor 5	4	4%	2	2%	16	16%	6	6%
valor 4	50	52%	29	30%	51	57%	51	53%
valor 3	38	39%	50	52%	26	27%	38	39%
valor 2	5	5%	16	16%	-	-	2	2%
valor 1	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	97						100%	

Gráfico N° 26

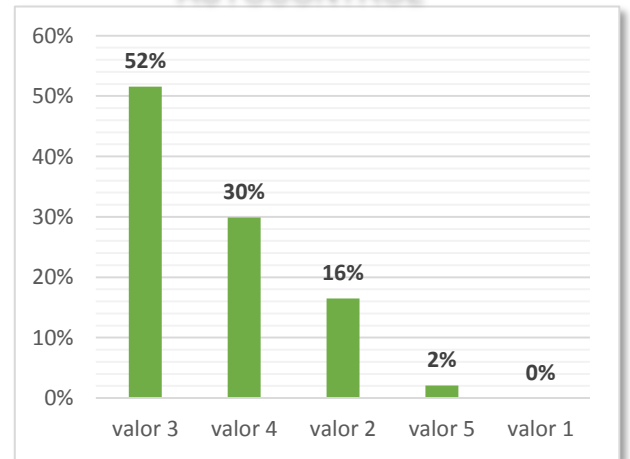


Gráficos N° 27, 28, 29 y 30

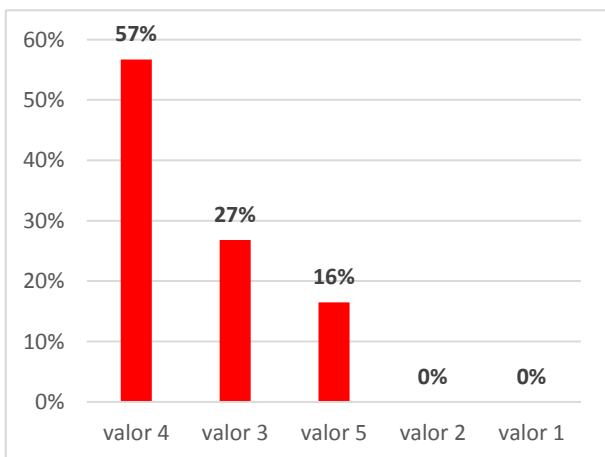
TRABAJO EN EQUIPO



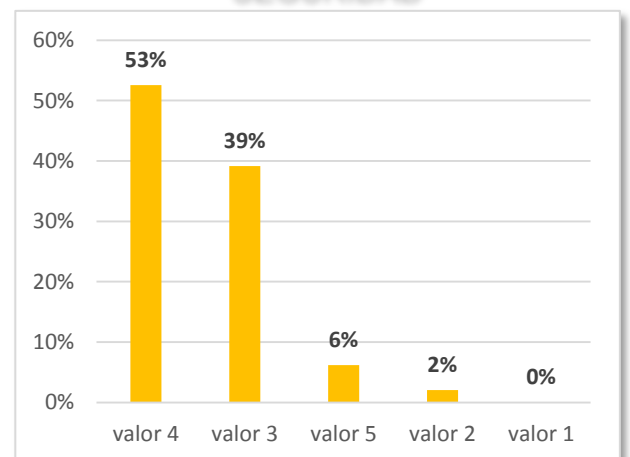
AUTOCONTROL



COMPROMISO ORGANIZACIONAL



PREOCUPACIÓN POR DEL ORDEN, LA CALIDAD Y SEGURIDAD



Interpretación:

Al observar en detalle la valorización psicológica que se le asigna a cada una de las competencias requeridas para el cargo, se observa en el Trabajo en Equipo la valoración 4 es de un 52%, respecto al Autocontrol la valoración máxima es de 3 con un total 52%, en el Campo Compromiso Organizacional la valoración máxima fue de 4 que llegó hasta el 57% y finalmente en el área de Preocupación por el Orden, la Calidad y Seguridad la valoración es de 4 con un 53% de la muestra.

Pregunta Nº 8: ¿Cuáles son las Destrezas Propuestas del Personal, respecto a los atributos que debe poseer como conductor?

Tabla Nº 14

ATRIBUTOS PROPUESTOS QUE DEBE POSEER UN CONDUCTOR POLICIAL

DESTREZAS	ORDEN DE SELECCIÓN										VARIACIÓN	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Abs.	Rel.
Responsable al momento de la conducción	22	7	11	2	4	5	2	5	4	2	64	6,3%
Empático	8	12	8	7	8	8	3	5	1	1	61	6%
Respetuoso normas	5	6	12	10	3	0	3	6	2	6	53	5,2%
Amable	3	2	6	5	6	6	2	2	4	6	42	4,1%
Disciplinado	4	8	6	2	9	4	3	0	2	2	40	3,9%
Atento a la conducción	8	10	5	4	3	3	0	1	4	1	39	3,8%
Ágil	2	3	3	4	3	2	5	1	3	5	31	3%
Paciente	1	6	5	4	1	2	1	4	3	3	30	2,9%
Conocimiento ley transito	2	0	5	2	7	1	4	4	2	2	29	2,9%
Concentrado	2	0	3	1	5	5	5	0	2	3	26	2,6%
Hábil	1	1	0	3	1	5	3	7	2	2	25	2,5%
Enfocado	3	1	1	4	3	5	0	2	2	1	22	2,2%
Detallista	1	1	3	3	4	2	3	0	2	1	20	2%
Seguro de sí mismo	1	1	1	3	2	2	3	1	1	1	16	1,6%
Estratégico	0	2	1	1	0	1	5	2	1	2	15	1,5%
Iniciativa	0	0	0	1	1	0	4	2	5	2	15	1,5%
TOTAL	102	102	102	102	102	102	102	102	102	99	1017	100%

NOTA: La tabla demuestra la destreza, de acuerdo con el orden de preferencia de 1 a 10, siendo 1 la de mayor dominancia y 10 la de menor dominancia, por otra parte, la variación es Abs. (absoluta) y Rel.(relativa) del total de la muestra.

Gráfico N° 31

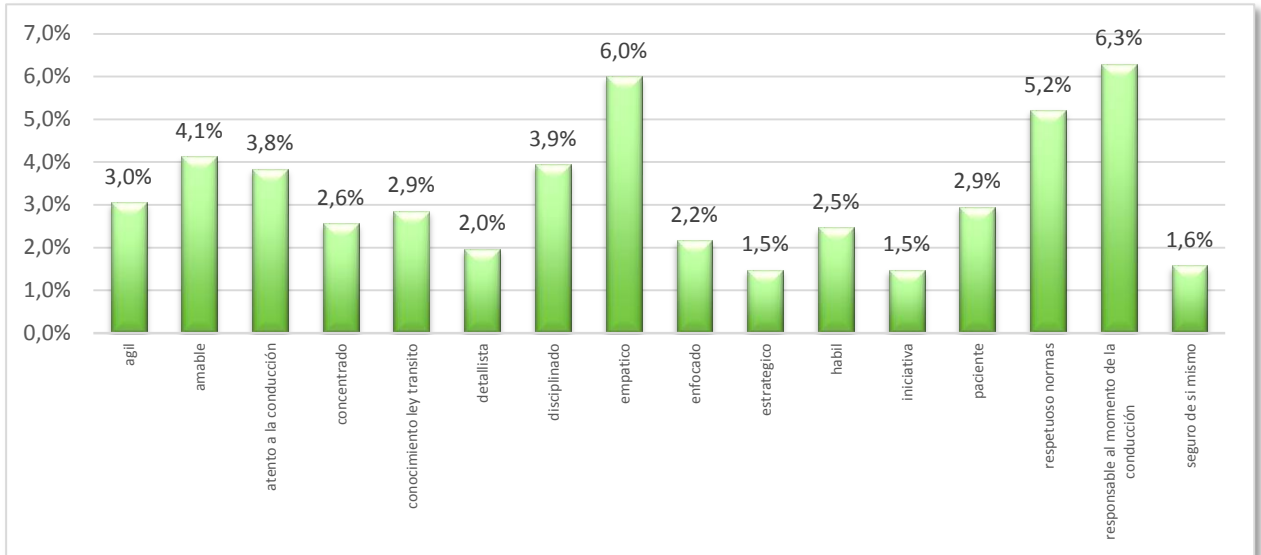
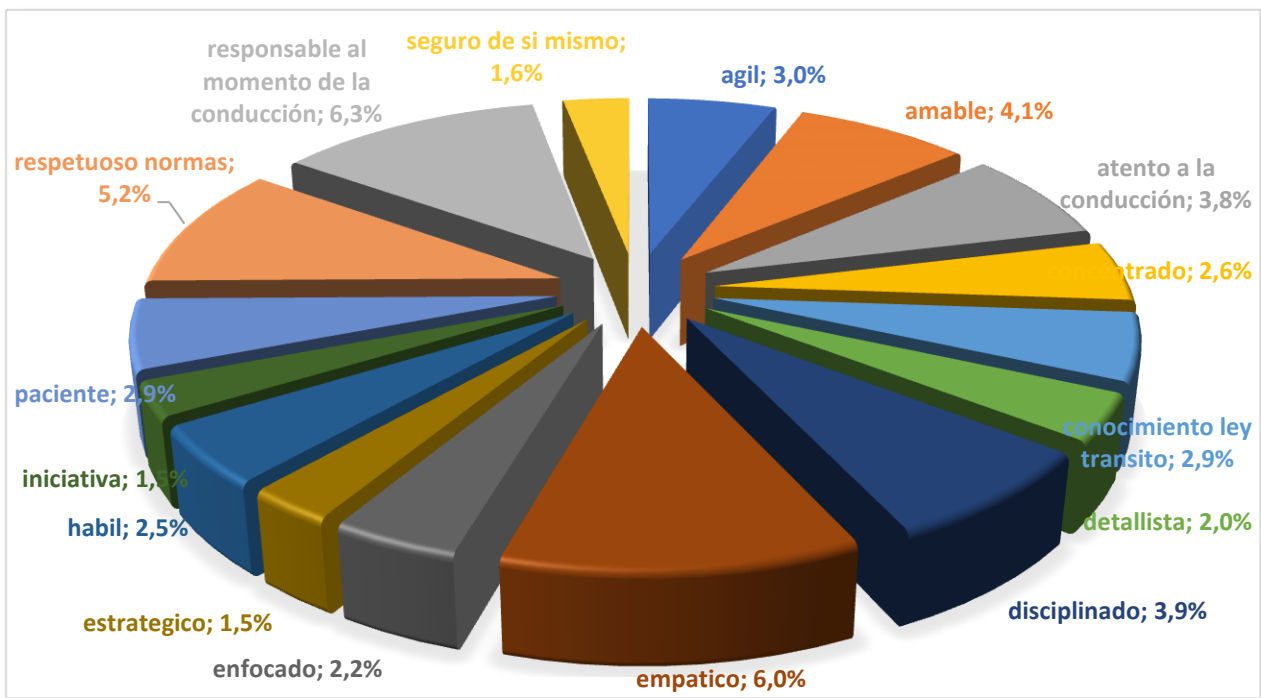


Gráfico N° 32



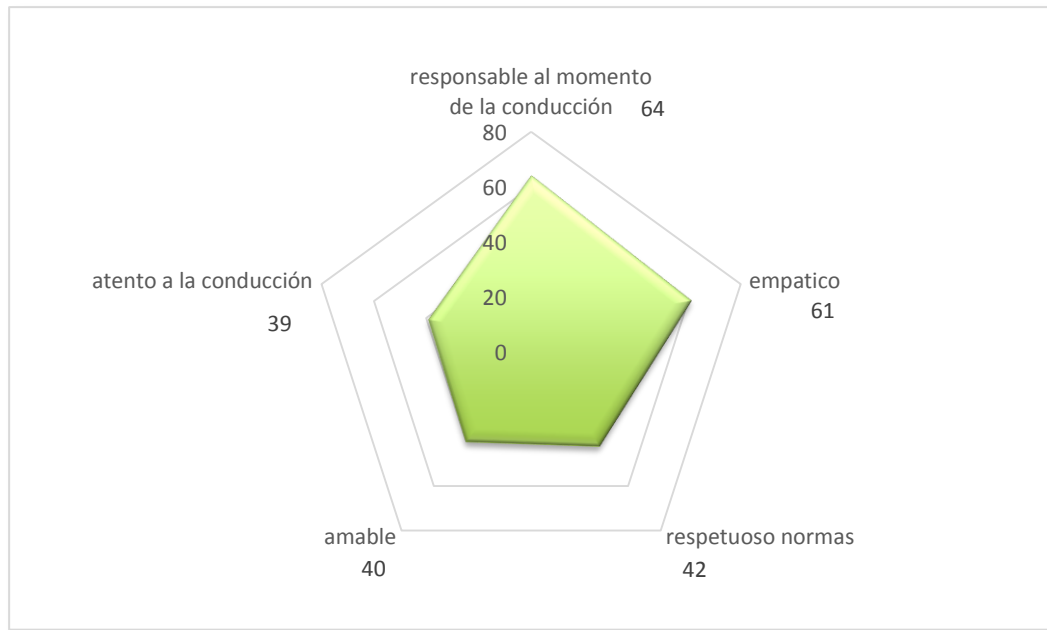
Interpretación:

En relación a la Destrezas Propuestas para ser un buen conductor por parte del personal, debemos indicar que esta corresponde a Responsable al momento de la conducción con el 6,3%; correspondiendo a la menor representación a la Iniciativa y la Estrategia ambas con el 1,5% de la muestra.

