



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

Cateo en la selección de talento de alto desempeño en el CRIC

Laura Castillo Ortiz

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Maestría en Gerencia del Talento Humano

Cateo en la selección de talento de alto desempeño en el CRIC

Laura Castillo Ortiz

Tesis presentada como requisito para optar al título de:

Magíster en Gerencia Del Talento Humano

Tutores:

Andrés Osorio Londoño

Marleny Cardona Acevedo

## **Agradecimientos**

Agradezco profundamente a los espíritus de la madre tierra que me permitieron caracterizar la práctica ancestral del Cateo; a los mayores sabedores que me abrieron camino espiritual y compartieron su conocimiento, saber y sentir; al espíritu mayor dador de vida y amor por brindarme la oportunidad de sentívivenciar; así como a mi compañero de vida, quien con generosidad me acompaña y alienta en cada decisión; a las mujeres que cultivaron mi curiosidad, pasión y fuerza; y por supuesto, a mis asesores Andrés Osorio y Marleny Cardona por orientarme y creer que era posible.

## Resumen

Esta investigación tiene como objetivo caracterizar la práctica ancestral del Cateo en el campo de la selección de personal dentro del Consejo Regional Indígena del Cauca (CRIC). Se realizaron comparativos de desempeño entre las personas contratadas mediante prácticas ancestrales y seleccionados mediante métodos de gestión humana tradicionales. La información se obtuvo a través de entrevistas semiestructuradas a mayores sabedores, conocedores de la práctica del Cateo y evaluaciones de desempeño de los llamados dinamizadores del proyecto sociocultural del SISPI- CRIC durante los años 2020, 2021 y 2022. Esta investigación permitió documentar y evaluar una práctica ancestral no registrada previamente en la selección de talento humano. Los resultados obtenidos revelan el proceso llevado a cabo por los mayores sabedores durante el Cateo en la selección de personal de alto desempeño. Dan resultados con mejor evaluación en el desempeño en los dinamizadores seleccionados a través de esta práctica ancestral-tradicional en comparación con aquellos seleccionados de manera convencional, durante los tres periodos evaluados.

*Palabras claves:* Cateo, Selección de personal, Practica ancestral, Desempeño, Entrevistas.

## TABLA DE CONTENIDO

### Contenido

Resumen .....	4
TABLA DE CONTENIDO .....	5
Introducción .....	8
Capítulo 1. Planteamiento del problema.....	10
<b>1.1 Descripción del problema de investigación</b> .....	10
<b>1.2 Formulación de la pregunta de investigación</b> .....	14
<b>1.3 Sistema de Objetivos</b> .....	14
<b>1.3.1 Objetivos General</b> .....	14
<b>1.3.2 Objetivos Específicos</b> .....	15
<b>1.4 Justificación</b> .....	15
Capítulo 2. Marco de Referencia .....	18
<b>2.1 Marco Teórico</b> .....	18
Figura 1 .....	27
Capítulo 3: Metodología .....	33
Figura 2 Componentes del proceso metodológico.....	33
<b>3.1 Alcance De Investigación</b> .....	33
<b>3.2 Enfoque De Investigación</b> .....	35
<b>3.3 Estrategias De Investigación</b> .....	36

<b>3.4 Técnicas Y Procedimiento De Investigación</b> .....	37
3.4.1 Anexo 1. Entrevista Semiestructurada .....	42
3.4.2 Anexo 2. Evaluación De Desempeño .....	44
<b>3.5 Horizonte De Tiempo De Investigación</b> .....	44
<b>3.6 Muestra</b> .....	45
<b>3.7 Procedimiento De Análisis De Datos</b> .....	47
Capítulo 4 Análisis De Resultados: .....	49
<b>Aspectos comunes en la práctica del Cateo en la Selección de Talento de Alto</b>	
<b>Desempeño en el CRIC:</b> .....	50
<b>Particularidades en la práctica del Cateo en la Selección de Talento de Alto</b>	
<b>Desempeño en el CRIC:</b> .....	55
<b>Resultados Evaluación de desempeño</b> .....	57
Figura 3.....	60
Grafica 1 .....	61
Grafica 2 .....	63
Grafica 3 .....	64
Capítulo 5 Conclusiones .....	66
Glosario.....	75
Referencias .....	78
Anexos:.....	83

<b>ENTREVISTA #1</b> .....	83
<b>ENTREVISTA #2</b> .....	87
<b>ENTREVISTA #3</b> .....	93
<b>ENTREVISTA #4</b> .....	102
<b>Evaluación de desempeño 2020</b> .....	105
<b>Evaluación de desempeño 2021</b> .....	106
<b>Evaluación de desempeño 2022</b> .....	107

## Introducción

El encuentro de dos culturas a través del proceso de selección de personal es un componente estratégico necesario en las organizaciones. Según De Juan García (2004), este proceso se lleva a cabo mediante concepciones y técnicas efectivas que están alineadas con la dirección estratégica y las políticas de Gestión de Recursos Humanos (GRH). Su objetivo principal es encontrar al candidato que mejor se ajuste a las características requeridas para el puesto de trabajo (Cuesta, 2010).

Es esencial realizar una cuidadosa selección de las herramientas a utilizar, teniendo en cuenta la cultura y las necesidades de la empresa u organización. La gestión eficaz de los recursos humanos es una de las principales responsabilidades de la dirección de una organización, como señalan Kiizza et al. (2018).

En el caso del Consejo Regional Indígena del Cauca - CRIC, una organización de carácter privado que agrupa a los once pueblos indígenas del departamento del Cauca y que se guía por la Sabiduría Ancestral de los pueblos originarios de la región, la elección cuidadosa de su talento humano (dinamizadores) es de vital importancia. Dado que la organización está involucrada en numerosas empresas comunitarias, asociaciones, IPSI, EAPB, instituciones educativas y programas a nivel local, departamental y nacional (CRIC Nacional), por lo que la demanda de personal dinamizador es constante. Por esto, el objetivo de esta tesis es: Caracterizar la práctica del Cateo en la selección de talento de alto desempeño en el CRIC, pues es su práctica de selección de personal por excelencia.



Este documento de tesis de Maestría en Gerencia del Talento Humano está compuesto por cinco capítulos. El primer capítulo presenta el problema de investigación, en el que se formula la pregunta guía, el objetivo general del estudio y su justificación. El segundo capítulo aborda el referente teórico, el cual se enfoca en los conceptos de selección de personal, alto desempeño, practicas no convencionales-interculturales y Cateo en la selección de personal. En el tercer capítulo se especifica la metodología del estudio, por lo que se identifica su alcance, enfoque, estrategia y técnicas de investigación-análisis aplicadas. En el cuarto capítulo se presentan los resultados de la investigación. Por último, en el quinto capítulo, se discuten los resultados, se presentan las implicaciones prácticas de éstos y se establecen las limitaciones y futuras investigaciones relacionadas con este estudio.

## Capítulo 1. Planteamiento del problema

### 1.1 Descripción del problema de investigación

El Consejo Regional Indígena del Cauca CRIC, es una Autoridad Tradicional Indígena de carácter pública especial. Fue creada por las autoridades indígenas del Cauca, en el marco del derecho propio, ley de origen y derecho mayor el 24 de febrero de 1971. (CRIC, 2020).

“es la máxima autoridad tradicional de los nativos del departamento del Cauca. Promueve los procesos económicos, sociales y políticos del departamento” (Mineducacion, 2017).

Dicha autoridad está orientada a la reivindicación y defensa de los derechos ancestrales, colectivos e individuales y territoriales de los pueblos indígenas en base a los principios de Unidad, Tierra, Cultura y Autonomía, cuya estructura operativa esta compuesta por tres programas: Político, Cultural y Económico de alcance local, zonal y regional. (CRIC, 2020). Lo que implica una constante necesidad de personal que dinamice los procesos de dichos proyectos.

La selección de personal busca asegurar, no solo que los candidatos posean la capacidad y conocimientos necesarios para enfrentar los desafíos actuales, sino también que tengan el potencial para el aprendizaje continuo y la adaptación a nuevos entornos. En este contexto, el talento se define como una habilidad especial para desarrollar destrezas específicas que conduzcan al logro de resultados (Bersin, 2006).

Es crucial considerar uno de los lineamientos fundamentales del Consejo Regional Indígena del Cauca -CRIC-, el cual establece que los dinamizadores deben cumplir un periodo máximo de dos años en un área o programa, según lo establecido en el XIV Congreso en

Kokonuko (2013). Donde se ratificaron mandatos del VI congreso Kwenxa Cxhab-Caldono (2005). “Todo personal que nos va a representar sea cateado por los mayores en las diversas estructuras y respetando criterios y perfiles definidos en el VI congresos y los avales de la comunidad”. “El personal a elegir sea seleccionado mediante criterios y perfiles, mas no solo por hoja de vida, que son miradas externas, además deben ser legitimados en comunidad, teniendo en cuenta el ejemplo que da con su familia”. “Periodo de trabajo de personas que trabajan con el CRIC: máximo de dos años”.

