

# **DISEÑO DEL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PRACTICANTES Y/O PASANTES CONFORME A LAS NECESIDADES DE LA JEFATURA DE FORMACIÓN, INSTRUCCIÓN Y EDUCACIÓN NAVAL EN BOGOTÁ**

**AUTOR**

**DIANA CATHERINE LUGO COBOS**

Profesional en Ciencia de la Información y la Documentación, Bibliotecología y Archivística  
dkthe241@gmail.com

**Artículo Trabajo Final del programa de Especialización en Gerencia de la Calidad**

**DIRECTOR**

**Ing. Laura Marcela Perdomo Fonseca**

Ingeniero en Telecomunicaciones - Universidad Militar Nueva Granada  
Especialista en Gerencia de proyectos de la Universidad Militar Nueva Granada  
Auditor Interno - Sistemas de Gestión Integrada:  
ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 y OHSAS 18001:2007  
PRINCE2 Foundation Certificate in Project Management  
Professional Scrum Master PSM I  
sinvestigacion.umng@gmail.com // lamajuela.ing@gmail.com



La U  
**acreditada**  
para todos

**ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA CALIDAD  
UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA  
FACULTAD DE INGENIERÍA  
JUNIO 2018**

**DISEÑO DEL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN  
DE PRACTICANTES Y/O PASANTES  
CONFORME A LAS NECESIDADES DE LA  
JEFATURA DE FORMACIÓN, INSTRUCCIÓN Y  
EDUCACIÓN NAVAL EN BOGOTÁ**

**DESIGN OF THE PROCEDURE OF SELECTION OF  
PRACTITIONERS AND INTERNS ACCORDING TO THE  
NEEDS OF THE HEAD OF TRAINING, INSTRUCTION AND  
NAVAL EDUCATION IN BOGOTÁ**

Diana Catherine Lugo Cobos  
Profesional en Ciencia de la Información y la Documentación, Bibliotecología y Archivística  
Universidad del Quindío.  
Bogotá, Colombia  
[dkthe@gmail.com](mailto:dkthe@gmail.com)

## RESUMEN

El presente artículo de investigación tiene como propósito realizar la elaboración y diseño de un procedimiento para la selección de pasantes y/o practicantes conforme a las necesidades de la Jefatura de Formación, Instrucción y Educación Naval de la Armada Nacional, el cual contribuye al mejoramiento continuo del proceso de Educación Naval. Para la realización de esta investigación se contó con la siguiente metodología; en primer lugar se realizó un diagnóstico previo de identificación de la situación actual, y segundo se desarrolló una estructura de entrevista con cinco (5) preguntas abiertas con el propósito de conocer los pasos que se desarrollan para la selección. El resultado del diagnóstico presenta las falencias que presenta el proceso de selección de pasantes y/o practicantes, ya que este no se tiene documentado y no muestra una trazabilidad y la entrevista permite conocer los pasos que se desarrollan en el proceso y cuáles pueden ser mejorados con el propósito de lograr estandarizar y diseñar la propuesta de un procedimiento único para el desarrollo de adecuado de prácticas y/o pasantías en la Jefatura de Formación, Instrucción y Educación Naval en Bogotá.

**Palabras Clave:** Documentado, Estandarizar, Falencias, Mejoramiento Continuo, Metodología, Procedimiento, Proceso, Trazabilidad.

## ABSTRACT

The purpose of this research article is to develop and design a procedure for the selection of interns and / or practicing according to the needs of the Naval Education Headship in the Colombian Navy, which contributes to the continuous improvement of the Naval Education process. To carry out this research, the following methodology was used; first of all, a preliminary diagnosis of the current situation was made, and second, an interview structure was developed with five (5) open questions with the purpose of knowing the steps that are developed for the selection. The result of the diagnosis presents the flaws of the selection process of the interns and / or practicing, since it is not documented and does not show traceability and the interview allows to know the steps that are developed in the process and which can be improved with the purpose of achieving standardization and design of the proposal of a single procedure for the development of suitable practices and / or internships in the Naval Education Headship in Bogotá.

**Keywords:** Documented, Standardize Faults, Continuous Improvement, Methodology, Procedure, Process, and Traceability.

## INTRODUCCIÓN

“La Armada de la República de Colombia (ARC), también conocida como Armada Nacional, es la Fuerza Militar Marítima legítima, contribuye a la defensa de la Nación a través del empleo efectivo de un poder naval flexible en los espacios marítimo, fluvial y terrestre bajo su responsabilidad, con el propósito de cumplir la función constitucional y participar en el desarrollo del poder marítimo y a la protección de los intereses de los colombianos. Es una entidad pública que hace parte del Ministerio de Defensa Nacional. Está constituida aproximadamente por 64600 militares, de los cuales alrededor de 24000 forman parte del Cuerpo de Infantería de Marina” [1].