Tabla N° 15
CINCO ATRIBUTOS PROPUESTOS DE MAYOR FRECUENCIA

DESTREZAS	VARIACIÓN	
	Absoluta	Relativa
Responsable al momento de la conducción	64	6,3%
Empático	61	6,0%
Respetuoso normas	42	5,2%
Amable	40	4,1%
Atento a la conducción	39	3,8%
TOTAL	246	25 %

Gráfico N° 33



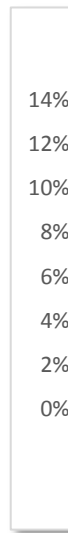
Interpretación:

Efectuada la selección de las cinco Destrezas con mayor incidencia, estas en su conjunto totalizan el 25% de la muestra, de las cuales en orden de precedencia corresponde a responsable al momento de la conducción con el 6,3%; Empático con el 6%, Respetuoso de normas con un 5,2%; Amable con 4,1% y finalmente Atento a la Conducción con el 3,8%.

Tabla N° 16
ATRIBUTOS ORDENADOS POR PRIORIDAD

DESTREZAS	DOMINANCIA		
	Prioridad 1	Prioridad 2	Prioridad 3
Responsable al momento de la conducción	22	7	11
Empático	8	12	8
Respetuoso normas	5	6	12
Amable	3	2	6
Atento a la conducción	8	10	5
TOTAL	46	37	42

Gráficos N° 34, 35 y 36



Interpretación:

Analizada la representación en el orden de precedencia de las tres primeras Destrezas propuestas por el personal para ser un buen conductor, en la primera selección de destreza corresponde a Responsable al momento de la conducción con el 22%, seguida por la segunda selección a la Empatía con un 12% y finalmente en la 3ra. selección se ubicó la destreza indicada como Respetuoso de las Normas.

Pregunta N° 9: ¿Cuáles son los Talentos que son más Característicos y Dominantes, según Test Gallup?

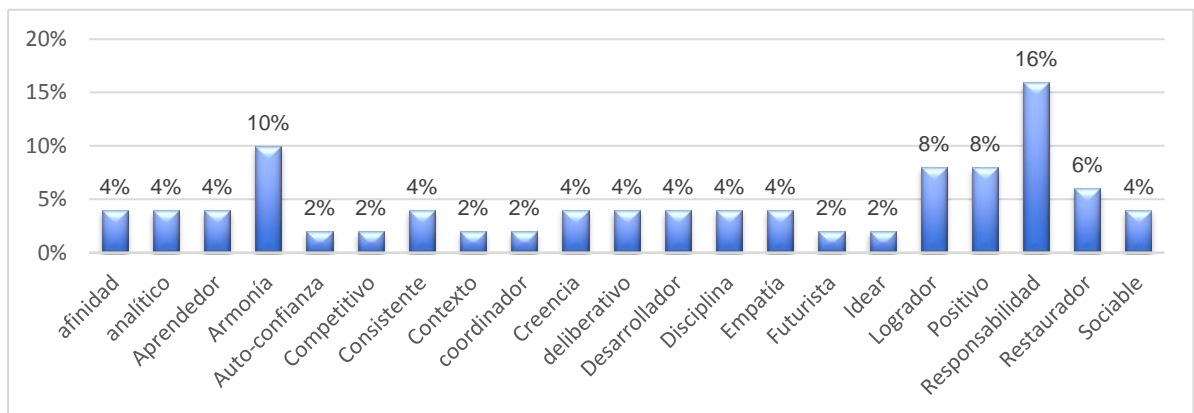
Tabla N° 17

TALENTOS DOMINANTES QUE ME IDENTIFICAN

Talento	ORDEN DE SELECCIÓN					VARIACIÓN	
	1	2	3	4	5	Abs.	Rel.
Responsabilidad	2	0	1	4	1	8	16%
Armonía	2	2	0	0	1	5	10%
Logrador	0	1	1	1	1	4	8%
Positivo	0	0	3	1	0	4	8%
Restaurador	0	1	0	2	0	3	6%
afinidad	0	2	0	0	0	2	4%
analítico	0	0	2	0	0	2	4%
Aprendedor	1	0	1	0	0	2	4%
Consistente	1	0	0	0	1	2	4%
Creencia	0	0	0	0	2	2	4%
deliberativo	0	0	0	0	2	2	4%
Desarrollador	1	1	0	0	0	2	4%
Disciplina	0	0	1	1	0	2	4%
Empatía	0	1	1	0	0	2	4%
Sociable	0	1	0	0	1	2	4%
Auto-confianza	0	0	0	0	1	1	2%
Competitivo	1	0	0	0	0	1	2%
Contexto	1	0	0	0	0	1	2%
coordinador	0	0	0	1	0	1	2%
Futurista	0	1	0	0	0	1	2%
Idear	1	0	0	0	0	1	2%
TOTAL	10	10	10	10	10	50	100%

NOTA: La tabla demuestra la dominancia del talento, de acuerdo con el orden de preferencia de 1 a 5, siendo 1 la de mayor dominancia y 5 la de menor dominancia, por otra parte, la variación es Abs. (absoluta) y Rel.(relativa) del total de la muestra.

Gráfico N° 37



Interpretación:

Al efectuar la tabulación de los resultados podemos determinar que el principal talento dominantes que permitirían desarrollar un desempeño exitoso, es el de Responsabilidad con un 16% con el mayor porcentaje de representación, por otra parte, se observan con una menor representación los talentos Auto-confianza, competitivo, contexto coordinador idear y futurista con el 2% de la muestra cada uno.

Tabla Nº 18
CINCO TALENTOS DE MAYOR FRECUENCIA

Talento	ORDEN DE SELECCIÓN					VARIACIÓN	
	1	2	3	4	5	Abs.	Rel.
Responsabilidad	2	0	1	4	1	8	16%
Armonía	2	2	0	0	1	5	10%
Logrador	0	1	1	1	1	4	8%
Positivo	0	0	3	1	0	4	8%
Restaurador	0	1	0	2	0	3	6%
TOTAL	4	4	5	8	3	24	48%

NOTA: La tabla demuestra la dominancia del Talento, de acuerdo con el orden de preferencia de 1 a 6, siendo 1 la de mayor dominancia y 5 la de menor dominancia, por otra parte, la variación es Abs. (absoluta) y Rel.(relativa) del total de la muestra.

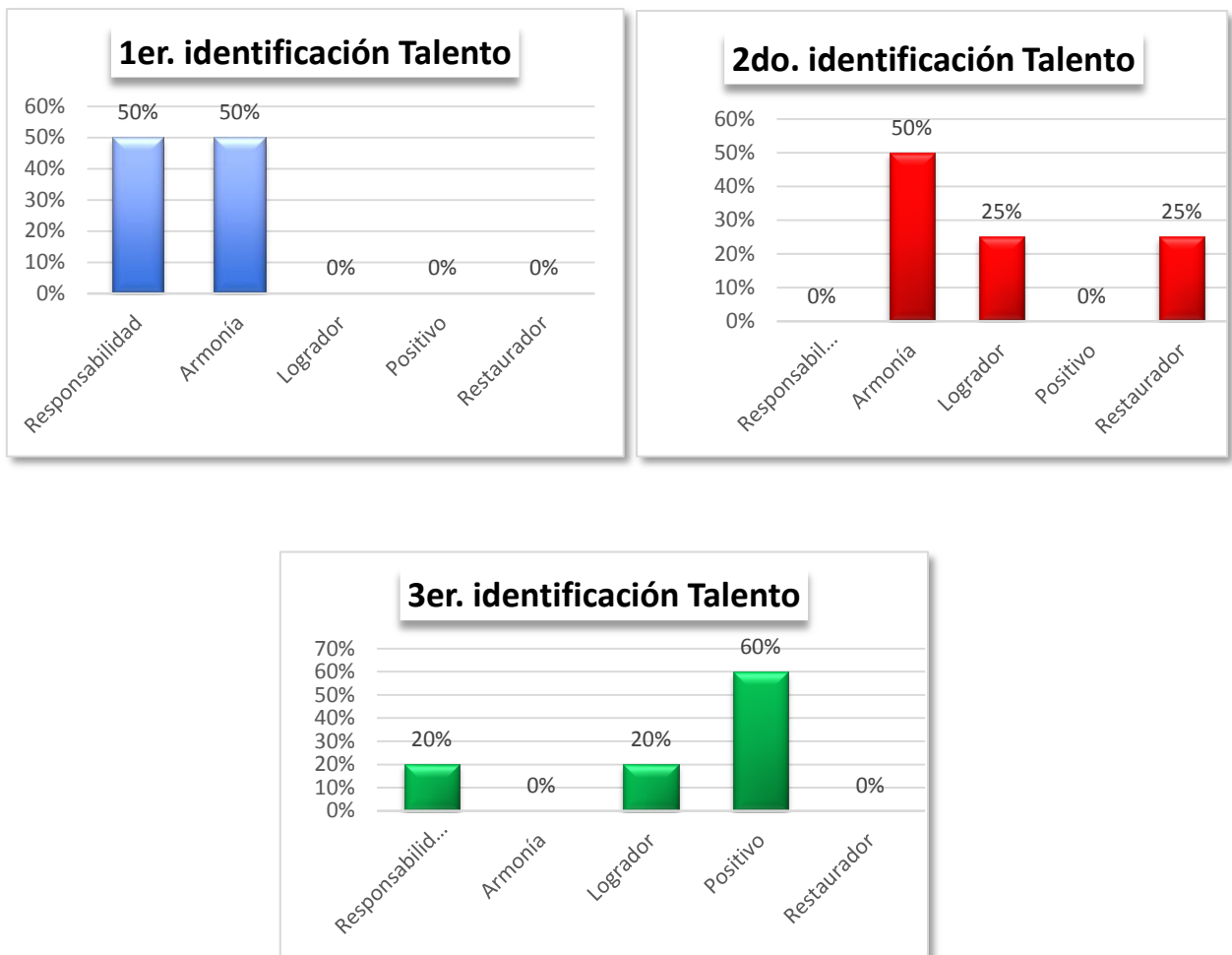
Gráfico Nº 38



Interpretación:

Luego de efectuar la identificación de los talentos con mayor representación en la muestra observamos que Responsabilidad alcanza el 16%, seguido por Armonía 10%, Logrador y Positivo ambos con el 8%, para finalmente consignar el talento Restaurador con un 6%, lo que sumado representa el 48% del total de la muestra.