Cabe resaltar que además del periodo de tiempo del personal dinamizador de las diferentes estructuras, se hace hincapié en una selección mediante criterios y perfiles, mas no solo por hoja de vida y la importancia de legitimidad del personal por parte de la comunidad

Esto implica que el personal dinamizador además de cumplir con criterios de conocimiento y servicio comunitario, experimenta una rotación constante y debe ser capaz de aprender y adaptarse rápidamente a diferentes entornos.

Los colaboradores que impulsan la organización deben poseer, no solo conocimientos técnicos en sus respectivas áreas, sino también una sólida identidad cultural donde la sabiduría ancestral y el bienestar comunitario sea una guía constante, así como una mentalidad abierta hacia el aprendizaje. Esto implica estar arraigados en valores, creencias y respeto, ya que surgen nuevos desafíos y oportunidades que requieren que la fuerza laboral se adapte y crezca en entornos altamente innovadores tal como señalan Gaspar et al. (2018).

En este sentido, las prácticas tradicionales de selección de personal deben ser adecuadas, considerando los conocimientos y saberes propios de los pueblos indígenas del departamento. Se busca implementar una selección intercultural que permita elegir adecuadamente a un talento humano de alto desempeño encargado de dinamizar los procesos de la organización. Esto implica encontrar dinamizadores que no solo cumplan con los requisitos técnicos, sino que también compartan y aprecien la cultura y los valores de los pueblos indígenas.

Según mencionan Kiizza et al. (2018) en su artículo *Indigenous Human Resource Management Practices in Africa*:

Las prácticas de gestión autóctonas implican la aplicación de valores culturales y un compromiso adecuado de los recursos humanos, características que incorpora la práctica del Cateo en la selección de personal en busca de talento humano adecuado para desempeñarse en un contexto y momento específicos.

En el caso del proceso de selección intercultural para el Consejo Regional Indígena del Cauca - CRIC, se busca identificar dinamizadores (talento humano) que sean capaces, comprometidos y motivados con los intereses organizativos del CRIC, en consonancia con el concepto de WET WET FXINZENXI traducido al español “buen vivir comunitario”. Es importante que los dinamizadores sientan que tienen una misión que vale la pena, ya que, como menciona el artículo "Business Ethics" (1993), cuando los empleados tienen una misión significativa, la empresa obtiene beneficios económicos. Por el contrario, si los beneficios son la única misión, la empresa pierde su esencia.

De esa manera, los modelos alternativos de selección de personal, como la selección intercultural, en este caso el Cateo, adquieren una gran relevancia en la búsqueda de un talento humano alineado con los valores y objetivos de la organización CRIC, logrando armonía entre los modelos de selección tradicionales y las prácticas culturales propias de los pueblos indígenas, reconociendo el valor del conocimiento indígena en el ámbito de la gestión de recursos humanos.

El Consejo Regional Indígena del Cauca- CRIC como autoridad tradicional indígena basa su actuar en la sabiduría ancestral de los pueblos originarios del departamento del Cauca, entendida como “el saber cosmogónico y cosmológico que se transmite por generaciones a través de las orientaciones, ritualidad y prácticas de los Sabedores, permitiendo la pervivencia física y cultural de los pueblos indígenas” (SISPI-CRIC, 2020). Incluyendo las orientaciones en relación a la contratación de personal por medio de mandatos a lo largo del proceso organizativo, donde el Cateo toma un papel relevante.

El Cateo es un practica ancestral realizada por un mayor o mayora sabedora a una persona, familia, o lugar, con el fin de identificar o saber algo en específico, “El Cateo, ritual donde el médico tradicional interpreta las buenas y malas energías, Es realizar el diagnostico personal del sentir del cuerpo y espiritual” (Yatacue Noscue, 2019). Dicha práctica ancestral es utilizada por el CRIC para la selección de talento humano de forma intercultural, uniendo de forma armonía las prácticas tradicionales de selección de personal con la práctica ancestral del Cateo.

El "Cateo en la selección de personal" es una práctica arraigada en la sabiduría ancestral que desempeña un papel fundamental en la toma de decisiones relacionadas con el talento humano en empresas comunitarias, asociaciones, cabildos, IPSI, EAPB, programas,

instituciones educativas y organizaciones guiadas por el Consejo Regional Indígena del Cauca - CRIC. A pesar de su importancia y amplia aplicación, hasta el momento carece de caracterización, análisis y reconocimiento, Por tanto, es fundamental caracterizar y evaluar la práctica ancestral del Cateo en el contexto de la selección de personal, como un reconocimiento a la Sabiduría Ancestral de los pueblos indígenas del departamento del Cauca y su impacto en el desarrollo de las organizaciones que lo emplean.

Es importante destacar que, aunque el "Cateo" es una práctica espiritual propia de la sabiduría ancestral de los pueblos indígenas del departamento del Cauca, no es la única práctica espiritual utilizada en la selección de personal. Como se puede apreciar, un gran número de empresas de diversos sectores están avanzando en sus esfuerzos por incorporar un enfoque espiritual en sus culturas corporativas, como lo señala Conley et al. (1999). En este sentido, el CRIC, como organización que se guía por la Sabiduría Ancestral, no es ajena al uso de prácticas de selección interculturales, donde interactúan prácticas convencionales con saberes propios de los pueblos indígenas en la selección de talento humano de alto desempeño. Por ende, Este proceso debe caracterizarse y evaluarse en detalle para comprender su impacto y eficacia.

## **1.2 Formulación de la pregunta de investigación**

Siendo así, se plantea la pregunta: ¿Qué es el Cateo en la selección de talento de alto desempeño en el CRIC?

## **1.3 Sistema de Objetivos**

### **1.3.1 Objetivos General**

Caracterizar la práctica del Cateo en la selección de talento de alto desempeño en el CRIC

### **1.3.2 Objetivos Específicos**

- Identificar las particularidades o los mecanismos del Cateo en la selección de talento de alto desempeño en el CRIC.
- Describir y comprender el alcance del Cateo en la toma de decisiones de selección al interior del CRIC
- Comparar los resultados de desempeño de los empleados seleccionados con base en la práctica del Cateo respecto a los que fueron seleccionados mediante prácticas de gestión humana tradicionales.

### **1.4 Justificación**

El Cateo es una práctica cultural arraigada en la Sabiduría Ancestral de los pueblos indígenas, que se utiliza ampliamente en la predicción y toma de decisiones a nivel personal, familiar, comunitario y organizacional. En las últimas dos décadas, ha ganado mayor relevancia en el ámbito organizacional gracias a la implementación de prácticas interculturales y prácticas con pertinencia cultural en los territorios indígenas del departamento del Cauca. Dichas prácticas con frecuencia habitan en la cotidianidad, mas no de forma documentada.

En relación con las prácticas existentes, se enfatiza la necesidad de desarrollar capacidades y crear conciencia sobre los valores del conocimiento indígena en el ámbito de la gestión de recursos humanos, como menciona Kiizza et al. (2018). Aunque las prácticas de selección interculturales son relativamente nuevas, su implementación está siendo cada vez más frecuente. Un ejemplo de ello es el Cateo en la selección de personal.

Esta práctica es ampliamente utilizada por los pueblos indígenas del Cauca en diversas organizaciones, como empresas comunitarias, cabildos indígenas, asociaciones, programas sociales, unidades de cuidado, instituciones educativas, EPSI, IPSI, entre otras, que forman parte y son orientadas por el Consejo Regional Indígena del Cauca (CRIC), el cual congrega a los once pueblos indígenas del departamento y basa su actuar en la Sabiduría Ancestral, a través de los consejos de sabedores en diferentes escalas territoriales.

Es cierto que el Cateo en el proceso de selección de personal que aún no ha sido debidamente caracterizado ni evaluado, lo que revela un vacío de conocimiento en esta área. Esto resalta la necesidad de documentar y sustentar de manera comprobable la eficacia de esta práctica, que es propia de la sabiduría ancestral y está ligada a la espiritualidad.

Es relevante destacar que las autoridades tradicionales del departamento del Cauca, en el XIV Congreso Indígena del 20 de junio del 2013, han ratificado la importancia de la Sabiduría Ancestral como la puerta de entrada a todos los procesos comunitarios y organizativos, esto incluye la contratación de los dinamizadores que representan la organización en los diferentes espacios. Esta posición fue respaldada por las 09 zonas, los 10 pueblos y las 124 autoridades tradicionales de aquel momento conforme a:

MANTEY SA'TWE'SX PTHÜUSE KHABU NVXIHTNXI en español significa: El mandato de los mayores dejado en la chonta de mando.

En consecuencia, es necesario impulsar la investigación y el reconocimiento de la eficacia y relevancia del Cateo en el proceso de selección de personal, en línea con la Sabiduría Ancestral de los pueblos indígenas del departamento del Cauca, para promover una



comprensión más profunda y un reconocimiento de esta práctica ancestral en el ámbito organizacional.

## Capítulo 2. Marco de Referencia

### 2.1 Marco Teórico

La selección de personal de alto desempeño en el CRIC, toma en consideración conceptos occidentales, en las que se incorporan definiciones de autores como Moscoso et al. (2008), Chiavenato (2012), Hernández (2012), Cuesta Santos (2010), Talbot (2010), Benítez-Saña (2016), Ángel (2000), Voswinkel (2008), Imdorf (2010), Conley et al. (1999), Eymard-Duvernay y Marchal (1997), (Bonilla, 2018), Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), en su Informe de Política 10. Prácticas Ancestrales de Manejo de Recursos Naturales, Walle (2010), Logrando un acercamiento teórico a la selección de personal intercultural.