Dentro de su estructura organizacional se encuentra la Jefatura de Formación, Instrucción y Educación Naval (JINEN), la cual se creó mediante la Disposición No. 020 del 07 de noviembre del 2006 “Por la cual se crean y se activan unas dependencias en la Armada Nacional”, actualmente la Jefatura la integran 59 funcionarios entre ellos Oficiales, Suboficiales, Infantes de Marina y personal no uniformado, y la conforman cinco (05) direcciones así:

- Dirección de Doctrina Naval
- Dirección de Educación Naval
- Dirección de Ciencia y Tecnología
- Dirección de Planeación de Educación
- Dirección de Historia Naval

Para el siguiente proyecto se tiene como propósito trabajar de la mano con la Dirección de Educación Naval de la Armada Nacional, la cual tiene a cargo el proceso de selección de pasantes que ingresan a la Armada Nacional a través de las diferentes instituciones de educación superior públicos y privados, centros educativos, con los que se tiene convenio.

Actualmente se identifica que el proceso de selección de practicantes y/o pasantes que tiene a cargo la Dirección de Educación Naval, no cuenta con una directriz clara y objetiva sobre cómo realizar la selección de practicantes y/o pasantes que ingresan a la Armada Nacional a desarrollar sus prácticas en las diferentes áreas de estudio; así mismo, no se tiene contemplado un procedimiento en donde se pueda observar cual es la trazabilidad del proceso en mención.

Los practicantes y/o pasantes están ingresando a desarrollar sus prácticas en las diferentes dependencias de la Armada Nacional, por solicitudes realizadas y/o necesidades de cada una de estas, sin embargo como no se cuenta con normas y directrices claras sobre el tema en general, por cual se presentan casos en los

cuales los practicantes y/o pasantes ingresan a desarrollar actividades que no son de su especialidad de estudio.

De acuerdo a lo anterior, tampoco se cuenta con responsabilidades definidas en las dependencias que las cuales se desarrolla la práctica, así como también en el proceso de selección de practicantes y/o pasantes las cuales son necesario definir las e implementarlas, toda vez que por falta de estas hay un descontrol en el manejo de este personal puesto que no se definen horarios de ingreso y salida, funciones y/o roles a desarrollar, planes de trabajo controlados, reserva, seguridad y manejo de la información, vestuario acorde a las funciones, comportamientos dentro y fuera de la institución, entre otras.

La Dirección de Educación Naval, no ha desarrollado procedimientos claros sobre el proceso de selección de practicantes y/o pasantes, solo se lleva como control un acta de reunión entre las dos partes que son el practicante y/o pasante y la dependencia que solicita al mismo para desarrollar ciertas actividades, en esta se detalla la fecha de ingreso y fecha termino de sus pasantías.

Sin embargo el acta de reunión no es un documento claro, en el sentido que no hay estipulado como empieza y termina el proceso, cuáles pueden ser las causales de finalización de las mismas y cuál es el plan de monitoreo o seguimiento que se tiene para el desarrollo de las actividades, cual es el trabajo que entrará a desarrollar y que se espera del mismo, es documento informal para el alto grado de responsabilidad que la Armada Nacional tiene con estas personas.

Teniendo en cuenta las anteriores falencias, se tiene como propósito estandarizar un procedimiento único para el desarrollo adecuado de prácticas y/o pasantías en la Jefatura de Formación, Instrucción y Educación Naval en Bogotá, al presente proyecto se le analizaron todos los factores para su posterior elaboración como cuáles serían los beneficios y contrabeneficios que este generaría, los cuales se relacionan a continuación, así:

#### Beneficios

- Obtener un procedimiento claro sobre la selección de pasantes.
- Brindar oportunidad a los estudiantes que realicen prácticas y obtengan experiencia.
- Promover la eficiencia y la eficacia en los procesos a desarrollar.

## Contrabeneficios

- Desaprovechar la oportunidad de una persona que se encuentre capacitada en el cargo o área a desarrollar la práctica, por brindarle la oportunidad a un estudiante que realice sus prácticas y/o pasantías, toda vez que esta persona no tendría ningún vínculo laboral con la entidad, sino un formalismo o convenio establecido que realiza la entidad con la universidad o centro educativo en el cual solo a estas personas se les paga a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) con la que se tiene convenio.

Cabe mencionar que el proyecto en mención es viable porque se va a realizar en la Jefatura de Formación, Instrucción y Educación Naval, allí se cuentan con los recursos tecnológicos adecuados para la elaboración y el diseño del mismo, legales y normativos porque se verificará la reglamentación para la selección de pasantes y el desarrollo de buenas prácticas.

Así mismo cumple con los marcos éticos para diseñar el procedimiento de selección de practicantes y/o pasantes conforme a las necesidades de la Jefatura de Formación, Instrucción y Educación Naval en Bogotá. Es factible este proyecto porque se puede elaborar el diseño, adicional a esto es importante tener claro que no se requiere de ningún tipo de costo preliminar, de inversión y de recursos económicos.

Para finalizar, este proyecto plantea como objetivo “Diseñar el procedimiento de selección de practicantes y/o pasantes conforme a las necesidades de la Jefatura de Formación, Instrucción y Educación Naval en Bogotá”, el cual se va a elaborar conforme a la normatividad vigente sobre las prácticas y pasantías en Colombia, así como también acuerdo con la reglamentación, políticas y necesidades de la Armada Nacional, para ello se tomará como referencia el modelo de selección de personal que actualmente se tiene, para la elaboración del diseño único de procedimiento de selección practicantes y pasantes.