Gráficos N° 39, 40 y 41



Interpretación:

La representación gráfica, demuestra cómo fueron identificados los tres primeros talentos de la muestra en orden de precedencia, en la 1ra. selección figura

Responsabilidad y Armonía ambos con el 50 %, en la 2da. selección figura Armonía con el 50% y en la 3ra. selección figura Positivo con el 60%, respectivamente

Pregunta N° 10: ¿Cuáles son las Características que posee un buen conductor policial, según los Comisarios

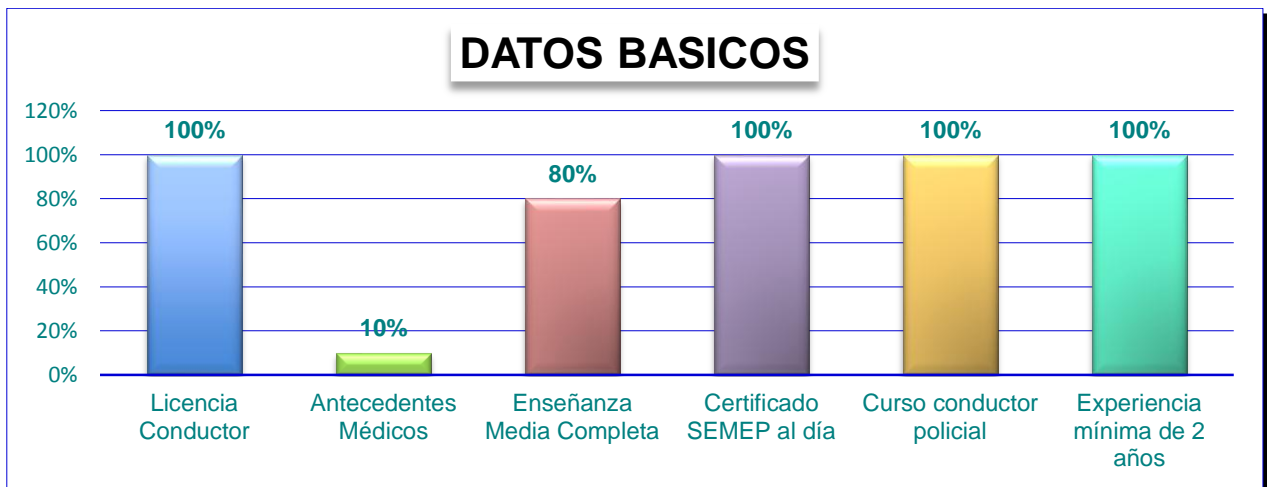
Tabla N° 19

CARACTERÍSTICAS DE UN BUEN CONDUCTOR-SEGÚN LOS COMISARIOS

1.0	DATOS BÁSICOS CONDUCTOR EVALUADO	ABS	REL.
1.1	Licencia Conductor	10	100%
1.2	Antecedentes Médicos	-1	10%
1.3	Enseñanza Media Completa	8	80%
1.4	Certificado SEMEP al día	10	100%
1.5	Curso conductor policial	10	100%
1.6	Experiencia mínima de 2 años	10	100%
2.0	TERRITORIO		
2.1	¿El conductor conoce el sector territorial, donde presta servicios el funcionario?	10	100%
2.2	Identifica las vías, sentidos de circulación y los trayectos más directos para llegar oportunamente	10	100%
2.3	Participa en procedimientos policiales, de manera operativa	10	100%
3.0	VEHÍCULO		
3.1	¿Conoce y utiliza adecuadamente el instrumental del vehículo?	10	100%
3.2	¿Revisa el vehículo antes de salir al servicio?	10	100%
3.3	Informa oportunamente las observaciones que tiene el vehículo	10	100%
3.4	Mantiene el vehículo, limpio y aseado	10	100%
3.5	Demuestra preocupación por la mantención mensual del vehículo	10	100%
3.6	Utiliza los elementos de seguridad posee el vehículo policial.	10	100%
3.7	Conoce las capacidades técnicas y prácticas del vehículo policial	10	100%
4.0	CONDUCCIÓN A LA DEFENSIVA		
4.1	¿Respeta la velocidad máxima permitida?	10	100%
4.2	¿Utiliza cinturón de seguridad cada vez que pone en movimiento su vehículo?	10	100%
4.3	¿Ajusta y verifica los espejos del vehículo?	10	100%
4.4	¿El conductor mantiene una distancia de tres segundos con los vehículos que lo antecedan?	10	100%
4.5	¿Transita con sus luces encendidas en todo momento?	9	90%
4.6	¿El conductor ha participado en algún accidente de tránsito?	0	20%
4.6.1	El conductor tuvo responsabilidad en el accidente	0	0%
4.7	Ha tenido reclamos en su contra por parte de otros conductores.	0	0%
4.9	El conductor tiene una actitud prepotente, déspota o abusadora con otros conductores	0	0%
4.10	En persecuciones policiales, el conductor mantiene serenidad y demuestra confianza.	9	90%

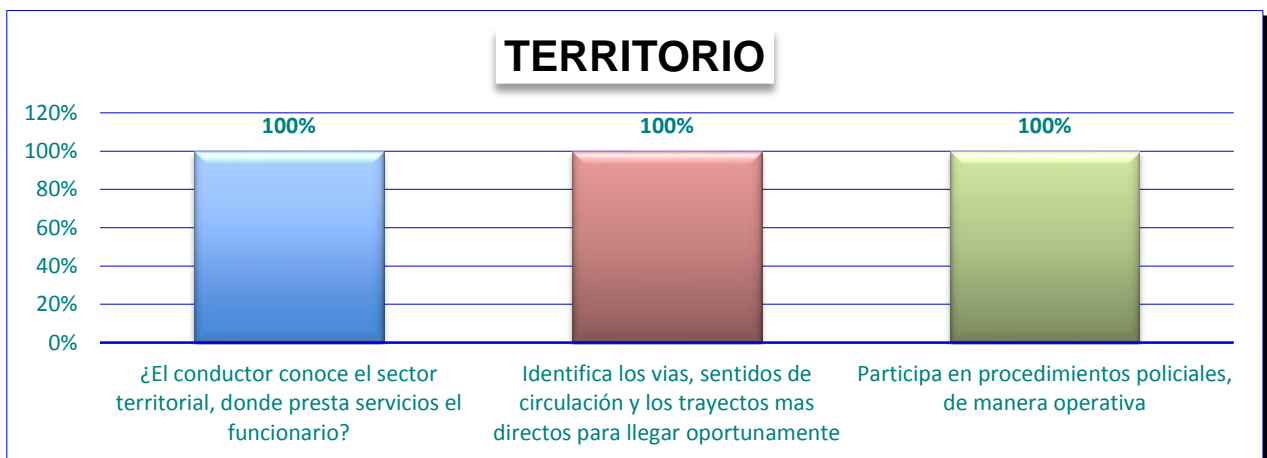
4.11	El conductor demuestra habilidad en la conducción.	10	100%
4.12	En los desplazamientos, está preocupado del entorno, a fin de reaccionar adecuadamente.	10	100%

Gráficos N° 42 y 43



Interpretación:

Logramos determinar que la totalidad de los conductores cumplen con el 100% de la documentación básica y requisitos necesarios para la conducción, sin embargo, se logra observar que el 10% de estos, tienen antecedentes médicos que pueden influir en el cumplimiento de la función como conductor.

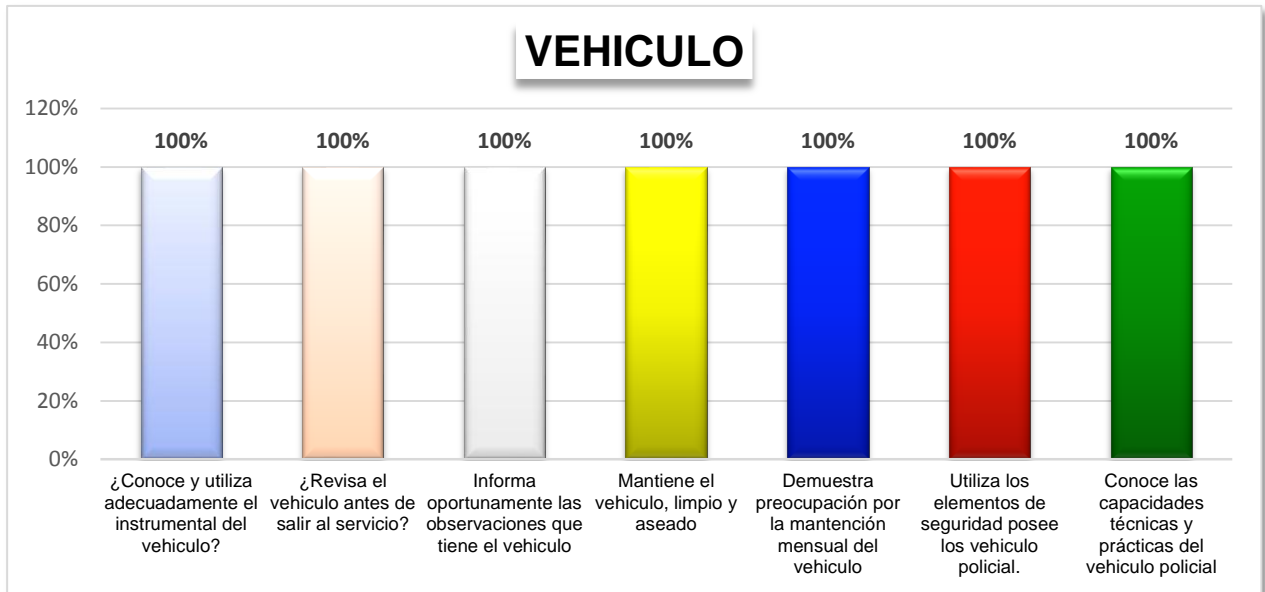


Interpretación:

En relación con el Territorio donde se desempeñan los conductores, el 100% de ellos, conoce el sector donde presta sus servicios, identificando las vías, sentidos de

circulación y los desplazamientos óptimos, participando activamente en los procedimientos policiales.

Gráficos N° 44 y 45



Interpretación:

En relación a los vehículos utilizados por los conductores, se logró determinar que estos cumplen con el 100% de la muestra, cumple con las acciones exigidas para un adecuado desempeño del móvil, cumpliendo pautas, por otra parte, conoce las capacidades del móvil y sus estándares de seguridad.



Interpretación:

Respecto a la conducción a la defensiva, podemos observar que, respecto a la velocidad, elementos de seguridad y distancia el 100% de la muestra cumple con estos, además se logra establecer que en el mismo porcentaje, los conductores demuestran habilidades en la conducción y en sus desplazamientos lo hacen preocupados de escenario vial a fin de reaccionar oportunamente, no obstante a que el 20% de estos han participado en accidentes de tránsito, sin que ninguno de ellos fuese identificado como responsable del evento, así tampoco ninguno de ellos ha sido objeto de reclamos en su contra.

Pregunta N° 11: ¿Cuáles son las Cualidades y Características que debe poseer un buen conductor policial, según los instructores que los capacitan?

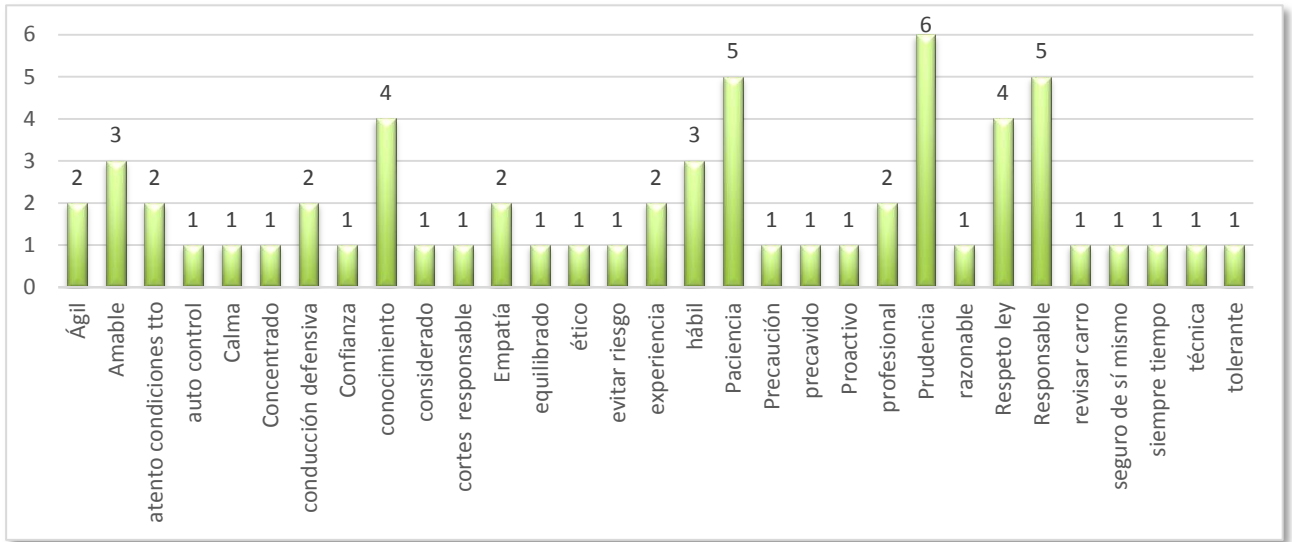
Tabla N° 20

DESTREZAS PROPUESTAS POR INSTRUCTORES DE BUEN CONDUCTOR

Atributo	ORDEN DE SELECCIÓN						VARIACIÓN	
	Cualidad 1	Cualidad 2	Cualidad 3	Cualidad 4	Cualidad 5	Cualidad 6	Abs.	Rel.
Prudencia	2	1	0	2	1	0	6	10,00%
Paciencia	0	2	1	1	0	1	5	8,30%
Responsable	1	2	0	0	0	2	5	8,30%
Conocimiento	3	0	0	1	0	0	4	6,70%
Respeto Ley	1	0	0	1	2	0	4	6,70%
Amable	1	0	1	0	0	1	3	5,00%
Hábil	0	1	2	0	0	0	3	5,00%
Ágil	0	0	1	0	0	1	2	3,30%
Atento Condiciones tránsito	0	1	0	0	1	0	2	3,30%
Conducción Defensiva	0	1	0	0	1	0	2	3,30%
Empatía	0	0	0	1	1	0	2	3,30%
Experiencia	0	0	2	0	0	0	2	3,30%
Profesional	1	0	0	1	0	0	2	3,30%
Auto Control	0	1	0	0	0	0	1	1,70%
Calma	1	0	0	0	0	0	1	1,70%
Concentrado	0	0	0	0	0	1	1	1,70%
Confianza	0	0	0	0	0	1	1	1,70%
Considerado	0	0	1	0	0	0	1	1,70%
Cortes Responsable	0	0	0	0	1	0	1	1,70%
Equilibrado	0	0	0	1	0	0	1	1,70%
Ético	0	0	0	1	0	0	1	1,70%
Evitar Riesgo	0	0	0	0	0	1	1	1,70%
Precaución	0	0	0	0	1	0	1	1,70%
Precavido	0	0	0	0	1	0	1	1,70%
Proactivo	0	0	0	0	1	0	1	1,70%
Razonable	0	1	0	0	0	0	1	1,70%
Revisar Carro	0	0	1	0	0	0	1	1,70%
Seguro De Sí Mismo	0	0	0	0	0	1	1	1,70%
Siempre Tiempo	0	0	0	1	0	0	1	1,70%
Técnica	0	0	0	0	0	1	1	1,70%
Tolerante	0	0	1	0	0	0	1	1,70%
TOTAL	10	10	10	10	10	10	60	100%

NOTA: La tabla demuestra la dominancia en el atributo, de acuerdo con el orden de preferencia de 1 a 6, siendo 1 la de mayor dominancia y 6 la de menor dominancia, por otra parte, la variación es Abs. (absoluta) y Rel.(relativa) del total de la muestra.