Es decir, la selección de personal es un proceso crucial en el cual las organizaciones, empresas e instituciones determinan cuál de los candidatos que se postulan para un puesto específico es el más adecuado para desempeñarlo. Como afirma Moscoso et al. (2008), la selección de personal implica tomar decisiones sobre la idoneidad de los candidatos para los puestos vacantes.

La selección de personal es una etapa fundamental dentro del proceso general de contratación, que sigue al reclutamiento. Ambos constituyen fases interrelacionadas en un mismo proceso. Según Chiavenato (2012), el reclutamiento se centra en la divulgación, la atracción y el aumento de candidatos, mientras que la selección se enfoca en la comparación, la elección, el filtro y la clasificación de los candidatos.

La selección de personal es descrita por Hernández (2012) como un proceso complejo que permite definir desde el inicio el tipo de personal que la empresa desea. A través de la descripción y análisis de los cargos se busca adecuar a los individuos a los perfiles contruidos por la organización en función de sus necesidades.

Además de ser un deber fundamental en la gestión de recursos humanos, la selección también abre la puerta a la identificación y contratación de talentos de alto desempeño. Como menciona Cuesta Santos (2010), el proceso de selección de personal se considera una inversión, y si se lleva a cabo de manera adecuada, puede generar un rápido retorno de dicha inversión.

En este sentido, la selección de personal no solo se limita a encontrar candidatos adecuados para cubrir los puestos vacantes, sino que también implica identificar a aquellos individuos con habilidades y capacidades sobresalientes que pueden contribuir significativamente al éxito de la organización. La selección efectiva del personal es crucial para maximizar el potencial de la inversión y garantizar el desempeño óptimo del talento humano en la empresa. Pues como asegura Talbot (2010) “el desempeño organizacional se configura como la variable definitiva mediante la cual se evalúan diversas prácticas de gestión organizacional la gestión de la calidad, el liderazgo, la gestión de los recursos humanos, la reingeniería...”.

En este estudio se considera que los empleados que poseen un alto nivel de bienestar emocional experimentan altos niveles de energía, entusiasmo y concentración en su trabajo, como indica Benítez-Saña (2016). Por lo tanto, al seleccionar un talento de alto desempeño, es importante tener en cuenta todos los aspectos relevantes con el fin de lograr no solo

adaptabilidad en la organización, sino también sinergia con la misma. Esto permitirá asegurar resultados oportunos, previsibles y de calidad, como señala Ángel (2000).

Al considerar todos los aspectos relevantes durante el proceso de selección, incluyendo el bienestar emocional de los candidatos, se busca garantizar que los empleados seleccionados tengan la capacidad de brindar un rendimiento excepcional y contribuir positivamente al éxito de la organización. La sinergia entre los empleados y la organización, junto con el bienestar emocional, puede generar un ambiente de trabajo productivo y positivo, impulsando resultados óptimos en términos de calidad y eficiencia.

Al seleccionar talento de alto desempeño es esencial tener en cuenta todos los aspectos relevantes, conocimientos, cultura, creencias, incluyendo el bienestar emocional de los candidatos. Esto no solo promueve la adaptabilidad, sino que también genera sinergia con la organización, lo que a su vez contribuye a la obtención de resultados oportunos, previsibles y de calidad

Desde esta perspectiva, las prácticas no convencionales de selección adquieren gran relevancia, como la intuición y la espiritualidad. La intuición está relacionada con las emociones del entrevistador hacia un candidato y puede influir en el proceso de selección. Según Voswinkel (2008), incluso los especialistas en recursos humanos más experimentados pueden dejarse guiar por sus emociones al emparejar candidatos con puestos vacantes. La toma de decisiones basada en emociones en el proceso de contratación puede considerarse una estrategia legítima y profesional, en lugar de una práctica ilegítima, como señala Imdorf (2010).

Por otro lado, la espiritualidad también está emergiendo como una práctica cada vez más común en el ámbito empresarial. Un gran número de empresas diversas están adoptando un enfoque espiritual en sus culturas corporativas, según Conley et al. (1999). Esto implica reconocer la importancia de los aspectos espirituales y trascendentes en el trabajo y la vida de los empleados. La espiritualidad en el lugar de trabajo puede influir en la selección de candidatos que se alineen con los valores y la cultura de la organización, promoviendo un sentido de propósito y bienestar emocional en el entorno laboral.

Resaltando que las prácticas no convencionales de selección, como la intuición y la espiritualidad, son cada vez más relevantes en el campo de la selección de personal. La intuición permite que las emociones del entrevistador guíen el proceso de selección, mientras que la espiritualidad promueve un enfoque trascendente y valora los aspectos espirituales en el lugar de trabajo. Estas prácticas pueden ser utilizadas de manera legítima y profesional para seleccionar a los candidatos adecuados que se alineen con la cultura y los valores de la organización.

Estas prácticas en la selección de personal están ganando cada vez más popularidad. En el ámbito de recursos humanos, se reconoce la influencia y el potencial significativo que representan. Las empresas que no logran adaptarse al entorno y a los cambios del mercado corren el riesgo de desaparecer, como los dinosaurios que se extinguieron debido a la falta de adaptación. Esto se puede considerar como una verdadera selección natural de las especies organizativas, como describe Chiavenato (2012).

Desde el año 1997, Eymard-Duvernay y Marchal observaron la aparición frecuente de expresiones de intuición y sentimientos desde las etapas iniciales de los procesos de

reclutamiento, cuando se filtran las solicitudes y se realizan las primeras conversaciones con especialistas en reclutamiento, como relata Imdorf (2010).

Esto sugiere que la intuición y los sentimientos desempeñan un papel importante en el proceso de selección, y los profesionales de recursos humanos reconocen cada vez más su influencia. Estas prácticas no convencionales en la selección de personal permiten tener en cuenta aspectos más subjetivos y emocionales en la toma de decisiones, complementando los enfoques más tradicionales y objetivos.

Permitiendo divisar que las prácticas no convencionales en la selección de personal están en aumento debido a su reconocida influencia en la adaptación y supervivencia de las organizaciones. La intuición y los sentimientos son considerados cada vez más en el proceso de selección, permitiendo una visión más holística y subjetiva para elegir a los candidatos adecuados. Abriendo caminos cada vez más tangibles a prácticas interculturales como el Cateo en la selección de personal.

La sabiduría ancestral como lo afirma (Bonilla, 2018) es el sustrato de la cosmovisión y de la relación con la Madre Tierra y permiten el desarrollo de conocimientos propios y universales, saberes, sentimientos, prácticas y pensamientos vivenciales que garantizan la pervivencia y permanencia de los pueblos de generación en generación; ahora bien las prácticas ancestrales se refieren a los “conocimientos y prácticas desarrolladas por las comunidades locales a través del tiempo para comprender y manejar sus propios ambientes locales. Se trata de un conocimiento práctico y no codificadas, creado por la observación directa a través de generaciones como una forma de incrementar la resiliencia de su entorno

natural y de sus comunidades.” Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO).

Es importante destacar que el "Cateo", siendo una práctica ancestral no convencional en el ámbito de la selección de personal, desempeña un papel fundamental y decisivo en la selección de talento humano de alto desempeño en el contexto del CRIC. Inicialmente definido como una práctica propia de los médicos tradicionales, el "Cateo" permite identificar el estado espiritual de la persona, la familia y el territorio a través de la interpretación de señales, sueños, visiones, fuego y cambios climáticos, como describe el componente de Sabiduría Ancestral del CRIC en el año 2022.

Esta práctica, que ha sido utilizada de forma milenaria para la identificación y predicción a nivel personal, familiar y comunitario y ha transitado hacia un ámbito organizacional en la actualidad. El "Cateo" identifica talentos de alto desempeño en base a la sabiduría ancestral, fusionando la espiritualidad con los mecanismos tradicionales de la selección de personal.

El Cateo permite que los modelos de selección tradicionales se complementan de manera armoniosa con las costumbres propias de los pueblos, resaltando los saberes autóctonos en un ámbito que puede parecer distante de lo convencional pero que tiene gran relevancia en el mundo contemporáneo, como señala Walle (2010). Se destaca que la toma de decisiones debe permanecer en el ámbito de la comunidad, fomentando el desarrollo de liderazgo local y asegurando que las decisiones reflejen la voluntad de la comunidad en lugar de influencias externas.

En el contexto del CRIC, el Cateo desempeña un papel esencial en la identificación de candidatos que están alineados con los valores, la cultura y las necesidades de la

organización. Esta práctica ancestral permite una visión más holística y trascendente en el proceso de selección de talento humano de alto desempeño.