## **1. MATERIALES Y MÉTODOS**

Este proyecto de investigación se realiza con el propósito de elaborar el diseño de un procedimiento de selección de practicantes y/o pasantes para la Jefatura de Formación, Instrucción y Educación Naval de la Armada Nacional en la ciudad de Bogotá, por esta razón se aplicará un método de investigación descriptiva tipo cualitativa en donde la técnica de recolección de la información a utilizar es la entrevista.

## **1.1. Técnicas de Recolección de la Información.**

### **1.1.1. Entrevista**

La entrevista es uno de los tipos de técnicas más utilizadas en los proyectos de investigación, para conocer a fondo algún tema en específico y/o en distintas áreas del conocimiento. Esta herramienta por lo general se entiende entre una o varias personas, se planifica generando un formato establecido con una serie de preguntas que el entrevistado responde con el propósito que el investigador obtenga información de lo que requiere conocer para su proyecto o tema en particular.

### **1.1.2 Tipos de Entrevista**

Denzin y Lincoln, p.643. 2012, realiza un artículo en donde presenta los diferentes tipos de entrevistas, la orientación de las mismas y las formas en las que deberán presentarse. A continuación se detalla cada uno, así:

#### **Estructuradas**

Este tipo de entrevista se realiza teniendo en cuenta como base una serie de preguntas formuladas de tipo cerradas, lógicas y de forma secuencialmente, con el fin de que el entrevistado responda cada una concretamente y exacta. Estas entrevistas generalmente no se utilizan en tipo de investigación cualitativa.

#### **Semiestructuradas**

Las entrevistas de este tipo se diseñan con base en la elaboración de varias preguntas abiertas relacionadas con el tema en general, con el propósito de establecer un dialogo con el entrevistado, así este podrá expresar de manera natural sus opiniones, respuestas, puntos de vista sin que haya un guion detallado de lo que deba decir y pueda desviarse del objetivo de la entrevista.

#### **No estructuradas o Abiertas**

En este tipo de entrevistas se realiza de manera abierta y espontánea, el investigador tendrá la capacidad de poder elaborar preguntas al entrevistado de manera natural, sin ningún protocolo a seguir y/o formulario presente, así como también deberá enfocar preguntas de interés de la investigación con el propósito de avanzar de manera apropiada con el entrevistado.

## **1.2 Marco Legal para selección de Pasantes y Practicantes.**

El Ministerio de Defensa Nacional y la Armada Nacional directamente y a través la Jefatura de Formación, Instrucción y Educación Naval, han suscrito convenios con Instituciones de Educación Superior públicas y privadas, que contemplan dentro de las obligaciones de la Armada Nacional el permitir a los estudiantes de esas instituciones que puedan realizar sus pasantías y/o prácticas académicas en las diferentes dependencias de la Armada Nacional.

Las instituciones de Educación Superior se encuentran en condiciones de poner a disposición de la Armada Nacional, estudiantes que opten por tal modalidad de pasantías y/o prácticas académicas, como requisito para la obtención del grado como profesionales, técnicos o tecnólogos, sin que tal ofrecimiento represente vinculación laboral, ni remuneración económica alguna. Que es constitucional y legal suscribir convenios con la institución de Educación Superior a fin de permitir que los estudiantes adelanten su pasantía a título gratuito, tal como se sostuvo en la Sentencia C-725/00 proferida por la Corte Constitucional, M.P. Doctor Alfredo Beltrán Sierra.

La Constitución Política de Colombia en su artículo No. 67 establece que la educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; de igual forma lo que se establece es poder tener acceso al conocimiento y a la técnica, así como también a los demás bienes y valores de la cultura. Por consiguiente, la Ley 115 de 1994, en su artículo 5º, numeral 11, indica dentro de los propósitos de la educación, la formación en la práctica del trabajo, es por medio de la cual se adquieren los conocimientos técnicos y habilidades, como fundamento del desarrollo individual y social.

En ejercicio de la Ley 489 de 1998, la Armada Nacional directamente propiciará la suscripción de convenios con Instituciones de Educación Superior debidamente reconocidas y acreditadas ante el Ministerio de Educación Nacional, con el fin de permitir la realización de pasantías y/o prácticas de estudiantes en las dependencias de la Armada Nacional, en ejercicio de la delegación concertada en la Resolución Ministerial No. 4519 de 2016, “por la cual se delegan unas funciones y competencias relacionadas con la contratación de bienes y servicios con destino al Ministerio de Defensa Nacional, a las Fuerzas Militares y la Policía Nacional y se dictan otras disposiciones.



## 2. RESULTADOS Y DISCUSIONES

### 2.1 Situación Actual

Para la identificación de la situación actual del proceso de selección de pasantes y practicantes de la Jefatura de Formación, Instrucción y Educación Naval, este se va presentar en 4 fases, así:

- Planeación de entrevista
- Diseño del modelo de entrevista
- Resultados de la entrevista
- Análisis

Lo anterior, se realiza con el propósito de definir el diseño del procedimiento de selección de pasantes y practicantes que se elaborará acuerdo la información recolectada por medio de la entrevista.

#### 2.1.1 Planeación Entrevista

Para la realización de la encuesta cuyo propósito es conocer cómo se realiza actualmente el proceso de selección de practicantes y pasantes en la Jefatura de Formación, Instrucción y Educación Naval, a continuación, en la Tabla 1, se formulan 5 preguntas abiertas con enfoque cualitativo, con el propósito de conocer de manera específica los pasos que se llevan actualmente.