Gráfico N° 46



Interpretación:

Encuestados LOS INSTRUCTORES de conductores policiales, estos identificaron con 31 cualidades requeridas para desempeñarse como un buen conductor, siendo la de mayor representación la cualidad identificada como Prudencia con un 10% de la muestra.

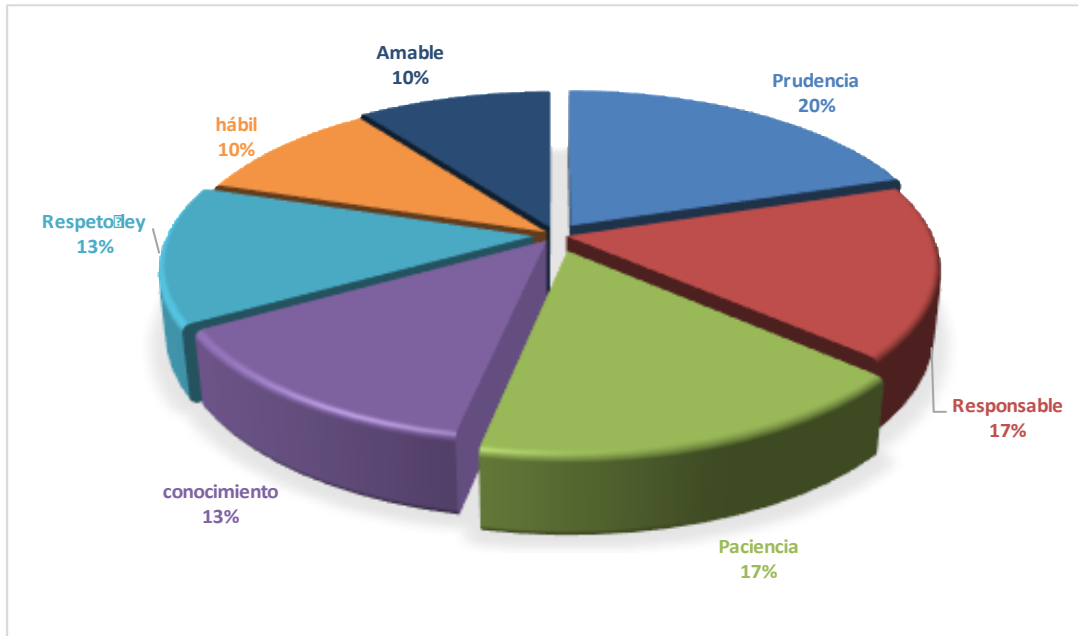
Tabla N° 21

SIETE DESTREZAS PROPUESTAS DE MAYOR FRECUENCIA

Atributo	ORDEN DE SELECCIÓN						VARIACIÓN	
	Cualidad 1	Cualidad 2	Cualidad 3	Cualidad 4	Cualidad 5	Cualidad 6	Abs.	Rel.
Prudencia	2	1	0	2	1	0	6	10,0%
Responsable	1	2	0	0	0	2	5	8,3%
Paciencia	0	2	1	1	0	1	5	8,3%
Conocimiento	3	0	0	1	0	0	4	6,7%
Respeto ley	1	0	0	1	2	0	4	6,7%
Hábil	0	1	2	0	0	0	3	5,0%
Amable	1	0	1	0	0	1	3	5,0%
TOTAL	8	6	4	5	3	4	30	50 %

NOTA: La tabla demuestra la dominancia en el atributo, de acuerdo con el orden de preferencia de 1 a 6, siendo 1 la de mayor dominancia y 6 la de menor dominancia, por otra parte, la variación es Abs. (absoluta) y Rel.(relativa) del total de la muestra.

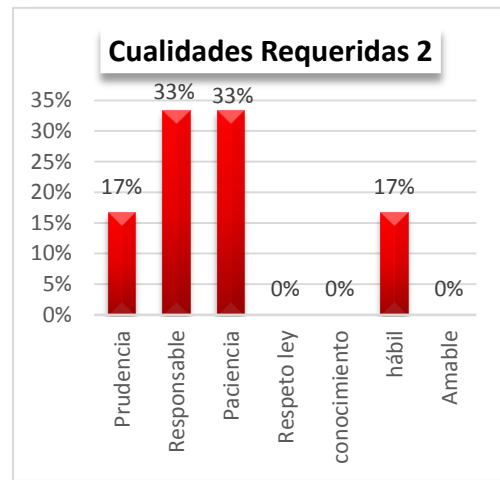
Gráfico N° 47



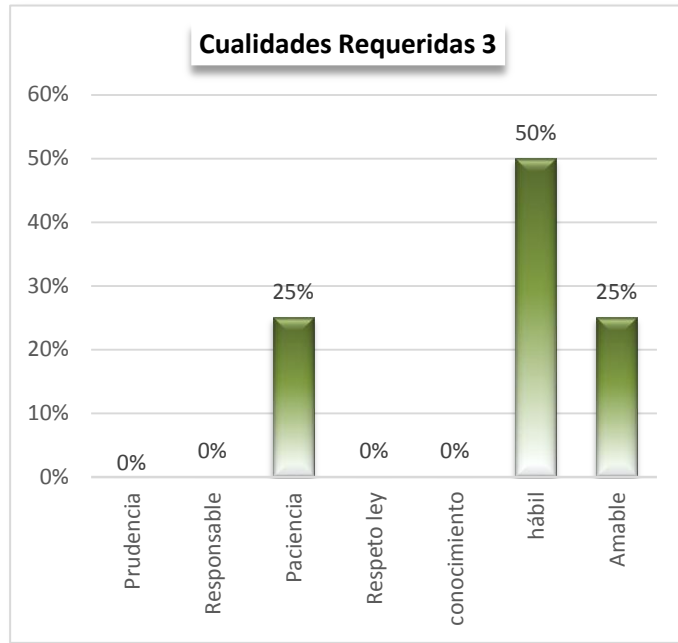
Interpretación:

Así también podemos determinar que el 50% de la representación de la muestra, se encuentra concentrada en 7 Cualidades, y que corresponden a Prudencia, Responsable, Paciencia, conocimiento, Respeto de la Ley, Hábil y Amable respectivamente.

Gráficos N° 48 y 49



Gráficos N° 50



Interpretación:

Respecto a las cualidades en cuestión, podemos decir que la 1ra. selección fue de Respeto por la Ley, la 2da. selección es de Responsable y Paciencias ambas con un 33%, y finalmente la 3ra. selección fue de hábil con el 50% de las propuestas realizadas por la muestra.

3.- Análisis Cualitativo

De los análisis realizados a los instrumentos administrados y con la información recolectada y de la contrastación con los antecedentes expuestos en el marco teórico, se puede determinar que el estudio realizado demuestra una nula consideración de los Talentos, Destrezas, Habilidades, Atributos, para identificar personas que tengan un mejor desempeño en la conducción de vehículos policiales, pese a que podemos inferir que estas condiciones congénitas a la persona, influyen directamente en el comportamiento de la persona y así contribuir al mejor desempeño en la conducción, evitando o previniendo la participación en accidentes en el tránsito, disminuyendo el perjuicio que conlleva como es la integridad física de las personas y de los recursos logísticos de la Institución.

Otra medida expuesta en los instrumentos administrados es gestionar e instruir a los Jefes de Unidades y Destacamentos, para que previamente puedan identificar los Talentos y Habilidades, que se requieren o deben preexistir en cada una de las personas que quieran desempeñarse como conductores policiales, para lo cual se propone utilizar un instrumento que contenga la información básica a considerar en el proceso de selección o autorización.

4.- Resultados (contrastación de la hipótesis)

Este trabajo de investigación cuenta con el planteamiento de dos hipótesis las cuales contrastaremos con la información obtenida.

Hipótesis 1

“Todos los conductores policiales, poseen los mismos talentos y habilidades, por cuanto tienen una misma formación”.

La información recolectada mediante la administración de todas las tablas de vaciado de datos y encuestas, nos permite observar que si bien es cierto todas las personas encuestadas, poseen Talentos y Habilidades, se pudo establecer que estas son diferentes, heterogéneos y disimiles entre ellos, no existiendo un perfil común para quienes desarrollan labores como conductores, pese a que su proceso de formación fue el mismo.

Por lo anterior, esta hipótesis es Nula.

Hipótesis 2

“Existen Talentos únicos e indispensables, para que un funcionario sea identificado como un buen conductor policial”.

Con la administración de las tablas de vaciado de datos, permitió establecer ciertamente que existen Talentos y Habilidades, que se identifican en los conductores policiales, los que coinciden con las propuestas hechas por los mismos funcionarios, junto a las propuestas hechas por los instructores de éstos, lo que se hacen indispensables para que exista un buen desempeño como conductor policial.

Por lo anteriormente expuesto esta hipótesis es comprobada

IV) CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

IV.- CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS:

1.- Conclusiones:

1.1.- De los objetivos planteados:

Conforme a los objetivos propuestos y especialmente el objetivo general ,que consistió en “Establecer un perfil para identificar los talentos necesarios que permiten generar una mayor conciencia en Seguridad Vial de los conductores de vehículos policiales que ingresan a la Escuela de Formación y Capacitación de Conductores Policiales”, se ha logrado establecer de acuerdo a los análisis metodológicos, de acuerdo con la información proporcionada por los respectivos Test y encuestas, permitió definir un perfil respecto de los Talentos y Habilidades que resultan necesarios a considerar en un funcionario de Carabineros que desee desempeñarse como conductor policial, y que corresponde a los siguientes :

- a) Empático,
- b) Colaborador,
- c) Perseverante,
- d) Paciente,
- e) Metódico,
- g) Responsable al momento de la conducción, y
- h) Prudente

Por otra parte, considerando la información obtenida a través de Test psicológico administrado a los funcionarios de Carabineros de Chile, se puede inferir que se requiere un elevado Compromiso Organizacional, Trabajo en Equipo y Preocupación por el Orden, la Calidad y Seguridad, los que deben contar con una valorización individual igual o superior a 4, debiéndose entonces generar acciones tendientes a fortalecer la competencia identificada como Autocontrol, toda vez que considera esencial al momento de conducir ya que el promedio fue la conducta de menor evaluación

En relación a cuantificar las destrezas propuestas por los Jefes de Unidades, los instructores y conductores en base a su experiencia, que identifican a un buen conductor policial, debemos indicar que los 05 Talentos o Habilidades de mayor importancia, corresponden a las siguientes:

- a) Responsable,
- b) Respetuoso,
- c) Amable,
- d) Atento a la conducción
- e) Paciencia

Finalmente, considerando la totalidad de información reunida a través de la presente Investigación metodológica, sumado a ello la inexistencia de un instrumento que reuniese las Talentos y Habilidades fundamentales para identificar un funcionario

que congregara los mismos y que en definitiva se tradujeran en desenvolverse como un buen conductor policial, es que se procedió a la confección de una tabla de vaciado en la cual se consigne los rasgos, características, Talentos, habilidades y Atributos, que se consideran básicos, los que sin duda va a contribuir a disminuir la participación del personal de Carabineros de Chile en accidentes en el tránsito.