El Cateo tiene papel fundamental en la selección de talento humano en el CRIC, iniciando por una selección tradicional y culminado con la práctica tradicional que determina la idoneidad del aspirante a través de la interpretación de señales y la conexión con la sabiduría ancestral manifestada por mayores sabedores. El Cateo busca identificar talentos de alto desempeño en armonía con los valores, principios y necesidades de la organización, fusionando la espiritualidad con la selección de personal

Los pueblos indígenas del departamento del Cauca, al igual que muchos otros, han logrado articular conocimientos, saberes y prácticas propias con otros saberes provenientes de diferentes culturas, como los occidentales, afrodescendientes y alternativos. Esta articulación se basa en el respeto y la armonía entre los diversos saberes, y se denomina prácticas interculturales. En el caso específico del Cateo en la selección de personal, se combinan prácticas tradicionales occidentales de selección de personal con saberes propios de los pueblos indígenas.

El talento humano, entendido como un capital intangible que agrega valor a las organizaciones, es considerado el centro de cualquier organización e impulsa todas sus actividades con su potencial, como señala Moreno. En este contexto, el Cateo se convierte en un proceso final y decisivo en la selección de talento humano de alto desempeño.

El Cateo, como práctica ancestral, permite incorporar los conocimientos y saberes propios de los pueblos indígenas en el proceso de selección de personal. Al combinar prácticas occidentales propias de la selección con saberes tradicionales de las comunidades



indígenas, en busca de encontrar y seleccionar a aquellos candidatos que poseen las habilidades, conocimientos y valores alineados con las necesidades y la cultura de la organización.

Siendo el Cateo en la selección de personal un ejemplo de cómo los pueblos indígenas del departamento del Cauca han logrado articular saberes propios con prácticas occidentales en un enfoque intercultural. Esta práctica final y decisiva busca seleccionar talento humano de alto desempeño, que aporte valor y sea coherente con la cultura y las necesidades de la organización en desempeño, adaptación y compromiso.

El talento de alto desempeño se caracteriza por tener una sólida identidad cultural y una mente abierta para el aprendizaje. Está enmarcado en valores, creencias y respeto, lo que les permite enfrentar nuevos desafíos y aprovechar nuevas oportunidades. Estos individuos tienen la capacidad de adaptarse y crecer en entornos altamente innovadores, como señala Gaspar et al. (2018). Además, son altamente confiables para sus equipos de trabajo, lo que facilita la inclusión y la adaptabilidad del nuevo talento en la organización.

Sin embargo, es importante destacar que ni el Cateo ni los dinamizadores seleccionados a través de esta práctica se encuentran debidamente caracterizados o evaluados. Esto indica que existe un vacío de conocimiento en cuanto a la comprensión y evaluación de estas prácticas y de los resultados obtenidos. Es esencial llevar a cabo una caracterización y evaluación exhaustiva de estas prácticas para comprender mejor su impacto y su eficacia en la selección de talento de alto desempeño.

Esto permite a la organización obtener información sólida y fundamentada sobre la efectividad del Cateo y los dinamizadores seleccionados a través de esta práctica,

generando el reconocimiento de la sabiduría ancestral en este campo como fue mandatado en el XV congreso CRIC en resguardo de Rioblanco Sotara, así como identificar áreas de mejora y optimización en el proceso de selección, brindando fundamentos concretos para futuras decisiones y mejoras en el reclutamiento y la selección de personal.

Aunque, el talento de alto desempeño se caracteriza por su identidad cultural y mente abierta, es necesario llevar a cabo una caracterización y evaluación de las prácticas de Cateo y de los dinamizadores seleccionados a través de esta práctica para comprender mejor su efectividad y su impacto en la organización. Esto proporcionará información valiosa para la mejora continua del proceso de selección de personal en la organización

Hasta ahora, el Consejo Regional Indígena del Cauca (CRIC) ha empleado un enfoque de tres pasos para buscar talento humano de alto desempeño. Este enfoque se compone de los siguientes elementos:

- Procesos de selección de personal tradicionales: El CRIC utiliza prácticas convencionales de selección de personal que son comunes en el ámbito organizacional.
- Práctica de Cateo en la selección de personal: una vez identificados los candidatos que cumplen con el perfil buscado, se procede a realizar el proceso de Cateo por un mayor conocidos como Thê' Wala o Kiwe Thê'
- Talento humano de alto desempeño: Resultado esperado de la aplicación de los procesos de selección tradicionales y la práctica del cateo.

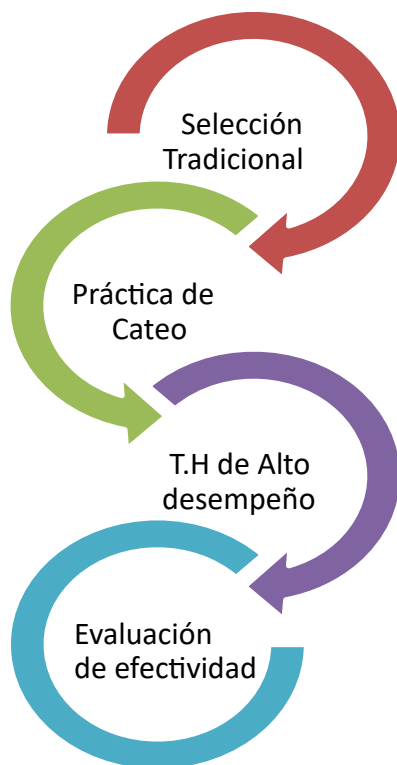
Además de estos tres pasos, se menciona la importancia de agregar un cuarto paso relacionado con la evaluación de la efectividad del proceso intercultural de selección.

Puesto a que aun que cada programa del CRIC realiza una evaluación anual de desempeño a los dinamizadores esta no toma en consideración la realización o no del Cateo en la selección, por lo que hasta ahora no se cuenta con evidencia de efectividad o no del proceso de selección intercultural

El enfoque del CRIC para la búsqueda de talento humano de alto desempeño involucra procesos de selección tradicionales, la práctica del Cateo y la obtención de talento de alto desempeño, como se encuentra mandatado en el XIV Congreso donde “Todo personal que nos va a representar sea Cateado por los mayores en las diversas estructuras y respetando criterios y perfiles definidos en el VI congreso; El personal a elegir sea seleccionado mediante criterios y perfiles, mas no solo por hoja de vida que son miradas externas ” resaltando la importancia de las practicas tradicionales de selección en los criterios y perfiles y el Cateo como practica de selección propia y obligatoria. Estos tres pasos dan cabida a la evaluación de la efectividad del proceso de selección, como un componente importante para asegurar la calidad y la mejora continua en la selección de personal.

Figura 1

*Proceso de selección de talento de alto desempeño CRIC*



La grafica anterior hace relación a los tres pasos realizados en la selección de personal de talento humano del Consejo Regional Indígena del Cauca -CRIC, más la evaluación de efectividad del proceso de selección intercultural, permitiendo divisar la propuesta de cuatro pasos en la selección de personal de alto desempeño el en CRIC planteada previamente.

El proceso de selección del CRIC comprende la aplicación de procesos de selección tradicionales, la práctica del Cateo llevada a cabo por el mayor sabedor o sabedora, la identificación del talento humano de alto desempeño y la evaluación anual del proceso de selección. Estos pasos combinan elementos culturales y convencionales para garantizar la selección de personal idóneo y alineado con los valores y las necesidades de la organización. A continuación, dan a conocer a mayor profundidad los cuatro pasos del proceso.

Procesos de selección tradicionales: Este paso implica llevar a cabo los procesos de selección convencionales, estos distantes de ser ajenos a la organización CRIC, representan un primer paso en la selección intercultural, que pueden incluir la definición del cargo y el perfil requerido, realizar el reclutamiento de candidatos, llevar a cabo entrevistas estructuradas, realizar pruebas de conocimiento relacionadas con el perfil y el contexto territorial, entre otros.

Práctica del cateo en la selección de personal: En este paso la selección de personal trasciende de convencional a intercultural, la selección es realizada por el mayor sabedor o sabedora, quien lleva a cabo procesos de Cateo para identificar, predecir, evaluar, y seleccionar al personal. El Cateo implica interpretar señales, sueños, visiones, fuego y cambios climáticos para determinar el estado espiritual de los candidatos y su idoneidad para el cargo.

Talento humano de alto desempeño: Una vez que se han aplicado los procesos de selección tradicionales y la práctica del Cateo, se identifica y selecciona al dinamizador a contratar, como se encuentra mandado en el VI congreso CRIC. Este es talento humano de alto desempeño. Para ello estos individuos deben demostrar adaptación al equipo, cumplimiento de objetivos, afinidad política organizativa, compromiso comunitario, así como la capacidad de proyectar metas y resultados.

Evaluación del proceso intercultural de selección: Según Lanus (2009) las evaluaciones de desempeño son una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa de la organización. Con base en los tipos de problemas identificados, la evaluación del

desempeño nos sirve en la determinación y en el desarrollo de una política adecuada a las necesidades de la organización.

Para asegurar la mejora continua del proceso de selección, se lleva a cabo una evaluación de los dinamizadores seleccionados. Esto se realiza anualmente mediante el uso un instrumento de evaluación específico, que permiten evaluar el impacto y la efectividad de los seleccionados y realizar ajustes en consecuencia. Dicho instrumento es proporcionado por la consejería mayor del CRIC, así como sus modificaciones, la cual está compuesta por una autoridad representante de cada zona, hoy 11 personas- consejeros mayores.