TABLA 1. Planeación Entrevista

PREGUNTAS	INTERPRETACIÓN
1. ¿Podría indicar cuales son los pasos para la selección de pasantes?	Esta pregunta se formula con el objetivo de identificar y tener claro los pasos que actualmente se utilizan para la selección de pasantes y practicantes.
2. ¿A cuántas instituciones piden el mismo perfil? ¿reciben hoja de vida?	Define quien es el directo responsable sobre la selección y conocer como hacen para obtener el perfil solicitado.
3. ¿Considera usted que deberían estar incluidos dentro del procedimiento las causales del termino anticipado de las pasantías o prácticas?	Definir si se incluyen causales de término anticipado de las pasantías y/o prácticas dentro del convenio y procedimiento.
4. ¿Existe algún documento formal o informal para el ingreso de las pasantes?	Se detalla si existe algún documento que soporte la selección e ingreso de las mismas (os).
5. ¿En el convenio con las instituciones educativas indique que está contemplado?	Conocer que estipula el convenio que hacen para hacer efectivo el ingreso de los educandos a realizar las prácticas.

FUENTE: Elaboración Propia

**2.1.2 Diseño de la entrevista**

El tipo de entrevista que se utilizará es el “Semiestructurada”, en la Figura 1, se presenta el modelo de la estructura de la entrevista que se realizará al Coordinador del Proceso de Pasantes en la Jefatura de Formación, Instrucción y Educación Naval, este tipo de entrevista es sencillo, contiene información de realización (fecha y hora, grado del funcionario, nombres y apellidos, cargo, dependencia), se indica cual es el objetivo de la misma y finalmente se establecen cinco preguntas abiertas sobre el tema en mención, a continuación se presenta el formato de entrevista así:

<p><b>Fecha y Hora:</b> _____ <b>Grado:</b> _____ <b>Nombres y Apellidos:</b> _____ <b>Cargo:</b> _____ <b>Dependencia:</b> _____</p>
<p><b>Objetivo:</b> _____ _____</p>
<p style="text-align: center;"><b>PREGUNTAS</b></p>
<p><b>1. ¿Podría indicar cuales son los pasos para la selección de pasantes?</b></p> <p>_____ _____ _____</p>
<p><b>2. ¿A cuántas instituciones piden el mismo perfil? ¿reciben hoja de vida?</b></p> <p>_____ _____ _____</p>
<p><b>3. ¿Considera usted que deberían estar incluidos dentro del procedimiento las causales del termino anticipado de las pasantías o prácticas?</b></p> <p>_____ _____ _____</p>
<p><b>4. ¿Existe algún documento formal o informal para el ingreso de las pasantes?</b></p> <p>_____ _____</p>

---

---

**5. ¿En el convenio con las instituciones educativas indique que está contemplado?**

---

---

---

**FIGURA 1. Modelo de Entrevista**  
**FUENTE: Elaboración propia**

### **2.1.2 Resultados de la Entrevista**

Una vez aplicada la entrevista al coordinador del proceso, se tiene como resultado general de la entrevista, que actualmente no se tiene documentado el procedimiento para la selección de practicantes y/o pasantes, sin embargo, a continuación se presenta los resultados detallados de cada una de las preguntas formuladas, así:

#### **Preguntas**

1. ¿Podría indicar cuales son los pasos para la selección de pasantes?

La Jefatura de Formación, Instrucción y Educación Naval, recibe las solicitudes de necesidades de las diferente dependencias de la Armada Nacional, posterior a ello se revisan cada una de estas y se verifica la base de datos con las instituciones educativas con las que se tiene convenio, se envía el requerimiento del área de conocimiento en la que necesitan al estudiante.

La institución educativa envía al estudiante acuerdo la necesidad requerida por la Armada Nacional, seguido de esto se hace informa a la institución si este cumple con el perfil requerido para poder suplir la necesidad, se continua con la presentación del plan de trabajo a realizar por el educando en la dependencia, así mismo el supervisor o profesor de la universidad que se le asigne al estudiante debe estar presente y de acuerdo con el trabajo que va a desarrollar, se estipula el tiempo que va a durar el educando en la dependencia.

Así mismo, el supervisor informa cada cuanto se realizarán las visitas de acompañamiento, para verificar cómo va el desarrollo del plan de trabajo y si alcanza a dar cumplimiento al mismo, las funciones que realizan si son acordes a lo solicitado por la institución, es si es un seguimiento que hace la institución de educación para validar que todo se encuentre conforme el convenio.

2. ¿A cuántas instituciones piden el mismo perfil? ¿reciben hoja de vida?

Actualmente la Armada Nacional cuenta con varios convenios de diferentes entidades educativas, universidades entre otras, las cuales se encuentran en una base de datos toda la información y contactos necesarios para llevar a cabo el proceso de selección de practicantes y pasante en todas las áreas del saber.

3. ¿Considera usted que deberían estar incluidos dentro del procedimiento las causales del termino anticipado de las pasantías o prácticas?