Ver propuesta en el Anexo N° 11

1.2 De las Hipótesis del Estudio.

La Hipótesis 1 no fue comprobada, en tanto la Hipótesis 2 fue comprobada.

2.- Sugerencias:

Analizada la situación contractual de Carabineros de Chile, y el proceso de selección de funcionarios que existe para ser designado como conductor policial, se encuentra acreditada en un proceso establecido, sin embargo, consideramos que a través de la presente investigación científica, hemos podido demostrar que las personas traen consigo en forma inalienables a su ser, Talentos, Habilidades, atributos, etc., que no son consideradas en la actualidad para ser designado como un buen conductor, razón por la cual se sugiere que, en base al estudio realizado precedentemente, y con la finalidad única que es reducir las posibilidades que personal de Carabineros sea participe en accidentes en el tránsito, y por ende el desmedro propio de la integridad

física de las personas y los recursos logísticos participantes, es que debiese complementarse la selección existente hasta ahora, incorporando la identificación de Talentos o Habilidades propuestos anteriormente, ya que al encontrarse intrínseco en el actuar de manera involuntaria de las personas, es decir, en el subconsciente, estas aptitudes facilitan y potencian que el desempeño de los conductores sea desarrollado de mejor forma, disminuyendo el riesgo en la participación de los accidentes en el tránsito, ya que su actuar se ve influenciado de manera preventiva.

Consecuentemente y considerando que, en el desarrollado del presente trabajo investigativo, hemos propuesto “La implementación de un instrumento de evaluación” y el desarrollo de un sistema de información, para que sea utilizado por los Jefes de Unidades y Destacamentos, para identificar a aquellas personas que están predispuestas a tener un mejor desempeño como conductor y así evitar consecuencias lamentables, coadyuvando de manera indirecta a la administración y gestión de las unidades bajo su mando.

El enfoque de desarrollar las organizaciones con base a las fortalezas de cada persona, representa una verdadera revolución para las organizaciones, y una gran oportunidad para lograr un desempeño superior, al punto que se convierta en una ventaja competitiva. Ahora, adoptar el paradigma de la gestión basada en fortalezas, implica un cambio cultural importante para muchas organizaciones, ancladas en el cierre de brechas, y con énfasis en superar las debilidades. Adoptar la gestión basada en fortalezas requiere cambiar la forma de seleccionar, evaluar, desarrollar y gerenciar el recurso humano dentro de las organizaciones.

Finalmente, habida consideración que no existe ningún tipo de previo de estudio ni investigación relacionada con la identificación de Talentos, habilidades Atributos, etc., relacionados con la identificación de conductores policiales, habiendo sido el presente trabajo investigativo de nivel exploratorio en esta materia, en la cual logramos identificar un perfil de propuesta para identificar a aquellas personas, que tienen las características necesarias para desempeñarse como conductores policiales, estimamos que sería conveniente, continuar con una segunda etapa de investigación, comparando de manera la efectividad de nuestros postulados y su real eficiencia en pruebas de campo.

V.- BIBLIOGRAFIA

Bibliografía

- Apuntes de la Cátedra de Gestión Estratégica del Talento, I año MAGHRUM año 2016, del Profesor Miguel Angel Sáez García
- Apuntes de la Cátedra de Preventología Vial de las Carreras de Ingeniería en Tránsito y Transporte de la Academia de Ciencias Policiales años 1996-2000.
- Reglamento de Vehículos para Carabineros de Chile Nro. 20.
- Seguridad Industrial “Un enfoque Integral” de Cesar Ramirez Cavessa, Ed. Limusa 2000.
- Trabajo de Psicología Social “Problemas del Tráfico Vial Contemporáneo” Capitanes Néstor Costagliola J. Y Capitán Héctor Palavecino año 1993.
- Gestión del Talento, Construyendo compromiso, Pilar Jerico, 2008
- Descubra sus Fortalezas en Ventas, Benson Smith y Tony Rutigliano, Grupo Editorial Norma, 2003.
- Test VIA, de Fortalezas de Carácter
<https://www.viacharacter.org/survey>
- Test Strengths Finder 2.0,
<https://www.gallupstrengthscenter.com/Purchase/es-AR/Index>
- Test DISC
<http://www.ensize.es/herramientas-y-evaluaciones>
- Test “Juego de Talentos Fischman”
Aplicación Manual
<https://www.facebook.com/DavidFischmanK/posts/117382364950009>

VI) ANEXOS

01.- RESUMEN TALENTOS QUE ME IDENTIFICAN

Nº	Grado	Nombre	Apellidos	Mi Selección Talentos (mas me identifiquen)				
				1	2	3	4	5
1	cabot	Pablo	RojasOrtega	Colaborador	sentido	asertivo	armonizador	empático
2	sgto	Macarena	TapiaOrtiz	colaborador	empático	armonizador	aprendiz	detaalista
3	sgto	mario	arancibiaGonzalez	curioso	aprendiz	detaalista	estrategico	detaalista
4	cabot	carolina	dazaVillaruel	empendedor	detaalista	apasionado	asertivo	sentido
5	cabot	juan	solisParra	coraje	apasionado	aprendiz	estrategico	empendedor
6	cabot	cristian	hernandezF	aprendiz	enfocado	detaalista	creativo	curioso
7	cabot	cristian	candiaGonzalez	empendedor	creativo	sentido	empático	curioso
8	Carab.	sebastian	sotoFreite	empático	sentido	colaborador	abierto	apasionado
9	cabot	jorge	aguayo	sentido	colaborador	apasionado	aprendiz	empático
10	cabot	francisco	farías	asertivo	sentido	empático	empendedor	disciplinado
11	cabot	luis	ferradaEscobar	empático	coraje	empendedor	aprendiz	abierto
12	sgto	carlos	duránZama	iniciativa	asertivo	colaborador	creativo	empático
13	cabot	Francisco	Alarcon	empático	coraje	colaborador	colaborador	sentido
14	cabot	tania	bañaresToro	coraje	empático	curioso	empendedor	detaalista
15	cabot	mauricio	jaraluna	detaalista	asertivo	empendedor	apasionado	aprendiz
16	cabot	moises	donoso	asertivo	comunicador	iniciativa	creativo	estrategico
17	cabot	hector	pintoPeña	asertivo	empático	detaalista	disciplinado	aprendiz
18	cabot	rodrigo	bustosQuezada	Colaborador	detaalista	enfocado	empendedor	empático
19	cabot	daniel	leandro	apasionado	detaalista	curioso	disciplinado	enfocado
20	cabot	nibaldo	arandaMuñoz	colaborador	detaalista	disciplinado	estrategico	empático
21	cabot	patricio	valenzuelaSalazar	Colaborador	sentido	aprendiz	empático	analítico
22	cabot	braulio	pintoPinto	Colaborador	disciplinado	curioso	aprendiz	apasionado
23	cabot	luis	rojasSalazar	sentido	colaborador	comunicador	iniciativa	creativo
24	cabot	samuel	candiaSanjuan	empático	armonizador	abierto	disciplinado	detaalista
25	cabot	andres	andradeGuerrero	disciplinado	estrategico	empático	curioso	aprendiz
26	cabot	marcelo	pinoGonzalez	apasionado	colaborador	empático	detaalista	sentido
27	cabot	mario	sandovalGonzalez	empático	detaalista	disciplinado	colaborador	iniciativa
28	cabot	antonio	liás	frizMartinez	armonizador	empático	detaalista	asertivo
29	cabot	juan	mariano	caniumilSeguel	creativo	aprendiz	enfocado	asertivo
30	cabot	jose	fonseca	colaborador	empático	coraje	empendedor	disciplinado
31	cabot	pablo	laraMuñoz	empático	disciplinado	aprendiz	critico	sentido
32	cabot	froilan	fuentesAlarcon	empático	colaborador	asertivo	disciplinado	enfocado
33	cabot	mauricio	lonconLoncon	disciplinado	colaborador	armonizador	detaalista	aprendiz
34	cabot	salvador	vilchePrado	apasionado	disciplinado	detaalista	asertivo	curioso
35	cabot	tamara	matelunaMuñoz	disciplinado	empendedor	detaalista	comunicador	enfocado
36	cabot	leonel	moragaZhandia	aprendiz	armonizador	curioso	empático	disciplinado
37	cabot	victor	ojedaToledo	empático	coraje	abierto	empendedor	disciplinado
38	cabot	roberto	valdiviaMuñoz	colaborador	sentido	empático	detaalista	disciplinado
39	cabot	cesar	valladaresToro	empático	colaborador	aprendiz	empendedor	curioso
40	cabot	giselle	yevenesSanchez	comunicador	asertivo	disciplinado	empático	sentido
41	cabot	jonathan	hernan	cortesReal	apasionado	empático	curioso	disciplinado
42	cabot	demetrio	leandro	cortesAbanal	analítico	empático	disciplinado	estrategico
43	cabot	pablo	gutierrezTuardo	apasionado	sentido	empático	colaborador	aprendiz
44	cabot	carlos	imilpanZahueque	colaborador	coraje	sentido	empático	critico
45	cabot	diego	parraBurbora	disciplinado	detaalista	asertivo	critico	empático
46	cabot	renato	Al.	inostrozaGuillar	disciplinado	empático	enfocado	colaborador
47	cabot	diego	antonio	roblesFlores	empático	colaborador	creativo	abierto
48	cabot	camila	francisca	rochaCastillo	sentido	coraje	abierto	colaborador
49	cabot	alex	williams	villegasRaya	empático	disciplinado	aprendiz	armonizador
50	cabot	jaimé	andres	villegasOdoj	empático	estrategico	creativo	colaborador
51	carab.	alvaro	sotoValenzuela	colaborador	apasionado	aprendiz	empático	sentido
52	carab.	elias	nibal	aburtoFuenteo	empendedor	colaborador	creativo	abierto
53	carab.	christopher	basculanArriagada	detaalista	empático	iniciativa	colaborador	aprendiz
54	carab.	angel	castañedaBenavente	empático	aprendiz	disciplinado	abierto	estrategico
55	carab.	oscar	cifuentesSalgado	apasionado	aprendiz	enfocado	disciplinado	creativo
56	carab.	hermes	contrerasRias	empático	detaalista	disciplinado	empendedor	sentido
57	carab.	fabiola	nicol	riverosArriagada	sentido	asertivo	abierto	empático
58	carab.	miguel	alejandro	lopezBarra	disciplinado	comunicador	empático	apasionado
59	carab.	abel	muñozZatrileo	analítico	empático	aprendiz	curioso	critico
60	carab.	marcelo	muñozFernandez	abierto	curioso	coraje	apasionado	iniciativa
61	carab.	mariano	luis	pardoManzor	empático	comunicador	sentido	coraje
62	carab.	juan	perezQuelme	empático	creativo	empendedor	curioso	colaborador
63	carab.	leandro	sanchezVega	detaalista	creativo	colaborador	comunicador	aprendiz
64	carab.	hector	tapiaBate	asertivo	colaborador	detaalista	disciplinado	comunicador
65	carab.	eduardo	vasquezCheverria	iniciativa	empendedor	estrategico	sentido	abierto
66	carab.	daniel	vergaraValenzuela	coraje	creativo	detaalista	empendedor	aprendiz
67	carab.	juan	fernandezArriagada	empático	detaalista	aprendiz	apasionado	colaborador
68	carab.	luis	muñozBlaz	detaalista	empendedor	colaborador	coraje	analítico
69	carab.	manuel	alejandro	suarezEspulveda	empendedor	empático	detaalista	aprendiz
70	carab.	pedro	vallejosWine	disciplinado	critico	empático	detaalista	colaborador
71	carab.	danais	yubiniVarela	disciplinado	enfocado	iniciativa	coraje	empático
72	sgto	juan	moraniSalazar	Colaborador	empático	creativo	mando	disciplinado
73	sgto	edwin	norambuenaOjas	empático	enfocado	disciplinado	armonizador	analítico
74	sgto	pedro	alvarezFonseca	armonizador	iniciativa	colaborador	critico	detaalista
75	subtte	christopher	castilloGatica	colaborador	iniciativa	comunicador	disciplinado	empático
76	tte	joel	rodriguezGuillera	apasionado	disciplinado	estrategico	detaalista	mando
77		sebastian	arenasPlaza	asertivo	sentido	creativo	disciplinado	critico
78	sgto	sandro	bailey	analítico	aprendiz	armonizador	colaborador	creativo
79		elvis	gonzalezHenriquez	Colaborador	asertivo	creativo	coraje	comunicador
80	cabot	diego	gonzalezContreras	critico	empendedor	estrategico	curioso	sentido
81	subof	jose	guzmanCastro	disciplinado	empático	aprendiz	armonizador	abierto
82	cabot	rodolfo	muñozParraguez	detaalista	disciplinado	critico	empendedor	empático
83	cabot	contanza	negreteRisostomo	creativo	apasionado	curioso	enfocado	empático
84	sgto	gerardo	ortegaBravo	apasionado	abierto	empático	curioso	sentido
85	cabot	ricardo	andres	sandovalBastias	analítico	enfocado	critico	abierto
86	cabot	felipe	sotoToledo	asertivo	aprendiz	creativo	disciplinado	curioso
87	carab.	jesus	barrales	Colaborador	curioso	aprendiz	empendedor	coraje
88	sgto	rossana	escalante	empático	colaborador	creativo	apasionado	disciplinado
89	cabot	cecilia	andradesCastillo	esforzado	disciplinado	empático	apasionado	detaalista
90	cabot	carolina	bravoGomez	analítico	aprendiz	detaalista	creativo	iniciativa
91	carab.	carlos	matias	nuñezSanchez	analítico	aprendiz	critico	empendedor
92	cabot	crisoforo	leandro	vasquezMella	estrategico	asertivo	colaborador	comunicador
93	cabot	fernando	alfonso	martinezHernandez	enfocado	aprendiz	disciplinado	sentido
94	carab.	francisca	constanza	macayaRibarren	empático	aprendiz	apasionado	armonizador
95	carab.	harold	muñozAldaña	aprendiz	empático	enfocado	disciplinado	curioso
96	carab.	jose	torresSalgado	disciplinado	aprendiz	colaborador	empendedor	detaalista
97	carab.	luis	felipe	solisFlores	comunicador	empático	colaborador	apasionado
98	cabot	victor	mercadoVillagran	enfocado	disciplinado	empático	apasionado	detaalista
99	carab.	victor	espinozaSanhueza	empático	analítico	estrategico	apasionado	disciplinado
100	carab.	yerson	ramirezVillalobos	respetuoso	empático	detaalista	enfocado	comunicador