La evaluación de desempeño es una herramienta de gestión de recursos humanos ampliamente utilizada, que en el caso de la organización CRIC da gran relevancia a criterios relacionados con el compromiso político- organizativo y comunitario

La evaluación de desempeño utilizada para esta investigación corresponde a la proporcionada por la consejería mayor CRIC del periodo 2019-2021 en cabeza del consejero mayor y representante legal Hermes Pete Vivas, en un instrumento de seis criterios y una valoración final en formato Excel, basado en evaluaciones previas de formato Word. Sin embargo, hasta ahora la evaluación de desempeño del CRIC no considera la aplicación o no de la práctica del Cateo.

### **Evaluación De Desempeño De Los Dinamizadores Del CRIC**

El consejo regional indígena del Cauca- CRIC realiza de forma anual una evaluación a cada dinamizador en todos sus programas, donde el Sistema Indígena de Salud Propio e Intercultural- SISPI no es ajeno, dicha evaluación utiliza seis criterios de desempeño:

**Cumplimiento de las responsabilidades en el cargo como dinamizador:** Se evalúa el cumplimiento del dinamizador en relación a las tareas y responsabilidades asignadas en su cargo.

**Relación interpersonal y trabajo en equipo:** Se valora la habilidad del dinamizador para establecer relaciones efectivas y armónicas con sus compañeros de trabajo y colaborar de manera eficiente en equipo.

**Compromiso comunitario con el proceso político-organizativo del CRIC:** Se considera la participación activa y el compromiso del dinamizador en el proceso político y organizativo de la comunidad y del CRIC.

**Atención a convocatorias de carácter regional, zonal y local:** Se evalúa la disposición, participación y representación del dinamizador como sistema en las convocatorias y actividades regionales, zonales y locales relacionadas con su área de trabajo.

**Aporte que hace el dinamizador a cada sistema propio:** Se valora la contribución del dinamizador en la implementación y fortalecimiento de los sistemas propios del CRIC, en este caso de los cinco componentes del SISPI.

**Disponibilidad y responsabilidad para el desarrollo de actividades:** Se considera la voluntad del dinamizador para cumplir con las responsabilidades contractuales y asignadas en marco al fortalecimiento de los proyectos CRIC en los tiempos establecidos demostrada en el desarrollo de sus actividades.

Estos criterios se evalúan en una escala de valoración que incluye las categorías de "No aceptable, Aceptable, Bueno y Excelente". La valoración final determina la continuidad del

dinamizador en su cargo. Es importante tener en cuenta que también se pueden considerar otras variables de observación, como la pérdida del aval político, el cumplimiento del tiempo de mandato, los conflictos de interés o la asignación de un nuevo rol organizativo, entre otros, que pueden influir en la continuidad del dinamizador, mas no en su valoración.

Tomar en consideración la aplicación del Cateo en la selección de personal permitirá analizar y medir el impacto de la selección intercultural realizada en el CRIC y determinar si el Cateo ha sido exitoso en la selección de talento humano de alto desempeño o no. La evaluación de la efectividad del proceso intercultural proporciona información valiosa en el contexto político-organizativo, así como realizar mejoras y ajustes en el sistema de selección de personal.



## Capítulo 3: Metodología

En este capítulo se describe el proceso metodológico llevado a cabo en esta investigación de maestría. Se detallan las etapas seguidas para obtener los datos e información necesarios para responder a la pregunta de investigación: ¿Qué es la práctica del Cateo en la selección de talento de alto desempeño en el CRIC? Las etapas del diseño metodológico de este estudio se presentan en la figura 2, las cuales son consistentes con los aspectos que deben contemplarse en el abordaje metodológico en una investigación en el campo de las organizaciones y la gestión humana. Bryman & Bell (2015)

La Figura 2 muestra los elementos clave definidos en este capítulo, los cuales facilitaron la ejecución de la fase empírica de la investigación, proporcionando una visión general del enfoque metodológico adoptado, destacando las etapas y los elementos que permitieron recopilar la información necesaria para abordar la pregunta de investigación planteada.

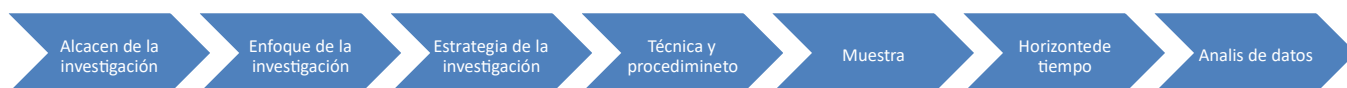


Figura 2 Componentes del proceso metodológico

### 3.1 Alcance De Investigación

En relación al alcance, esta investigación avanza de lo exploratorio a lo explicativo: explorando tres etapas, de lo exploratorio a lo descriptivo y finalmente a lo explicativo. En su primera etapa, se utiliza un alcance exploratorio para estudiar un fenómeno nuevo o poco investigado, como es el caso del Cateo en el campo de la selección de personal. Esta investigación busca examinar y comprender esta práctica tradicional en detalle, ya que, aunque es ampliamente utilizada aún no se encuentra documentada.

En segunda etapa, se emplea un alcance descriptivo para caracterizar y especificar los conceptos, variables, aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o problema investigado. En este caso, se busca describir de manera clara el proceso, insumos y relevancia de la práctica realizada por los mayores sabedores en la selección de personal. Es importante detallar y documentar cómo se lleva a cabo esta práctica ancestral para tener una comprensión clara de sus características.

Por último, se utiliza un alcance explicativo en esta investigación. El objetivo es analizar las relaciones entre las variables involucradas en la práctica del Cateo en la selección de personal. Dado que esta práctica, aunque se encuentra mandatada en el campo de la selección de personal por las autoridades ancestrales desde el año 2010, no está documentada o evaluada, es necesario brindar información y ampliar el conocimiento para facilitar su comprensión y aplicación al interior de la organización CRIC. Se busca establecer vínculos y explicar cómo la práctica del Cateo puede influir en la selección de talento de alto desempeño.

Las prácticas ancestrales como el Cateo, hacen parte de la cotidianidad de los pueblos indígenas, sin embargo; son los mayores sabedores los guardianes, practicantes y transmisores de estos conocimientos puestos al servicio comunitario. Donde el cuidado en la entrega e interpretación de la información permite la pervivencia de los saberes y la protección de la información.

En conclusión, esta investigación utiliza un enfoque de alcance exploratorio para examinar un fenómeno poco estudiado, un alcance descriptivo para detallar el proceso de Cateo en la selección de personal y un alcance explicativo para analizar las relaciones entre las variables involucradas. El objetivo es ampliar el

conocimiento en relación a la práctica ancestral y proporcionar información relevante sobre esta práctica en el campo de la selección de personal, teniendo en cuenta que el Cateo en la selección de personal en la organización CRIC se encuentra mandatado por las autoridades mediante congreso, más la práctica no se encuentra documentada o evaluada. Por lo que la investigación busca brindar información relevante para la toma de decisiones al interior de la organización.

### **3.2 Enfoque De Investigación**

Esta investigación se llevó a cabo utilizando un enfoque mixto, que combina elementos cualitativos y cuantitativos.

En primer lugar, se emplea un enfoque cualitativo para describir en detalle el proceso de Cateo en la selección de personal, centrándose en la experiencia y el conocimiento compartido por los mayores y mayores sabedoras que llevan a cabo esta práctica. Donde el investigador cualitativo parte de la premisa de que el mundo social es relativo y solo puede ser entendido desde el punto de vista de los actores estudiados (Hernández et al., 2010).

Dando gran relevancia a la narrativa y se buscando comprender a fondo el proceso desde su perspectiva cultural y tradicional.

En segundo lugar, se utiliza un enfoque cuantitativo en esta investigación. Además de caracterizar el proceso de Cateo en la selección de talento en el Consejo Regional Indígena del Cauca (CRIC), se realiza una evaluación estadística de la efectividad de esta práctica en la identificación de candidatos que se espera tengan un alto desempeño en sus cargos. Esto implica recopilar datos cuantitativos, como indicadores de desempeño y resultados, y analizarlos de manera numérica y no descriptiva presentando resultados en tablas y

gráficas, características que describen este tipo de investigación según Kothari (2004) logrando evaluar la relación entre la práctica del cateo y el desempeño laboral.

El uso de ambos enfoques enriquece la comprensión del fenómeno estudiado y permite obtener una perspectiva más completa de su impacto y eficacia. Donde el enfoque cualitativo permite describir a profundidad el proceso de Cateo desde la perspectiva de los mayores sabedores, mientras que el enfoque cuantitativo se emplea para evaluar estadísticamente la efectividad de esta práctica en la selección de talento de alto desempeño.

### **3.3 Estrategias De Investigación**

En esta investigación, se emplearon dos estrategias de investigación: entrevistas desde una mirada cualitativa y análisis documental desde lo cuantitativo. Estas estrategias permitieron obtener los datos necesarios para responder a la pregunta de investigación planteada.