Es importante definir junto con la institución con la que se tiene el convenio, estas causales, sin embargo dentro del convenio que se firman existen unas cláusulas de incumplimiento pero entre las dos partes es decir la Universidad o la Institución, no directamente con el educando, sería oportuno incluirlo e informar al interesado, toda vez que también como instituciones educativas tienen un reglamento estudiantil que deben seguir, porque las practicas no indican que tenga ningún tipo de contrato o tipo de vinculación laboral.

4. ¿Existe algún documento formal o informal para el ingreso de las pasantes?

A parte del convenio que se firma entre las partes, se realiza un acta de reunión, en donde participan, el supervisor de la dependencia que solicita al pasante, el supervisor por parte de la institución educativa, y el educando.

5. ¿En el convenio con las instituciones educativas indique que está contemplado?

En el Convenio que se suscribe entre la Jefatura de Formación, Instrucción y Educación Naval y la Institución de Educativa, en el cual se establecen unas consideraciones importantes entre ambas partes, las cuales se describen a continuación, así:

- El convenio a celebrar no tiene la naturaleza del contrato de trabajo ni del de aprendizaje.
- La finalidad del convenio es la de capacitar al estudiante en aquellos aspectos académicos que deban ser profundizados dentro de la Armada Nacional.

- Complementar la formación de los profesionales que se forman en las diferentes instituciones educativas, en el marco de su objeto social y de conformidad a sus estatutos y reglamentos.
- La institución educativa se compromete con la Armada Nacional a brindar apoyo en los procesos de mejoramiento de su actividad productiva en aspectos administrativos, logísticos y otros que se consideren necesarios mencionar entre ambas partes.

## 2.2 Análisis de los resultados

Luego obtener los resultados generados por la encuesta realizada al coordinador de pasantes y practicantes de la Jefatura de Formación, Instrucción y Educación Naval, se realiza un cuadro comparativo que muestre la situación actual de manera global vs los resultados de la entrevista realizada (ver tabla 2), el propósito de tener una idea clara para el diseño del procedimiento a elaborar.

TABLA 2. Comparación Situación Actual Vs Entrevista Realizada

ACTUAL	VS	ENTREVISTA
<p>La Jefatura de Formación, Instrucción y Educación Naval, actualmente tiene el proceso de selección de pasantes y/o practicantes de la Armada Nacional, este proceso no cuenta con un procedimiento establecido donde se pueda evidenciar cual es la trazabilidad y los pasos a seguir para la selección de los pasantes y practicantes.</p>		<p>Acuerdo información brindada por el coordinador del proceso, se puede determinar los pasos que se realizan para la selección de pasantes y/o practicantes, y posterior a ello se puede hacer la propuesta del diseño del procedimiento único con el propósito para el desarrollo de adecuado de prácticas y/o pasantías</p>

FUENTE: Elaboración Propia

## 2.3 PROPUESTA DEL DISEÑO DEL PROCEDIMIENTO

Con base en la entrevista realizada y los resultados obtenidos, donde se observa que el dueño del proceso de pasantes de la Jefatura de Formación, Instrucción y Educación Naval, no tiene un procedimiento establecido para la selección de pasantes y practicantes, sin embargo con las preguntas desarrolladas como aparece

en la Tabla 1 Planeación de Entrevista, se observa que el propósito es conocer en detalle los pasos que realizan actualmente en este proceso, esto con el fin de presentar la propuesta del diseño del “Procedimiento de selección de practicantes y pasantes” (ver figura 2), el cual consiste en fortalecer el proceso para que sea claro, transparente, unificado y muestre una trazabilidad del mismo. Este diseño del procedimiento llevará los siguientes ítems:

- El objetivo que es conocer propósito del mismo.
- El alcance para tener claro a quienes aplica.
- La vigencia que es la fecha en la que empieza a regir el procedimiento
- El glosario indica vocabulario importante que se empleara en el documento.
- Responsables en este se establece las jefaturas, unidades y/o comandos que estarán involucrados.
- Disposiciones administrativas allí se establecen pautas que se deben tener para el proceso en general.
- Normatividad relacionada con pasantes y/o practicantes, educación y del tema en específico.
- Flujograma es el esquema que indica los pasos que se debe realizar en el proceso de selección de pasantes y/o practicantes.

## **PROCEDIMIENTO SELECCIÓN DE PRACTICANTES Y PASANTES**

### **1. OBJETIVO**

Fijar el procedimiento y establecer responsabilidades para el desarrollo de pasantías y/o prácticas académicas o estudiantiles en las diferentes dependencias de la Armada Nacional.

## **2. ALCANCE**

Este procedimiento aplica para todas las dependencias de la Armada Nacional, que requieran practicantes y/o pasantes.

## **3. VIGENCIA**

El presente procedimiento rige a partir de la fecha de su expedición.

## **4. GLOSARIO**

Confiabilidad: Es la capacidad que demuestra una persona si es honesta para desempeñar una función o cargo específico.

Convenio: Es un acuerdo entre varias personas o entidades sobre un asunto en especial, el cual es estipulado a través de un documento formal.

Deber: Es cumplir con actividades, actitudes, actos que determinan una obligación.

Estudio de riesgo: Realización de varios estudios de niveles seguridad para validar que la persona cumple con el perfil requerido por una entidad.

Inducción: realizar una presentación formal sobre una empresa, cargo, función entre otras, en donde se orienta al trabajador a conocer el régimen de su empresa.