02.- RESUMEN TALENTOS DE QUIEN ME CONOCE

Nº	Grado	Nombre	Apellidos	Selección de quien me conoce				
				1	2	3	4	5
1	caboz	Pablo	RojasOrtega	Colaborador	Armonizador	Abierto	abierto	empático
2	sgto	Macarena	TapiaOrtiz	analítico	detallista	armonizador	iniciativa	asertivo
3	sgto	mario	arancibiaGonzalez	colaborador	iniciativa	sentido	detallista	empático
4	caboz	carolina	dazaVillaruel	abierto	colaborador	creativo	sentido	iniciativa
5	caboz	juan	solisBarra					
6	caboz	cristian	hernandez					
7	caboz	cristian	candiaGonzalez					
8	Carab.	sebastian	sotoFreite	sentido	colaborador	asertivo	apasionado	abierto
9	caboz	jorge	aguayo	sentido	apasionado	detallista	colaborador	curioso
10	caboz	francisco	farías	detallista	empático	curioso	sentido	colaborador
11	caboz	luis	ferradaEscobar	disciplinado	iniciativa	mando	comunicador	empático
12	sgto	carlos	duránLizama	iniciativa	disciplinado	colaborador	empático	creativo
13	caboz	Francisco	Alarcón					
14	caboz	tania	bañaresOro					
15	caboz	mauricio	jaraluna					
16	caboz	moises	donoso					
17	caboz	hector	pintoPeña					
18	caboz	rodrigo	bustosQuezada	aprendiz	disciplinado	colaborador	iniciativa	empático
19	caboz	daniela	punoyGutiérrez	detallista	comunicador	armonizador	enfocado	asertivo
20	caboz	nivaldo	arandaMuñoz	detallista	empático	mando	colaborador	coraje
21	caboz	patricio	valenzuelaSalazar	sentido	critico	aprendiz	disciplinado	detallista
22	caboz	braulio	pintoBinto	detallista	empático	apasionado	disciplinado	colaborador
23	caboz	luis	rojasSalazar	coraje	creativo	armonizador	analítico	empático
24	caboz	samuel	candiaSanJuan	curioso	aprendiz	comunicador	enfocado	detallista
25	caboz	andres	andradeGuerrero	aprendiz	disciplinado	estrategico	apasionado	critico
26	caboz	marcelo	pinoGonzalez	apasionado	armonizador	disciplinado	aprendiz	colaborador
27	caboz	mario	sandovalGonzalez	empático	colaborador	iniciativa	creativo	coraje
28	caboz	antonio	frizMartinez	creativo	colaborador	empático	aprendiz	armonizador
29	caboz	juan	caniumilSeguel	disciplinado	curioso	estrategico	creativo	abierto
30	caboz	jose	fonseca	sentido	colaborador	creativo	empático	iniciativa
31	caboz	pablo	laraMuñoz	empático	detallista	disciplinado	abierto	abierto
32	caboz	froilan	fuentealbaLarcon	empático	disciplinado	abierto	colaborador	sentido
33	caboz	mauricio	lonconLoncon	colaborador	disciplinado	empático	emprendedor	apasionado
34	caboz	salvador	vilcheBrado	colaborador	comunicador	abierto	detallista	disciplinado
35	caboz	tamara	matelunaMuñoz	disciplinado	empático	emprendedor	comunicador	coraje
36	caboz	leonel	moragaThandia	abierto	enfocado	curioso	empático	emprendedor
37	caboz	victor	ojedaToledo	emprendedor	creativo	abierto	empático	colaborador
38	caboz	roberto	valdiviaMuñoz	colaborador	disciplinado	empático	critico	emprendedor
39	caboz	cesar	valladaresOro	colaborador	iniciativa	aprendiz	disciplinado	curioso
40	caboz	giselle	yvenesSanchez	disciplinado	empático	detallista	enfocado	sentido
41	caboz	jonathan	hernan cortesLeal	empático	colaborador	disciplinado	abierto	detallista
42	caboz	demetrio	cortesAbanal	sentido	empático	colaborador	creativo	disciplinado
43	caboz	pablo	frizMartinez	disciplinado	empático	aprendiz	detallista	creativo
44	caboz	carlos	milipanBahueque	empático	critico	curioso	comunicador	emprendedor
45	caboz	diego	parraBurbora	disciplinado	enfocado	empático	apasionado	abierto
46	caboz	renato	inostrazaGuilera	emprendedor	disciplinado	colaborador	coraje	aprendiz
47	caboz	diego	robleFlores	abierto	empático	comunicador	enfocado	creativo
48	caboz	camiel	rochaCastillo	coraje	colaborador	detallista	iniciativa	asertivo
49	caboz	alex	williams villegasRaya	empático	disciplinado	colaborador	emprendedor	sentido
50	caboz	jaimé	andres villegasRodoy	colaborador	creativo	apasionado	abierto	aprendiz
51	carab.	alvaro	sotoValenzuela	armonizador	sentido	comunicador	creativo	apasionado
52	carab.	elias	anibal aburtoHuenteo	colaborador	comunicador	iniciativa	estrategico	disciplinado
53	carab.	christopher	bascañanRriagada	colaborador	sentido	detallista	empático	abierto
54	carab.	angel	castañedaBenavente	armonizador	abierto	creativo	colaborador	iniciativa
55	carab.	oscar	cifuentesSalgado	sentido	apasionado	abierto	disciplinado	enfocado
56	carab.	hermes	contrerasRias	apasionado	aprendiz	colaborador	comunicador	coraje
57	carab.	fabiola	nicol riverosRriagada	empático	abierto	abierto	iniciativa	creativo
58	carab.	miguel	lejandro lopezBarra	asertivo	creativo	sentido	curioso	disciplinado
59	carab.	abel	muñozMatrileo	sentido	curioso	creativo	analítico	estrategico
60	carab.	marcelo	muñozFernandez	empático	curioso	colaborador	abierto	creativo
61	carab.	mariano	luis pardoManzor	comunicador	sentido	coraje	empático	abierto
62	carab.	juan	perezIquelme	abierto	empático	creativo	armonizador	abierto
63	carab.	leandro	sanchezVega	coraje	sentido	colaborador	detallista	comunicador
64	carab.	hector	tapiaBlate	sentido	abierto	armonizador	aprendiz	creativo
65	carab.	eduardo	vasquezCheverria	estrategico	detallista	coraje	comunicador	empático
66	carab.	daniel	vergaraValenzuela	aprendiz	sentido	asertivo	estrategico	iniciativa
67	carab.	juan	fernandezRriagada	apasionado	enfocado	creativo	coraje	abierto
68	carab.	luis	muñozLiaz	colaborador	comunicador	iniciativa	detallista	enfocado
69	carab.	manuel	lejandro suarezSepulveda	aprendiz	sentido	abierto	disciplinado	empático
70	carab.	pedro	vallajosVine	disciplinado	asertivo	comunicador	coraje	creativo
71	carab.	danais	yubiniVarela	empático	enfocado	apasionado	disciplinado	iniciativa
72	sgto	juan	moránSalazar	mando	iniciativa	colaborador	comunicador	creativo
73	sgto	edwin	norambuenaOjas	disciplinado	empático	creativo	iniciativa	comunicador
74	sgto	pedro	alvarezFonseca	mando	empático	colaborador	apasionado	detallista
75	subtte	christopher	castilloGatica	asertivo	colaborador	empático	iniciativa	emprendedor
76	tte	joel	rodriguezGuilera	aprendiz	estrategico	curioso	enfocado	detallista
77		sebastian	arenasPlaza	emprendedor	empático	critico	detallista	enfocado
78	sgto	sandro	bailey	detallista	disciplinado	empático	estrategico	critico
79		elvis	gonzalezHenriquez	comunicador	creativo	apasionado	curioso	detallista
80	caboz	diego	gonzalezContreras	detallista	disciplinado	critico	emprendedor	empático
81	subof	jose	guzmanCastro	colaborador	iniciativa	empático	comunicador	coraje
82	caboz	rodolfo	muñozParraguez	critico	emprendedor	estrategico	curioso	sentido
83	caboz	contanza	negreteRisostomo	creativo	coraje	colaborador	mando	comunicador
84	sgto	gerardo	ortegaBravo	empático	emprendedor	sentido	coraje	creativo
85	caboz	ricardo	andres sandovalBastias	enfocado	critico	estrategico	coraje	colaborador
86	caboz	felipe	sotoToledo	critico	aprendiz	enfocado	creativo	sentido
87	carab.	jesus	barrales	curioso	critico	colaborador	iniciativa	aprendiz
88	sgto	rossana	escalante	colaborador	sentido	comunicador	iniciativa	detallista
89	caboz	cecilia	andradeCastillo	disciplinado	detallista	apasionado	abierto	curioso
90	caboz	carolina	bravoGomez	comunicador	curioso	enfocado	asertivo	aprendiz
91	carab.	carlos	matias nuñezSanchez	comunicador	curioso	iniciativa	abierto	emprendedor
92	caboz	crisoforo	lejandro vasquezMella	abierto	armonizador	detallista	disciplinado	empático
93	caboz	fernando	alfonso martinezFernandez	detallista	enfocado	colaborador	sentido	apasionado
94	carab.	francisca	constanza macayaRribarren	abierto	apasionado	aprendiz	empático	disciplinado
95	carab.	harold	muñozBaldaña	colaborador	empático	disciplinado	detallista	aprendiz
96	carab.	jose	torresSalgado	critico	abierto	emprendedor	colaborador	disciplinado
97	carab.	luis	felipe solisFlores	apasionado	aprendiz	estrategico	coraje	analítico
98	caboz	victor	mercadoVillagran	analítico	disciplinado	colaborador	estrategico	mando
99	carab.	victor	espinozaSanhueza	comunicador	creativo	critico	asertivo	abierto
100	carab.	yerson	ramirezVillalobos	colaborador	iniciativa	creativo	abierto	curioso