La primera estrategia, la entrevista, consiste en una conversación formal entre dos individuos, en la cual se analiza un fenómeno de estudio específico. En este caso, se utilizó la entrevista para obtener información sobre el proceso de Cateo en la selección de talento humano, desde la perspectiva de los mayores y mayores sabedoras que aplican esta práctica tradicional en el CRIC. El entrevistador confió en la experiencia y el conocimiento de los entrevistados para obtener una comprensión más profunda de este proceso.

La segunda estrategia, el análisis documental, se basa en obtener y evaluar información relevante de documentos físicos o electrónicos. En esta investigación, se empleó el análisis documental para obtener información sobre el talento humano o dinamizadores seleccionados mediante la práctica de Cateo en comparativo con el que no lo fue, así como

los resultados de desempeño alcanzados en los procesos o cargos asumidos. Esta información documental fue fundamental para evaluar la efectividad de la práctica del Cateo en la selección de talento de alto desempeño.

De esta forma las entrevistas y análisis documental fueron utilizados en esta investigación para obtener datos relevantes y responder a la pregunta de investigación. La primera estrategia permitió obtener información directa sobre el proceso de Cateo, mientras que la segunda brindó datos sobre el talento humano seleccionado mediante esta práctica y comparativos de sus resultados de desempeño. El uso combinado de estas estrategias favorece un análisis más completo de la práctica cultural en el campo de la selección de personal.

### **3.4 Técnicas Y Procedimiento De Investigación**

Las técnicas de investigación son los procedimientos implementados para obtener los datos que dan respuesta a las preguntas de investigación, los cuales están alineados con la estrategia de investigación, como lo plantea Hernández-Sampieri y Mendoza (2018). En esta investigación, se utilizaron dos técnicas, la primera es la entrevista semiestructurada para obtener los datos necesarios y la segunda un análisis documental de evaluaciones de desempeño con el fin de medir y comparar resultados.

Como primera técnica la entrevista semiestructurada es un enfoque flexible que permite adaptar las preguntas y la conversación según las condiciones y el contexto de la entrevista. A diferencia de las entrevistas estructuradas, que siguen un conjunto fijo de preguntas, las entrevistas semiestructuradas brindan mayor libertad para explorar temas de interés, aclarar términos y abordar ambigüedades.

Al emplear una entrevista semiestructurada, los investigadores pueden establecer un conjunto inicial de preguntas y temas a tratar, pero también tienen la flexibilidad de adaptar y profundizar en determinados aspectos según las respuestas y la dinámica de la entrevista. Puede formular preguntas adicionales en la entrevista en caso de que sea requerido Creswell (2009).

Esto facilita una mayor comprensión del fenómeno estudiado y permite obtener información detallada y enriquecedora de los participantes. Su flexibilidad permitió a la investigadora ajustar las preguntas y profundizar en temas de especial interés durante las entrevistas, lo que facilitó una comprensión más completa y enriquecedora del proceso de cateo en la selección de talento humano en el CRIC.

Así es, la entrevista semiestructurada se llevó a cabo con los mayores sabedores que practican el Cateo en el ámbito específico del talento humano en el CRIC. La guía de entrevista semiestructurada sobre la práctica de cateo para la selección de talento humano se encuentra descrita en el punto 3.4.1 del estudio. Esta guía contiene las preguntas diseñadas para abordar el primer objetivo de investigación y consta de un total de siete preguntas.

Durante el período comprendido entre el segundo semestre de 2022 y el primer semestre de 2023, se realizaron las entrevistas con los mayores sabedores. Estas entrevistas tuvieron como objetivo obtener información valiosa sobre la práctica de Cateo y su aplicación en la selección de talento humano en el contexto del CRIC.

La entrevista semiestructurada permitió una interacción flexible con los participantes, brindando la oportunidad de profundizar en aspectos relevantes y aclarar dudas o

ambigüedades. La información recopilada a través de estas entrevistas proporcionó datos significativos para responder al objetivo de investigación número 1, relacionado con la caracterización de la práctica del cateo en la selección de talento de alto desempeño en el CRIC

Es importante destacar que, previo a la realización de las entrevistas, se siguieron ciertos requisitos solicitados por los mayores que permitieron llevar a cabo el encuentro personal con los mayores sabedores que desarrollan a la practicidad ancestral en el campo de la selección de personal. Estos requisitos incluyeron:

#### **Cateo De Las Preguntas:**

Antes de realizar las entrevistas, se sometieron las preguntas a un proceso de cateo. Esto implica que las preguntas fueron revisadas y evaluadas por los mayores sabedores para asegurar su pertinencia, claridad y respeto hacia la práctica ancestral del cateo. Este paso garantizó que las preguntas estuvieran alineadas con la cosmovisión, las tradiciones y las normas de los pueblos indígenas del CRIC.

Este primer cateo brinda la garantía a los mayores y a la organización CRIC de la adecuada utilización de la investigación en el campo académico y no comercial, dejando constancia de que no todo puede ser documentado o incluso expresado en castellano.

#### **Ritual De Limpieza Del Entrevistador:**

Antes de la realización de las entrevistas, la entrevistadora llevó a cabo un ritual de limpieza en uno de los sitios considerados sagrados del territorio la Gaitana, con prácticas

tradicionales de purificación con enfoques espirituales propios de la cultura y tradiciones del pueblo nasa. Este ritual tuvo como objetivo prepararse adecuadamente para el encuentro y mostrar respeto hacia la práctica del cateo y la sabiduría ancestral, así como despojarse de malas energías o posibles impurezas frente a la documentación.

Dando lugar al establecimiento de la hora, fecha, lugar de encuentro y ofrenda específica: Se coordinaron previamente la hora, fecha y lugar para cada entrevista individual, respetando las preferencias y disponibilidad de los mayores sabedores. Además, se tuvo en cuenta la solicitud de una ofrenda específica requerida por cada mayor, como un acto de respeto y reconocimiento a su sabiduría y a la práctica del cateo. Estos insumos fueron una pesa de coca y media de chirrincho en cada ocasión.

Cada entrevista se llevó a cabo de manera individual, y se obtuvo el consentimiento informado de los participantes en los espacios que ellos mismos definieron. Esto aseguró que se respetaran los aspectos culturales y tradicionales de los mayores sabedores, así como su privacidad y voluntad de participar en la investigación.

Estos requisitos previos a las entrevistas reflejan el respeto y la sensibilidad cultural que se tuvo en cuenta en el proceso de investigación, reconociendo la importancia de seguir los protocolos y prácticas propias de la sabiduría ancestral y el cateo en la selección de talento humano en el CRIC.

Como segunda técnica de la investigación, se llevó a cabo un análisis de los documentos institucionales del CRIC para evaluar la efectividad del Cateo como práctica en la selección de talento humano de alto desempeño. Específicamente, se analizaron los resultados de las



evaluaciones de desempeño de los dinamizadores del Sistema Indígena de Salud Propio e intercultural (SISPI) durante los años 2020, 2021 y 2022.

Las evaluaciones de desempeño son una apreciación sistemática, periódica, estandarizada y cualificada, del valor demostrado por un individuo en su puesto de trabajo, desde el punto de vista de la organización donde trabaja. Reis, (2007), el CRIC realiza de forma anual una evaluación direccionada por la consejería mayor de la organización hacia los coordinadores de programas regional, quienes a su vez las direccionan a las y los coordinadores de escalas zonal y local.

Estas evaluaciones fueron realizadas por los superiores del personal del proyecto SISPI, llamados coordinadores de programa en la escala regional, el cual conto con dos personas, una durante los años 2020 y 2021 y otra persona durante el año 2022. Dicho instrumento se describe en el punto 3.4.2 del documento.

El CRIC es una organización con una estructura que abarca tres grandes proyectos a nivel regional, zonal y local: político-organizativo, socio-cultural y económico. En el contexto de esta investigación, se enfocó en los resultados de las evaluaciones de desempeño del talento humano que dinamizan el proyecto socio-cultural del Sistema Indígena de Salud Propio e Intercultural- SISPI. Tomando el formato establecido por la consejería mayor del periodo 2019-2021.

Se llevó a cabo un comparativo de desempeño en relación los seis criterios de valoración final entre los dinamizadores seleccionados mediante la práctica del Cateo y aquellos que fueron seleccionados sin utilizar esta práctica.

El análisis de los documentos institucionales permitió obtener información objetiva sobre el desempeño de los dinamizadores y evaluar si existían diferencias significativas en los resultados entre aquellos seleccionados a través del Cateo y aquellos seleccionados sin utilizar esta práctica. Esta comparativa contribuyó a evaluar la efectividad del Cateo en la selección de talento humano de alto desempeño en el contexto del proyecto socio-cultural del SISPI regional del CRIC

#### 3.4.1 Anexo 1. Entrevista Semiestructurada

La guía de entrevista semiestructurada tiene como objetivo caracterizar la práctica del Cateo en la selección de talento humano de alto desempeño. Antes de realizar la entrevista, se cumplieron los requerimientos establecidos por los mayores sabedores para su realización. La entrevistadora, Laura Castillo Ortiz, aseguró haber cumplido con los requisitos necesarios y haberse preparado adecuadamente para el encuentro.