Pasante y/o practicante: Estudiante que realiza prácticas profesionales o tecnológicas en diferentes áreas del saber.

Supervisor: persona que se encarga revisar, evaluar y supervisar un trabajo, función o una actividad desarrollada por otra persona.

## **5. RESPONSABLES**

La Jefatura de Formación, Instrucción y Educación Naval, en compañía de las

diferentes Jefaturas de la Armada Nacional, entre ellas las siguientes:

- ✓ Jefes de Jefaturas y Comandantes Unidades de la Guarnición Bogotá.
- ✓ Jefatura de Desarrollo Humano.
- ✓ Jefatura de Inteligencia Naval.
- ✓ Comandantes Unidades, Direcciones de las demás Guarniciones

## **6. DISPOSICIONES ADMINISTRATIVAS**

- a. Los convenios que se suscriban con las instituciones de educación superior, no generan erogación a cargo de la Armada Nacional.
- b. Los estudiantes pasantes y/o practicantes no tendrán relación laboral alguna con la Armada Nacional, así se pactará expresamente en el convenio.
- c. Las actividades propias de la pasantía serán desarrolladas personalmente por los estudiantes, de acuerdo con la intensidad horaria que establezca la institución de educación superior y dentro de la jornada laboral ordinaria señalada para los servidores públicos de la Armada Nacional.
- d. Los estudiantes y la Institución de Educación Superior se obligan a abstenerse de divulgar o de revelar cualquier información que reciban de la Armada Nacional y que a juicio de esta sea de carácter confidencial para tal efecto debe suscribir el compromiso de confidencialidad.

## **7. NORMATIVIDAD**

- a) Constitución Política de Colombia de 1991.
- b) Ley 30 de 1992 “Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior”.
- c) Ley 1874 de 2017 “Por la cual se modifica parcialmente la Ley General de Educación Ley 115 de 1994, y se dictan otras disposiciones”.
- d) Decreto Ley 1295 de 1994, modificado por el artículo 2º de la Ley 1562 de 2012.



- e) Decreto 933 de 2003 “Por medio del cual se reglamenta el Contrato de Aprendizaje y se dictan otras disposiciones” Artículo 7.
- f) Decreto 055 de 2015 “Por medio del cual se reglamenta la afiliación de estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones”.
- g) Resolución Ministerial 4519 de 2016 “Por la cual se delegan unas funciones y competencias relacionadas con la contratación de bienes y servicios con destino al Ministerio de Defensa Nacional, a las Fuerzas Militares y de Policía Nacional y se dictan otras disposiciones”.
- h) Concepto del Ministerio de Protección Social No. 8246 del 13 de enero de 2009.

## **8. FLUJOGRAMA**

Para la elaboración del Flujograma que aparece en la Figura 3, se tomó como referencia los resultados de la entrevista realizada al coordinador del proceso de pasantes y practicantes de la Jefatura de Formación, Instrucción y Educación Naval, las preguntas fueron claves para el desarrollo de este, así como también definir los pasos que se deben realizar para un buen proceso de selección y modificar algunos que se realizan actualmente.

Acuerdo a lo anterior, este diseño muestra el orden en el que se debe realizar para un adecuado proceso, en el cual se establecen responsabilidades a las diferentes Jefaturas para que lleven a cabo las actividades que se les asignen con el fin de dar cumplimiento al procedimiento, así como también tomar contacto con los coordinadores de las universidades para la elaboración de los convenios para continuar contribuyendo al desarrollo profesional de los educandos.