06.- RESUMEN ENTREVISTA PSICOLOGO

Nº	grado	nombres	apellidos	Trabajo en equipo	Autocontrol	Compromiso organizacional	Preocupación del orden, calidad y seguridad
1	cabo 1º	andres	alejandro andrade	4	3	4	4
2	cabo 1º	antonio	elias friz	3	3	4	4
3	cabo 1º	marcelo	antonio pino	4	3	4	4
4	cabo 1º	mario	andres sandoval	4	4	4	4
5	cabo 1º	nibaldo	andres aranda	5	4	5	4
6	cabo 1º	rodrigo	andres bustos	3	4	4	4
7	cabo 1º	samuelfrancisco	candia	4	4	4	4
8	cabo 1º	braulio	sebastian pinto	4	3	4	4
9	cabo 1º	daniel	alejandro punoy	4	3	4	4
10	cabo 1º	luis	andres rojas	3	3	3	3
11	cabo 1º	patricio	samuelfrancisco valenzuela	3	4	4	4
12	cabo 1º	elvis	gonzalez	4	5	5	5
13	cabo 1º	rodolfo	muñoz	3	3	4	3
14	cabo 1º	ricardo	sandoval	4	4	4	4
15	cabo 2º	juan	mario caniumil	3	2	4	3
16	cabo 2º	carlos	gerardo imilpani	4	4	4	4
17	cabo 2º	leonel	eduardo moraga	3	3	4	4
18	cabo 2º	marcelo	alexis muñoz	4	3	3	3
19	cabo 2º	cesar	antonio valladares	4	3	4	4
20	cabo 2º	alex	williams villegas	4	4	4	4
21	cabo 2º	jose	patricio fonseca	3	3	4	4
22	cabo 2º	demetrio	alejandro cortez	4	3	4	3
23	cabo 2º	pablo	manilo gutierrez	3	3	3	3
24	cabo 2º	renato	alejandro inostroza	2	3	3	3
25	cabo 2º	pablo	jesus laral	4	4	5	4
26	cabo 2º	victor	eduardo ojeda	4	4	4	4
27	cabo 2º	diego	alexis parra	4	4	4	4
28	cabo 2º	diego	antonio robles	4	4	4	4
29	cabo 2º	roberto	gervasio valdivia	3	3	4	4
30	cabo 2º	salvador	lorenzo vilche	3	3	3	4
31	cabo 2º	jaimel	andres villegas	3	3	4	4
32	cabo 2º	gisselle	delcarmeyebenes	4	3	4	3
33	cabo 2º	camila	francisca rocha	4	4	5	4
34	cabo 2º	froilan	antonio fuentealba	3	2	3	3
35	cabo 2º	mauricio	javier loncon	4	3	4	3
36	cabo 2º	juan	ignacio perez	3	2	4	3
37	cabo 2º	jonathan	hernan cortez	4	3	4	4
38	cabo 2º	tamaral	natally mateluna	3	3	3	3
39	cabo 2º	constanza	negrete	3	3	4	4
40	cabo 2º	felipe	soto	4	3	4	4
41	carab.	juan	laudio fernandez	3	2	4	3
42	carab.	gabriel	leandro sanchez	4	3	4	4
43	carab.	daniel	alejandro vergara	3	3	4	3
44	carab.	elias	nibal aburto	3	3	4	3
45	carab.	christopher	alexis bascuñan	4	4	5	4
46	carab.	angel	gabriel castañeda	4	3	3	4
47	carab.	oscar	daniel CIFUENTES	3	2	4	3
48	carab.	miguel	alejandro lopez	4	3	4	4
49	carab.	abel	dolfo muñoz	4	3	4	4
50	carab.	luis	driel muñoz	3	3	3	3
51	carab.	mariano	luis pardo	2	2	4	3
52	carab.	alvaro	gustavo soto	3	2	4	3
53	carab.	manuel	alejandro suarez	4	4	4	4
54	carab.	hernan	rafael tapia	4	4	4	4
55	carab.	pedro	elias vallejos	2	2	3	3
56	carab.	eduardo	antonio vazquez	3	2	4	4
57	carab.	fabiola	nicol viveros	2	3	3	3
58	carab.	danais	yulieith yubin	3	3	3	4
59	carab.	hermen	enrique contreras	3	3	3	3
60	carab.	sebastian	arenas	3	3	4	3
61	sgto. 1º	gerardo	ortega	4	5	5	5
62	sgto. 1º	edwin	alexis norambuena	4	4	5	4
63	sgto. 2º	juan	carlos moran	4	4	5	4
64	sgto. 2º	pedro	alexi alvarez	4	4	5	4
65	subtte	joel	ray rodriguez	4	3	4	4
66	tte	christopher	antonio castillo	4	3	4	3
67	cabo 1º	francisco	alberto albear	3	3	3	3
68	cabo 1º	juan	luis solis	3	2	3	3
69	cabo 1º	hector	felipe pinto	3	3	4	4
70	cabo 2º	jorge	ignacio aguayo	3	2	3	2
71	cabo 2º	tania	yorlet bañares	4	4	4	4
72	cabo 2º	cristian	andres canales	3	2	3	3
73	cabo 2º	moises	hernan donoso	4	4	4	5
74	cabo 2º	franciso	javier farias	2	2	3	2
75	cabo 2º	cristian	hernan hernandez	4	4	5	4
76	carab.	sebastian	soto	4	3	3	4
77	sgto. 2º	luis	alejandro ferrada	4	3	4	4
78	sgto. 2º	carlos	durant	4	4	5	5
79	sgto. 2º	mario	alejandro arancibia	5	4	5	4
80	cabo 2º	cecilia	andrea andrades	4	3	4	3
81	cabo 2º	carolina	estefania bravo	3	3	3	3
82	cabo 2º	fernando	alfonso martinez	4	3	4	3
83	carab.	luis	felipe solis	4	4	4	4
84	carab.	cristofer	alejandro vasquez	3	3	3	3
85	cabo 2º	victor	omar mercado	3	3	4	3
86	carab.	jesus	antonio barrales	4	2	3	3
87	carab.	carolina	andrea daza	4	3	4	3
88	carab.	victor	manuel espinoza	4	4	5	4
89	carab.	francisca	constanza macaya	3	3	3	4
90	carab.	harold	alexis muñoz	3	2	3	3
91	carab.	carlos	matias nuñez	3	2	4	3
92	carab.	yerson	maron ramirez	4	3	3	4
93	carab.	jose	manuel torres	4	4	5	4
94	sgto. 1º	sandro	mauricio bailey	5	4	5	5
95	sgto. 1º	rossana	valeria escalante	5	4	5	5
96	sgto. 2º	macarena	coila tapia	4	3	4	3
97	cabo 1º	mauricio	alejandro jara	3	3	3	3

08.- RESUMEN PROPUESTAS INSTRUCTORES BUEN CONDUCTOR

Nro.	grado	Nombre	Apellidos	fortaleza 1	fortaleza 2	fortaleza 3	fortaleza 4	fortaleza 5	fortaleza 6
1	subof	Patricio	Peñailillo	Amable	Responsable	Ágil	Paciencia	Respeto	Concentrado
2	sgto	Gerardo	Ortega	Respeto	atento	revisar	prudencia	conducción	evitar
3	sgto	Sandro	Bailey	conocimiento	conducción	experiencia	siempre	cortes	seguro
4	sgto	rossana	escalante	Prudencia	responsable	Amable	profesional	Respeto	paciencia
5	sgto	rodrigo	araya	profesional	paciencia	considerado	equilibrado	atento	Amable
6	sgto	raul	robles	Prudencia	razonable	tolerante	Respeto	precavido	responsable
7	sgto	Guillermo	Ramirez	Responsable	Prudencia	Hábil	Conocimiento	Precaución	Confianza
8	sgto	Ricardo	Valenzuela	Calma	Paciencia	Hábil	Empatía	Proactivo	Responsable
9	cabo	ricado	sandoval	conocimiento	auto	experiencia	prudencia	Empatía	técnica
10	cabo	diego	gonzalez	conocimiento	hábil	paciencia	ético	Prudencia	Ágil

09.- RESUMEN CUESTIONARIO APLICADO COMISARIOS

1.0	DATOS BÁSICOS CONDUCTOR EVALUADO	CASTAÑEDA BENAVENTE	ESCALANTE NAVARRO	GONZALEZ CONTRERAS	LARA MUÑOZ	PARDO MANZOR	FUENTEALBA ALARCON	SANDOVAL GONZALEZ	VALLADARES TORO	VILLEGAS ARAYA	VILLEGAS GODOY	TOTAL
1.1	Licencia Conductor	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	10
1.2	Antecedentes Médicos	si										0
1.3	Enseñanza Media Completa	X	x	x		x	x	x		x	x	8
1.4	Certificado SEMEP al día	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	10
1.5	Curso conductor policial	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	10
1.6	Experiencia mínima de 2 años	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	10
2.0	SECTOR											
2.1	¿El conductor conoce el sector territorial, donde presta servicios el funcionario?	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	10
2.2	Identifica los vías, sentidos de circulación y los trayectos mas directos para llegar oportunamente	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	10
2.3	Participa en procedimientos policiales, de manera operativa	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	10
3.0	VEHICULO											
3.1	¿Conoce y utiliza adecuadamente el instrumental del vehículo?	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	10
3.2	¿Revisa el vehículo antes de salir al servicio?	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	10
3.3	Informa oportunamente las observaciones que tiene el vehículo	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	10
3.4	Mantiene el vehículo, limpio y aseado	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	10
3.5	Demuestra preocupación por la mantención mensual del vehículo	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	10
3.6	Utiliza los elementos de seguridad posee los vehículo policial.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	10
3.7	Conoce las capacidades técnicas y prácticas del vehículo policial	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	10
4.0	MANEJO DEFENSIVO											
4.1	¿Respeta la velocidades máximas permitidas?	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	10
4.2	¿Utiliza cinturón de seguridad cada vez que pone en movimiento su vehículo?	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	10
4.3	¿Ajusta y verifica los espejos del vehículo?	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	10
4.4	¿El conductor mantiene una distancia de tres segundos con los vehículos que lo antecedan?	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	10
4.5	¿Transita con sus luces encendidas en todo momento?	x	x	x		x	x	x	x	x	x	9
4.6	¿El conductor ha participado en algún accidente de tránsito?	si	si									0
4.6.1	El conductor tuvo responsabilidad en el accidente											0
4.7	Ha tenido reclamos en su contra por parte de otros conductores.											0
4.9	El conductor tiene una actitud prepotente, despota o abusadora con otros conductores											0
4.10	En persecuciones policiales, el conductor mantiene serenidad y demuestra confianza.	x	x	x	x	x	x	x	x		x	9
4.11	El conductor demuestra habilidad en la conducción.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	10
4.12	En los desplazamientos, esta preocupado del entorno, a fin de reaccionar adecuadamente.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	10
TOTAL		23	23	23	21	23	23	23	22	22	23	
% APROBACION DE EVALUACION		96%	96%	96%	88%	96%	96%	96%	92%	92%	96%	

11.- INSTRUMENTO DE IDENTIFICACION

INSTRUMENTO DE IDENTIFICACION " BUEN CONDUCTOR POLICIAL "

Ingrese las respuestas afirmativas/negativas en los casilleros de la columna derecha; utilice una "X" para las respuestas afirmativas y las negativas. El puntaje final se muestra al pie de esta sección.

EVALUADOR

Grado y Nombre del Comisario

Fecha de la evaluación:

PARTE I: ENTREVISTA INICIAL

1.0	DATOS BÁSICOS CONDUCTOR EVALUADO		SI	NO	Puntos
1.1	Grado y Nombre Funcionario				
1.2	Licencia Clase y fecha control				0
1.3	Antecedentes Médicos				0
1.4	Enseñanza Media Completa				0
1.5	Certificado SEMEP al día				0
1.6	Curso conductor policial				0
1.7	Experiencia mínima de 2 años				0

PARTE II: EVALUACION TERRITORIAL

2.0	SECTOR	SI	NO	Puntos
2.1	¿El conductor conoce el sector territorial, donde presta servicios el funcionario?			0
2.2	Identifica las vías, sentidos de circulación y los trayectos mas directos para llegar oportunamente			0
2.3	Participa en procedimientos policiales, de manera operativa			0

3.0	VEHICULO	SI	NO	Puntos
3.1	¿Conoce y utiliza adecuadamente el instrumental del vehículo?			0
3.2	¿Revisa el vehículo antes de salir al servicio?			0
3.3	Informa oportunamente las observaciones que tiene el vehículo			0
3.4	Mantiene el vehículo, limpio y aseado			0
3.5	Demuestra preocupación por la mantención mensual del vehículo			0
3.6	Utiliza los elementos de seguridad posee el vehículo policial.			0
3.7	Conoce las capacidades técnicas y prácticas del vehículo policial			0

4.0	MANEJO DEFENSIVO	SI	NO	Puntos
4.1	¿Respeto la velocidades máximas permitidas?			0
4.2	¿Utiliza cinturón de seguridad cada vez que pone en movimiento su vehículo?			0
4.3	¿Ajusta y verifica los espejos del vehículo?			0
4.4	¿El conductor mantiene una distancia de tres segundos con los vehículos que lo antecedan?			0
4.5	¿Transita con sus luces encendidas en todo momento?			0
4.6	¿El conductor ha participado en algún accidente de tránsito? *** En caso positivo ampliar en el punto N° 7.0***			0
4.6.1	El conductor tuvo responsabilidad en el accidente			0
4.7	Ha tenido reclamos en su contra por parte de otros conductores.			0
4.9	El conductor tiene una actitud prepotente, despota o abusadora con otros conductores			0
4.10	En persecuciones policiales, el conductor mantiene serenidad y demuestra confianza.			0
4.11	El conductor demuestra habilidad en la conducción.			0
4.12	En los desplazamientos, esta preocupado del entorno, a fin de reaccionar adecuadamente.			0