Es importante resaltar que la información recolectada durante la entrevista será utilizada únicamente con fines educativos y no se utilizará para la réplica o el lucro. El objetivo principal es obtener una comprensión más profunda de la práctica del cateo en la selección de talento humano de alto desempeño, en línea con los objetivos de la investigación.

La entrevista se realizará utilizando un enfoque semiestructurado, lo que significa que se seguirán preguntas previamente diseñadas, pero se permitirá la flexibilidad para profundizar en temas de especial interés y aclarar cualquier término o concepto. La guía de entrevista proporcionará una estructura para abordar los aspectos clave de la práctica del cateo, permitiendo obtener información relevante y enriquecedora para la investigación.

Es importante recordar que el proceso de entrevista se lleva a cabo con el consentimiento informado de los participantes, respetando sus preferencias y condiciones establecidas por ellos.

Saludo y presentación del entrevistado (nombre, territorio y espacio en el que desarrolla su quehacer)

1. Desde su conocimiento ¿Qué es el cateo aplicado en la selección de personas para ocupar los cargos de dinamizador?
2. ¿Cómo se prepara para realizar el cateo para la selección de personas? (espacios, materiales)
3. ¿Cuánto tiempo toma el cateo en la selección de un aspirante para ocupar un rol de dinamizador?
4. ¿Qué aspectos o características analiza en el proceso de cateo para identificar que un aspirante a dinamizador es apto para el cargo o una actividad específica a desarrollar?
5. ¿Cómo el cateo le ofrece información o conocimiento para determinar que el futuro dinamizador tendrá un buen rendimiento dentro del cargo?
6. ¿Cómo se determina la elección final de un dinamizador cuando dos o más aspirantes al rol cumplen con los requisitos deseados en la persona?
7. ¿Considera pertinente hacer alguna aclaración, comentario o recomendación respecto a la práctica del cateo en la selección de talento humano, que pueda disminuir inquietudes o aportar en el conocimiento?

### 3.4.2 Anexo 2. Evaluación De Desempeño

El análisis de los documentos institucionales del CRIC para evaluar la efectividad del Cateo como práctica en la selección de talento humano de alto desempeño se basó en la recopilación, comparación y análisis de la evaluación de desempeño de los dinamizadores del Sistema indígena de Salud Propio e Intercultural SISPI- CRIC de los años 2020, 2021 y 2022. Por medio del instrumento Excel referenciado por la consejería mayor a los coordinadores de programa.

El instrumento de evaluación de desempeño cuenta con seis celdas relacionadas a el nombre del dinamizador, componte, aval, criterios, valoración final y continuidad, las cuales a su vez cuentan con subdivisiones, permitiendo marcar con SI y NO en las casillas de celdas de Aval y Continuidad, así mismo permite una valoración de No aceptable, Aceptable, Bueno o Excelente en las celdas de Criterios y Valoración final.

A continuación, se presenta el formato de evaluación de desempeño utilizado en a investigación, el cual a la fecha se encuentra vigente en la organización CRIC:

AÑO 20xx N° dinamizadores												
DINAMIZADOR	COMPONETE	AVAL POLITICO	AVAL SABIDURIA	CRITERIOS						VALORACIÓN FINAL	CONTINUIDAD	
				Cumplimiento de las responsabilidades en el cargo como dinamizador	Relación interpersonal y trabajo en equipo	Compromiso comunitario con el proceso político-organizativo cric	Atención a convocatorias de carácter regional, zonal y local	Aporte que hace el dinamizador a cada sistema propio	Disponibilidad y responsabilidad para el desarrollo de actividades		SI	NO

### 3.5 Horizonte De Tiempo De Investigación

En esta investigación se utilizaron dos enfoques de tiempo: uno transversal y otro longitudinal.

El enfoque transversal se aplicó en la etapa de la entrevista semiestructurada, donde se recolectó información en un momento específico. En este caso, se entrevistó a los mayores

sabedores que realizan el cateo en la selección de talento humano en un único momento (Saunders et., 2018). Este enfoque permite obtener una instantánea de la práctica del cateo y explorar en profundidad los aspectos relacionados con la selección de talento en ese momento específico.

Por otro lado, se empleó un enfoque longitudinal donde se registra la misma respuesta en diferentes puntos del tiempo Arnau (1995), con el fin de evaluar el desempeño del personal. Se recopilaron datos de desempeño del personal dinamizador en el proyecto Sociocultural del SISPI durante los años 2020, 2021 y 2022. El enfoque longitudinal permite analizar la evolución del desempeño a lo largo del tiempo y realizar comparaciones entre los resultados obtenidos en diferentes periodos.

Al combinar estos dos enfoques, se obtiene una visión más completa y contextualizada de la práctica del cateo en la selección de talento humano, tanto en un momento específico como en su evolución a lo largo del tiempo.

### **3.6 Muestra**

En cuanto al muestreo utilizado para la entrevista, se empleó un enfoque de muestreo no probabilístico. el cual, según Patton (2002), implica que las unidades de análisis no fueron elegidas aleatoriamente, sino a través de un criterio relacionado con los objetivos de investigación, o por la oportunidad de acceder a las unidades de análisis. Este tipo de muestreo implica una selección intencional de los participantes, en este caso, los mayores sabedores que realizan la práctica de Cateo en la selección de talento humano en el CRIC.

Se seleccionaron cuatro mayores sabedores considerando que, aunque existen bases de sabedores con experiencia en el Cateo según el registro proporcionado por el componte de sabiduría ancestral regional CRIC, se carece de información específica sobre aquellos que lo aplican en el campo de la selección de personal. De esta manera, se buscó obtener conocimientos y experiencias relevantes de los mayores sabedores en relación con la práctica del Cateo en la selección de talento humano.

Dichos mayores sabedores hacen parte del pueblo Nasa (el más numeroso en el departamento del Cauca), su rango de edad esta entre los 29 y los 60 años, de territorios ancestrales diferentes, no han coincidido en el mismo espacio de trabajo de forma simultánea ni sus dones fueron potencializados entre sí en procesos de tutoría, discipulado o similares.

En cuanto a la evaluación de desempeño, se utilizó una muestra de empleados del CRIC que fueron dinamizadores en el proyecto socio-cultural del Sistema Indígena de Salud Propio e Intercultural (SISPI) a nivel regional. Se extrajeron los resultados de las evaluaciones de desempeño de los años 2020, 2021 y 2022 realizadas por los coordinadores del proyecto. Esta muestra incluyó tanto a los dinamizadores seleccionados a través de la práctica del Cateo como a aquellos seleccionados sin utilizar esta práctica. De esta manera, se pudo realizar un análisis comparativo entre ambos grupos para evaluar la efectividad del Cateo en la selección de talento humano de alto desempeño.

Los dinamizadores del SISPI, son trabajadores de los diferentes territorios del departamento, con dominio del castellano, de perfiles y niveles educativos distintos, así como edades entre los 24 y 56 años.

Es importante destacar que, si bien el muestreo no probabilístico utilizado en este estudio limita la generalización de los resultados a una población más amplia, su objetivo principal fue obtener información relevante y enriquecedora sobre la práctica del Cateo en la selección de talento humano en el contexto del CRIC.

Es importante destacar que esta muestra se limita al proyecto Sociocultural del SISPI y no abarca los otros proyectos que conforman la estructura del CRIC. Sin embargo, se seleccionó este proyecto específico debido a su relevancia y la disponibilidad de datos de desempeño. De esta manera, se pudo realizar un análisis comparativo entre los dinamizadores seleccionados mediante la práctica del Cateo y aquellos seleccionados de otras formas, evaluando su desempeño en el proyecto Sociocultural del SISPI a lo largo de los periodos mencionados.

Es fundamental tener en cuenta que la muestra utilizada se limita al ámbito específico del proyecto Sociocultural del SISPI regional y no puede generalizarse a otros proyectos o escalas de la organización CRIC.

### **3.7 Procedimiento De Análisis De Datos**

El análisis de datos en esta investigación consta de dos fases principales.

En la primera fase, se identificaron los aspectos comunes de la práctica del cateo en la selección de personal, así como las particularidades de los sabedores y la práctica misma. Esta información se obtuvo a través de las entrevistas realizadas a los mayores sabedores. Donde se realizaron análisis cualitativos de los datos para identificar patrones, temas,

insumos y conceptos relevantes relacionados con la práctica del Cateo en la selección de talento de alto desempeño.

En la segunda fase, se llevó a cabo una comparación de las variables de desempeño de los dinamizadores contratados mediante la práctica del Cateo y los que fueron contratados sin tener en cuenta este proceso. Se utilizó un enfoque cuantitativo para analizar los resultados de desempeño del personal dinamizador en el proyecto Sociocultural del SISPI durante los años 2020, 2021 y 2022. Donde se realizaron análisis estadísticos para determinar si existen diferencias significativas en el desempeño entre los dos grupos de dinamizadores.

Es así como el análisis de datos emplea dos fases complementarias entre sí a favor de la investigación; la primera fase del análisis de datos se centra en la comprensión y descripción de la práctica del Cateo, mientras que la segunda fase se enfoca en comparar el desempeño de los dinamizadores seleccionados mediante el Cateo con aquellos seleccionados de otra manera.