**FIGURA 2. Procedimiento de selección de practicantes y pasantes**  
**FUENTE: Elaboración propia**

## 8.1 DISEÑO DEL FLUJOGRAMA

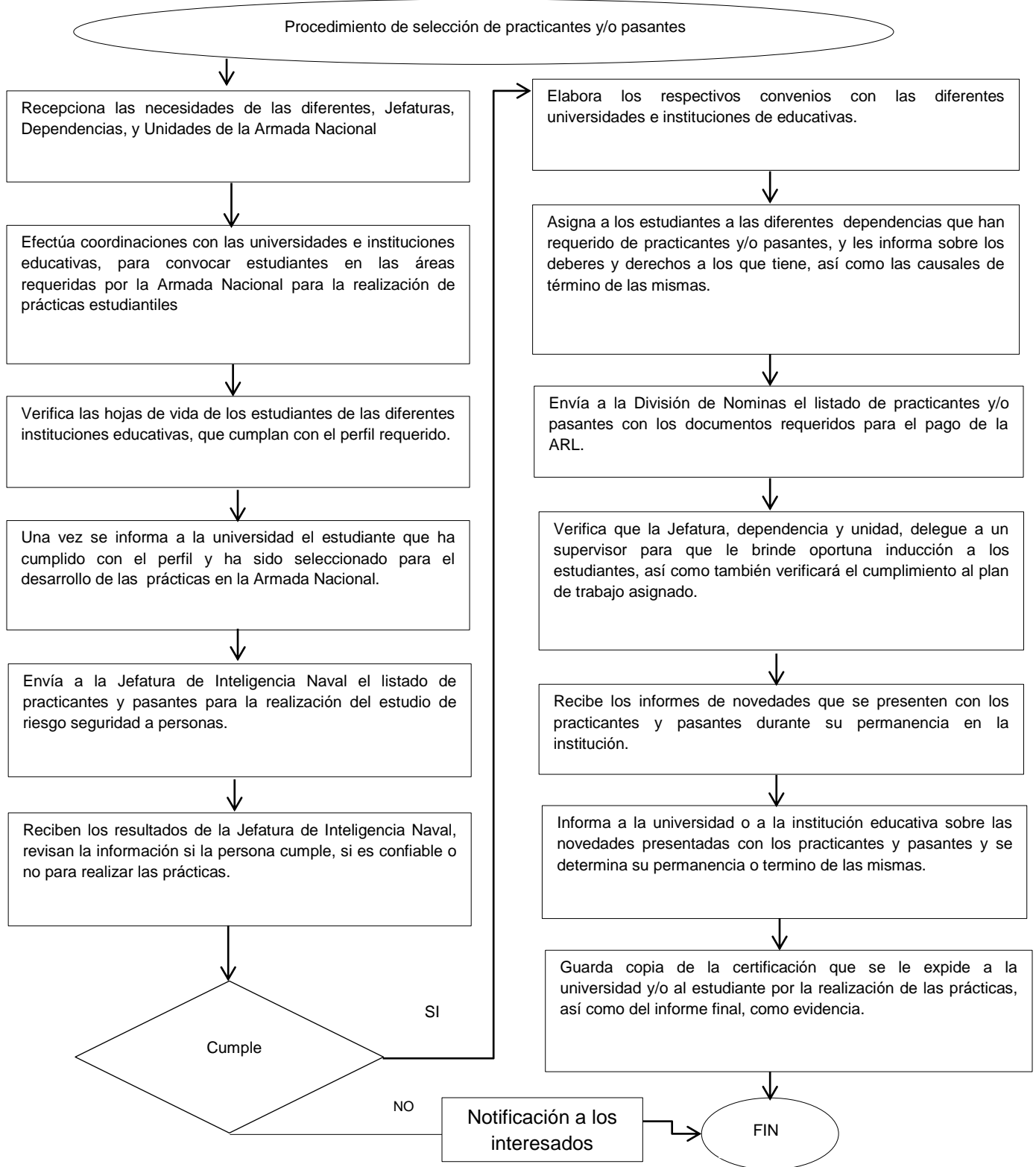


FIGURA 3. Flujograma  
FUENTE: Elaboración propia

## 2.4 Socialización del Procedimiento.

Para la socialización del procedimiento de selección de practicantes y pasantes, se realiza la presentación y entrega formal del documento por medio de una carta, cual va dirigida al Señor Capitán de Navío Director de Educación Naval, en donde se indica la importancia del proyecto realizado, como se puede observar en la Figura 4, así:

Bogotá D.C, 18 MAY. 2018

Señor Capitán de Navío  
GUSTAVO ADOLFO TOVAR VALLE  
Director de Educación Naval  
Ciudad.-

Asunto: Directiva Pasantes

Con la presente me dirijo respetuosamente al señor Capitán de Navío Director de Educación Naval, a fin de efectuar presentación de un proyecto de Directiva permanente, de mi autoría, que trata de "Procedimiento para la realización de prácticas académicas y/o pasantías en la Armada Nacional".

Sobre el particular, el Decreto No. 933 del 2003, ha constituido una actividad formativa especial, llamada Pasantías. Esto significa que está a disposición de los alumnos de las Instituciones de Educación Superior, una estructura para realizarlas y acreditarlas.

La finalidad de la Pasantía es el cumplimiento de actividades prácticas por parte del estudiante, en el ámbito laboral, con el objetivo de fortalecer y potenciar las competencias profesionales previstas en el perfil de egreso de su trayectoria. Esta actividad se diferencia de la práctica profesional por ser voluntaria y sin crédito curricular.

Teniendo en cuenta lo anterior y la necesidad existente frente al tema de regulación interna en la Armada nacional, de las practicas estudiantiles, he estructurado el proyecto de Directiva permanente mencionado, para ser presentado como proyecto de grado dentro del programa de Especialización en Gerencia de la Calidad que adelanto en la Universidad Militar Nueva Granada.

El propósito de la Directiva, es presentar un procedimiento claro para que la Armada Nacional, a través de la Jefatura de Formación, Instrucción y Educación Naval, pueda contar con PASANTES, siendo esta la forma más efectiva para acercar a los estudiantes a la experiencia laboral, poniendo en práctica los conocimientos y las habilidades aprendidas durante su vida académica, ya que el objetivo es que el estudiante y la entidad se vean beneficiados con dichas prácticas.

Dejo a su consideración el proyecto presentado.

Respetuosamente,



TS17 DIANA CATHERINE LUGO COBOS  
Secretaria de la Jefatura de Formación, Instrucción y Educación Naval

Anexo: Directiva en siete (7) folios

**FIGURA 4. Socialización**  
**FUENTE: Elaboración propia**

## 6. CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta el diagnóstico realizado en el proceso de selección de pasantes y/o practicantes de la Jefatura de Formación, Instrucción y Educación Naval, en donde se identificó que se tienen muchas falencias en este, así mismo se requieren soluciones adecuadas para subsanar estas, toda vez que la institución se vería afectada por no tener un proceso adecuado y documentado sobre el manejo de este personal que se encuentra a bordo de esta entidad.