PARTE III: EVALUACION TALENTOS

5.0	APLICACIÓN DE TEST, IDENTIFICACION TALENTOS			
	TEST VIA	<input type="text"/>	TEST FISCHMAN	<input type="text"/>
	TEST DISC	<input type="text"/>	TEST GALLUP	<input type="text"/>

6.0	SELECCIONE CON UNA (X), LAS CUALIDADES QUE POSEE SEGÚN RESULTADOS DE LOS TALENTOS DESCRITOS POR TEST PRECEDENTES								
	1) EMPATICO	<input type="text"/>	2) COLABORADOR	<input type="text"/>	3) PERSEVERANTE	<input type="text"/>			
	4) PACIENTE	<input type="text"/>	5) METODICO	<input type="text"/>	6) RESPONSABLE	<input type="text"/>			
	7) PRUDENTE	<input type="text"/>	8) RESPETUOSO	<input type="text"/>	9) AMABLE	<input type="text"/>			

7.0	DESDE SU EXPERTICIA, LO CONSIDERA UN BUEN CONDUCTOR POLICIAL, DEBE FORTALECER ALGUN TALENTO O HABILIDAD
	<input type="text"/>

8.0	DETALLAR TIPO DE ACCIDENTE, POSIBLE RESPONSABILIDAD, CANTIDAD PARTICIPANTES Y OTROS
	<input type="text"/>
	<input type="text"/>

RESULTADOS OBTENIDOS

Puntaje esperado	32
Puntaje obtenido	0
Porcentaje evaluación	0%

12. DICCIONARIO DE TALENTOS

ACTIVADOR	Las personas en las que resalta el tema Activador pueden hacer que las cosas sucedan, transformando los pensamientos en acciones. A menudo son impacientes.
ADAPTABILIDAD	Las personas en las que resalta el tema Adaptabilidad prefieren dejarse llevar por la corriente. Tienen a vivir en el presente y a abordar las cosas en la medida en que ocurren y descubrir el futuro día a día.
AFINIDAD	Las personas en las que resalta el tema Afinidad disfrutan de tener relaciones estrechas con los demás. Encuentran profunda satisfacción trabajando intensamente con amigos para lograr una meta.
ANALÍTICO	Las personas en las que resalta el tema Analítico buscan razones y causas. Tienen la capacidad de considerar todos los factores que podrían incidir en una situación.
APRENDEDOR	Las personas en las que resalta el tema Aprendedor tienen un gran deseo de aprender y desean mejorar constantemente. Lo que las estimula es el proceso de aprendizaje, más que el resultado.
AMABILIDAD	Ser amable y generoso con los demás. Capacidad de ayudar, cuidar o hacer un favor con cariño.
AMOR	Valorar relaciones íntimas con los demás, en particular con aquellas donde el compartir y el cariño es recíproco. Capacidad sentirse muy cerca a los demás.
AMOR POR EL APRENDIZAJE	dominio de nuevas capacidades, temas y conocimiento a través de aprendizaje formal o informal. El amor por el aprendizaje está relacionado a la fortaleza de “curiosidad”, pero abarca aún más, para demostrar la tendencia hacia la actualización sistemática del conocimiento propio.
APRECIACIÓN POR LA BELLEZA Y LA EXCELENCIA.	Notar y apreciar la belleza, la excelencia y/o habilidad en diversos ámbitos de la vida, tales como: la naturaleza, el arte, las matemáticas, la ciencia o las experiencias cotidianas.
ARMONIA	Las personas en las que resalta el tema Armonía buscan el consenso. No disfrutan del conflicto y más bien buscan zonas de acuerdo.
AUTOCONFIANZA	Las personas en las que resalta el tema Autoconfianza confían en su capacidad de conducir sus propias vidas. Poseen una brújula interna que les da confianza en que sus decisiones son las correctas.
AUTOREGULACIÓN	Regular lo que uno siente y hace. Ser disciplinado(a). Controlar sus apetitos y emociones.
COLECCIONADOR	Las personas en las que resalta el tema Coleccionador tienen el anhelo de saber más. A menudo disfrutan recopilando y registrando toda clase de información.
COMPETITIVO	Las personas en las que resalta el tema Competitivo miden su avance contra el desempeño de los demás. Se esfuerzan por lograr el primer lugar y les gustan las competencias.
COMUNICACIÓN	Las personas en las que resalta el tema Comunicación suelen expresar fácilmente sus ideas. Son buenos conversadores y presentadores.
CONEXIÓN	Las personas en las que resalta el tema Conexión confían en los vínculos que conectan todas las cosas. Piensan que las coincidencias son escasas y que casi todo evento tiene un significado.
CONSISTENTE	Las personas en las que resalta el tema Consistente están muy conscientes de que es necesario tratar a todas las personas por igual. Intentan dar un trato equitativo a cada persona poniendo reglas claras y apegándose a ellas.
CONTEXTO	Las personas en las que resalta el tema Contexto disfrutan de pensar en el pasado. Comprenden el presente indagando en su historia.
COORDINADOR	Las personas en las que resalta el tema Coordinador pueden organizar y, además, tienen una flexibilidad que complementa esta capacidad. Les agrada imaginar la forma en que las piezas y los recursos pueden organizarse para lograr una productividad máxima.
CRATIVIDAD	Capacidad de pensar en nuevas soluciones y formas de conceptualizar y de hacer las cosas. Incluye logros en expresión artística pero no se limita a ello.
CREENCIA	Las personas en las que resalta el tema Creencia tienen algunos valores fundamentales que son inmutables. De estos valores se desprende un propósito definido para su vida.
CURIOSIDAD	Impulso e interés por las experiencias y las cosas. Capacidad de encontrar, explorar y descubrir temas fascinantes.
DELIBERATIVO	Las personas en las que resalta el tema Deliberativo es el gran cuidado que aplican al tomar decisiones u opciones. Ellos prevén los obstáculos.
DESARROLLADOR	Las personas en las que resalta el tema Desarrollador reconocen y cultivan los potenciales de los demás. Detectan las señales de toda pequeña mejora y extraen satisfacción de ellas.
DISCIPLINA	Las personas en las que resalta el tema Disciplina disfrutan de las rutinas y de la estructura. La mejor manera de describir su mundo es por el orden que generan.
ECUANIMIDAD	Capacidad de tratar a todas las personas de acuerdo con las nociones de ecuanimidad y Justicia. No dejar que sentimientos personales sesguen al tomar decisiones sobre otras Personas. Dar a todos una oportunidad justa.
ENTUSIASMO	Manera de abordar la vida con fogosidad y energía. No hacer las cosas a medias o con Desinterés. Vivir la vida como una aventura. Sentirse vivo y activo.
EMPATÍA	Las personas en las que resalta el tema Empatía pueden percibir los sentimientos de los demás al imaginarse viviendo sus vidas o situaciones.
ENFOQUE	Las personas en las que resalta el tema Enfoque pueden tomar una dirección, seguirla, y realizar las rectificaciones necesarias para mantenerse en el camino. Establecen prioridades y luego actúan.
ESPERANZA	Esperar lo mejor del futuro y trabajar para lograrlo. Pensar que un mejor futuro está en Sus manos.
ESPIRITUALIDAD	Tener creencias coherentes sobre el gran propósito y el significado del universo. Ser consciente donde

Talentos y habilidades que debe poseer un funcionario de Carabineros de Chile, que se desempeña como conductor de vehículos policiales 106

	uno encaja dentro del esquema más amplio. Tener creencias sobre el significado de la vida que dan forma a una buena conducta y que proporcionan
ESTRATÉGICO	Las personas en las que resalta el tema Estratégico crean formas alternativas de proceder. Al enfrentar un determinado escenario, detectan rápidamente las pautas y problemas importantes.
FUTURISTA	Las personas en las que resalta el tema Futurista están inspiradas por el futuro y por todo lo que pueda ocurrir. Inspiran a los demás con su visión de futuro.
GRATITUD	Ser consciente y agradecido por las cosas buenas que sucedan. Tomar el tiempo necesario, para expresar agradecimiento
HONESTIDAD	Capacidad de ser honesto, no solo por decir la verdad, si no también, por actuar de forma genuina y auténtica — sin pretensión de aparentar algo que no es. Capacidad de asumir responsabilidad por sus propios sentimientos y acciones.
HUMILDAD	Dejar que los logros y las acciones hablen por sí mismos. Actuar sin pretensión.
HUMOR	Apreciación por la risa y las bromas. Capacidad de hacer sonreír a las demás personas. Ver las cosas de forma más ligera. Hacer bromas (no necesariamente contando chistes).
IDEAR	Las personas en las que resalta el tema Idear se fascinan con las ideas. Son capaces de encontrar conexiones en fenómenos aparentemente dispares.
INCLUSIÓN	Las personas en las que resalta el tema Inclusión son tolerantes con los demás. Se muestran conscientes de aquellos que se sienten marginados y se esfuerzan por incluirlos.
INDIVIDUALIZAR	Las personas en las que resalta el tema Individualizar se interesan por las cualidades únicas de cada persona. Tienen el don de descubrir la forma en que personas diferentes pueden trabajar juntas de manera productiva.
INTELECCIÓN	Las personas en las que resalta el tema Intelección se caracterizan por su actividad intelectual. Son introspectivos y aprecian los debates intelectuales.
INTELIGENCIA SOCIAL	Ser consciente de los motivos y sentimientos propios y de los demás. Saber qué hacer para encajar en distintas situaciones sociales. Capacidad entender las maneras de conectar con las demás personas
JUICIO	Capacidad para pensar con profundidad y tomar decisiones considerando todos los puntos de vista. No precipitarse a llegar a conclusiones prematuras. Ser capaz de cambiar de opinión al recibir nueva evidencia. Considerar toda evidencia justamente.
LIDERAZGO	Capacidad de motivar a un grupo para lograr que se cumplan las metas, preservando las Buenas relaciones dentro del mismo. Capacidad de organizar actividades grupales y velar por que estas se lleven a cabo.
LOGRADOR	Las personas en las que resalta el tema Logrador trabajan intensamente y tienen mucha resistencia. Sienten una gran satisfacción al estar ocupadas y sentirse productivas.
MANDO	Las personas en las que resalta el tema Mando tienen presencia. Pueden asumir el control de situaciones y tomar decisiones.
MAXIMIZADOR	Las personas en las que resalta el tema Maximizador se enfocan en las fortalezas como una manera de estimular la excelencia personal y grupal. Buscan transformar algo bueno en algo excelente.
PERDON	Perdonar a aquellos que han obrado mal. Aceptar los defectos de los demás. Capacidad de otorgar una segunda oportunidad. Tener el perdón como guía, y no la venganza.
PERSPECTIVA	Ser capaz de proporcionar sabios consejos a los demás. Tener formas de ver el mundo de una manera que tiene sentido para usted mismo y para los demás.
PERSEVERENICA	Completar los proyectos que se inician. Capacidad de perseverar en el plan de acción, a pesar de los obstáculos. Sacar las cosas adelante. Sentir satisfacción al cumplir cometidos y metas
POSITIVO	Las personas en las que resalta el tema Positivo cuentan con un entusiasmo contagioso. Son optimistas y animan a los demás con lo que van a emprender.
PRUDENCIA	Tomar decisiones con cautela. No tomar riesgos innecesarios. No decir o hacer cosas de las que se pueda arrepentir en un futuro.
RESPONSABILIDAD	Las personas en las que resalta el tema Responsabilidad toman psicológicamente la responsabilidad de hacer lo que dicen que harán. Están comprometidos con valores estables como la honestidad y la lealtad.
RESTAURADOR	Las personas en las que resalta el tema Restaurador son expertos en lidiar con problemas. Son buenos averiguando lo que está mal y resolviéndolo.
SIGNIFICACIÓN	Las personas en las que resalta el tema Significación desean ser muy importantes a los ojos de los demás. Son automotivados y desean que se les reconozca.
SOCIABLE	Las personas en las que resalta el tema Sociable aman el reto de conocer nuevas personas y seducirlas. Obtienen satisfacción rompiendo el hielo y estableciendo vínculos con otra persona.
TRABAJO EN EQUIPO	Participar y trabajar bien como parte de un equipo o grupo. Ser leal al grupo. Cumplir con sus responsabilidades y compromisos para alcanzar un objetivo común.
VALENTIA	Capacidad de no reducirse por alguna amenaza, desafío, dificultad o dolor. Defender lo correcto y decir lo que piensa aunque tenga oposición. Actuar según sus convicciones. Incluye capacidad de valentía física sin limitarse a ella.