Acuerdo a lo anterior, se encuentra que no se contaba con un procedimiento para este proceso, por tal motivo se recolecta información por medio de una entrevista que se le realiza al coordinador del proceso con el propósito de conocer los pasos que se realizan actualmente para la selección de los estudiantes que requieren hacer pasantías y/o prácticas en diferentes dependencias de la Armada Nacional, los resultados arrojados por la entrevista fueron específicos, lo cual coadyuvo para la elaboración del diseño del procedimiento y de un Flujograma que detalla en orden de actividades lo que se debe realizar para tener un adecuado proceso de selección, así como también quienes son los responsables de estas.

Se concluye que la elaboración del diseño del procedimiento se realiza con el propósito que los practicantes y/o pasantes que ingresen a la institución cuente con un adecuado proceso de selección, en el cual se determina y establecen una serie de responsabilidades, actividades a desarrollar por parte de la institución educativa así como de la Jefatura de Formación, Instrucción y Educación Naval, a través del convenio que se realicen entre ambas partes, lo cual contribuye a fortalecer el proceso de formación de los estudiantes y el crecimiento de la institución.

## 7. WEBGRAFÍA

[1] Armada Nacional | Protegemos el Azul de la Bandera. [Online]. Disponible en: <https://www.armada.mil.co/>. [Avalaible: 18-marzo-2018]

[2] Tomas J., Técnicas e instrumentos cualitativos de recogida de datos. [Online]. Disponible en: [http://www2.unifap.br/gtea/wp-content/uploads/2011/10/T\\_cnicas-e-instrumentos-cualitativos-de-recogida-de-datos1.pdf](http://www2.unifap.br/gtea/wp-content/uploads/2011/10/T_cnicas-e-instrumentos-cualitativos-de-recogida-de-datos1.pdf) [Avalaible: 24-Abril-2018]

[3] Denzin y Lincoln, La entrevista en investigación cualitativa. [Online]. Disponible en: [http://www.ujaen.es/investiga/tics\\_tfg/pdf/cualitativa/recogida\\_datos/recogida\\_entrevista.pdf](http://www.ujaen.es/investiga/tics_tfg/pdf/cualitativa/recogida_datos/recogida_entrevista.pdf) [Avalaible: 12-mayo-2018]

[4] Ministerio de Educación Nacional, Ley 115 de 1994. [Online]. Disponible en: [https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-357166\\_archivo\\_pdf\\_Consulta.pdf](https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-357166_archivo_pdf_Consulta.pdf) [Avalaible: 24-Abril-2018]

[5] V. Juan, Artículo de La República Lo que debe saber para contratar a practicantes y aprendices. [Online] Disponible en: <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/lo-que-debe-saber-para-contratar-a-practicantes-y-aprendices-2552664> [Avalaible: 18-marzo-2018]

[6] Presidencia de la República, Guía para la solicitud y formalización de pasantes y/o practicantes. [Online] Disponible en: <http://es.presidencia.gov.co/dapre/DocumentosSIGEPRE/G-TH-04-Pasantes-Practicantes-Judicantes.pdf> [Avalaible: 24-Abril-2018]

[7] Ministerio del Interior, Proceso de selección para pasantes del proyecto capacidades territoriales para la paz. [Online] Disponible en: <http://www.pares.com.co/wp-content/uploads/2015/08/Descargar-convocatoria.pdf> [Avalaible: 24-Abril-2018]

[8] Corte Constitucional, Constitución política de Colombia 1991. [Online] Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia.pdf>. [Avalaible: 24-Abril-2018]

[9] Congreso de Colombia, Ley 30 de 1992 por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior. [Online] Disponible en: [https://www.cna.gov.co/1741/articles-186370\\_ley\\_3092.pdf](https://www.cna.gov.co/1741/articles-186370_ley_3092.pdf) [Avalaible: 24-Abril-2018]

[10] Ministerio de Protección Social, Concepto 6941 09 de enero de 2009. [Online] Disponible en: <https://cijuf.org.co/conceptosminproteccion/2009/enero/c6941.html> [Avalaible: 24-Abril-2018]

[11] Alcaldía de Bogotá, Decreto 1295 De 1994. [Online] Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629> [Avalaible: 24-Abril-2018]

[12] Ministerio de Defensa Nacional, Resolución No. 4519 de 2016". [Online] Disponible en: [https://www.colombiacompra.gov.co/sites/cce\\_public/files/cce\\_tvec/actas/resolucion\\_4519\\_0.pdf](https://www.colombiacompra.gov.co/sites/cce_public/files/cce_tvec/actas/resolucion_4519_0.pdf) [Avalaible: 24-Abril-2018]

[13] Alcaldía de Bogotá, Decreto 933 de 2003. [Online] Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=7594> [Avalaible: 24-Abril-2018]

[14] Alcaldía de Bogotá, Decreto 055 de 2015. [Online] Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629> [Avalaible: 24-Abril-2018]

[15] Presidencia de la República, Ley 1874 del 27 de diciembre de 2017. [Online] Disponible en: <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201874%20DEL%2027%20DE%20DICIEMBR%20DE%202017.pdf> [Avalaible: 24-Abril-2018]