## Capítulo 4 Análisis De Resultados:

Los resultados se presentan de acuerdo a las dos fases implementadas en la investigación, iniciando por las entrevistas semiestructuradas en busca de describir práctica del Cateo e identificar particularidades en la selección de personal, así como su alcance en la toma de decisiones, seguido de la evaluación de desempeño donde se comparan los resultados de la evaluación anual realizada por el CRIC a sus dinamizadores correspondientes a los años 2020, 2021 y 2022, contrastando resultados de dinamizadores Cateados y no Cateados en la selección.

### Resultados Entrevistas Semiestructuradas

Durante las entrevistas semiestructuradas realizadas a los mayores sabedores, se identificaron varios aspectos comunes en la realización de la práctica del Cateo en la selección de personal en el CRIC. A su vez, cada sabedor manifestó algunas particularidades y características propias en el uso de su don y en el proceso de selección. A continuación, se mencionan algunos de estos aspectos comunes y particularidades:

**Aspectos comunes.** El Cateo se basa en la interpretación de señales, sueños, visiones, fuego y cambios del clima para evaluar el estado espiritual de la persona, la familia y el territorio.

El Cateo se realiza con el fin de identificar talento humano de alto desempeño que pueda contribuir al buen funcionamiento de la organización.

Los sabedores consideran que el Cateo permite conocer aspectos relevantes del individuo, como su energía, equilibrio espiritual y capacidades para adaptarse y crecer en entornos innovadores.

El Cateo se basa en la sabiduría ancestral y en la conexión con la naturaleza y los espíritus.

La realización del Cateo garantiza que el dinamizador es idóneo para el cargo o labor a desempeñar, evitando deserción del puesto de trabajo, incumplimiento de indicadores, mal uso de la información entre otros

**Particularidades De Los Sabedores.** Cada sabedor tiene su propio estilo y enfoque en el proceso de Cateo, basado en su don, territorio y conocimientos adquiridos.

Algunos sabedores utilizan objetos sagrados o herramientas específicas durante el proceso de Cateo, como plantas medicinales, instrumentos musicales o elementos simbólicos.

Estas son solo algunas de las características comunes y particularidades mencionadas durante las entrevistas con los mayores sabedores, donde cada sabedor aporta su perspectiva y experiencia única en la práctica del Cateo, enriqueciendo así el conocimiento sobre esta forma de selección de talento humano.

### **Aspectos comunes en la práctica del Cateo en la Selección de Talento de Alto**

#### **Desempeño en el CRIC:**

La selección de personal a través del Cateo se realiza por solicitud o petición de las autoridades o líderes de los procesos dentro de la organización. Esto significa que la práctica del Cateo además de ser un mandato, es considerada como un medio efectivo para

identificar a un dinamizador adecuado, que se encuentre en capacidad de cumplir con los objetivos establecidos, pero que también aporte de forma significativa al proceso político-organizativo, sin generar posibles desarmonías en el proceso, en un determinado tiempo y contexto organizativo.

Los cuatro mayores sabedores entrevistados provienen de diferentes territorios indígenas y tienen características individuales distintas, como la edad y la experiencia laboral. A pesar de estas diferencias, coinciden en la utilización de varios insumos y en la interpretación de señas durante el proceso de Cateo en la selección de personal. Esto indica que existen aspectos comunes en la forma en que realizan esta práctica, a pesar de sus diferencias personales.

Los mayores sabedores consideran que el Cateo es una forma de medir la fuerza espiritual, física y el conocimiento de una persona. Durante el Cateo, los mayores sabedores observan e interpretan manifestaciones corporales y señas para determinar si el individuo es o no idóneo para ocupar un cargo específico en un determinado periodo de tiempo.

Estos aspectos comunes reflejan la importancia que se le otorga al Cateo como una práctica integral y espiritual en la selección de talento humano de alto desempeño en el CRIC. Más allá de las prácticas convencionales de selección de personal, el Cateo busca identificar a personas que posean no solo habilidades técnicas y sociales, sino también una relación con la comunidad, una conexión espiritual y un equilibrio en diferentes aspectos de su ser.

Los mayores se refieren al Cateo en la selección de personal como:

- “el cateo es significa medir la fuerza, medir la voluntad de la persona, medir donde la persona va a cumplir los objetivos, las misiones y va a entregar muchos frutos”  
Mayor Sabedor
- “el cateo es un análisis que se hace a una persona, si es si digamos en este caso si es apto como para desarrollar tipo dicho evento dicho (eh) trabajo puede ser profesionales, pueden tenerlos, digamos, cantidad de títulos, pero si no es apto para desarrollar este trabajo es, se le va descartando por mucho que sean profesionales, se le va descartando, si digamos, el sinónimo del cateo de cateo se le hace desde lo espiritual y lo de lo de lo físico.” Mayor Sabedor
- “es como querer saber algo, si, de alguien de alguna cosa, alguna situación, un problema Sí, sí, es verdad, no es verdad, eso es el cateo a querer saber. Y hay dos formas de cateo, un cateo que incluso puede demorar todo un trabajo de un día, una noche o simplemente dos- tres minutos, eso es un cateo así sea, es algo muy concreto-el cateo refiere a encontrar a que la persona pues sea idónea, entonces una es la otra. Es que prácticamente por necesidad uno requiere de una persona y lo catea sí sirve o no me sirve, digámoslo así y de una entonces si marca bien lo llama”  
Mayor Sabedor
- “cuando llega la persona o cuando mande la hoja de vida, uno primero analiza, brindando lo que nosotros manejamos, la parte espiritual con el chirrincho. Sí persona a ver si que tiene tanta capacidad o qué tanto tiene la fuerza. Entonces de acuerdo, va marcando las señas en el cuerpo de uno” Mayor Sabedor

La práctica se enfoca en evaluar la aptitud y adaptabilidad de las personas desde una perspectiva holística, reconociendo la importancia de la conexión espiritual y el equilibrio en el desempeño de un cargo.

Estos aspectos comunes en la práctica del Cateo en la selección de talento humano reflejan la importancia de ciertos elementos y criterios utilizados por los mayores sabedores del CRIC:

Los pagos previos al Cateo son considerados como insumos fundamentales. Entre ellos se encuentran la hoja de vida, el chirrincho y la coca, aunque existen otros insumos que también pueden ser utilizados.

En cuanto a los tiempos requeridos para el Cateo, se establece una diferencia entre el primer Cateo y el recateo. El primer Cateo se realiza en un tiempo relativamente corto de 3 a 15 minutos por aspirante, mientras que el recateo, que implica una segunda selección, puede llevar horas o incluso días dependiendo del cargo a desempeñar.

Los mayores identifican y analizan diversas características y aspectos del aspirante durante el proceso de Cateo. Estos incluyen el cumplimiento de objetivos, el estado de salud, la capacidad, la continuidad, el perfil, la experiencia, la fuerza espiritual, la honestidad, la comunitariedad, la creencia en la sabiduría ancestral y el apoyo organizativo.

La obtención de información en el Cateo se realiza a través de señas corporales claras. Por medio de su don los mayores atribuyen una interpretación a estas señas y sensaciones corporales que reciben al realizar preguntas a los espíritus. Se considera que las señas del lado derecho, ascendentes o fuertes como positivas, mientras que las del lado izquierdo,

descendientes o de lado interno son interpretadas como negativas o de poca fuerza. “la seña va marcando por el lado derecho, sube con fuerza o hay veces la seña marca por el lado derecho mismo pero muy bajitico y cuando la seña marca por el lado izquierdo de una vez sale entonces esa persona no, no va a aguantar” Mayor sabedor

En casos en los que dos o más aspirantes al rol cumplen con los requisitos deseados en la selección intercultural (prácticas de selección tradicionales y Cateo), los mayores coinciden en realizar un nuevo Cateo o recateo. Este proceso toma más tiempo, se profundiza en las preguntas con el objetivo de descartar a algunos aspirantes o identificar posibles opciones para mitigar falencias o potencializar a los candidatos. En última instancia, el criterio de la "fuerza" juega un papel importante en la elección final del dinamizador.

El recateo a diferencia del Cateo busca descartar aspirantes no identificar un candidato idóneo, por lo que las preguntas están enfocadas en la tipificación de falencias y su por qué.

Los mayores coinciden en que, aunque el dinamizador cuente con el perfil requerido en términos de conocimiento y experiencia, es el Cateo el que determina si la persona es apta o no para desempeñar el rol o cargo requerido. La "fuerza" necesaria para cumplir con los objetivos y misiones asignadas es evaluada a través del Cateo, lo cual impacta en la decisión final de selección. Esto indica que el Cateo va más allá de los requisitos técnicos y busca evaluar aspectos más profundos y sutiles relacionados con la idoneidad y el potencial de los candidatos.

Al ser el Cateo el determinante final de idoneidad o no de un aspirante, se ratifican en cumplimiento del VI, XIV y XV mandatos CRIC establecidos en marco al Gobierno

Propio, en reconociendo de la Sabiduría Ancestral como puerta de entrada a todos los procesos organizativos

La práctica ancestral del Cateo en la selección de talento humano aporta una dimensión espiritual y holística que enriquece el proceso de evaluación. La observación y la interpretación de señas permiten obtener información más allá de los criterios tradicionales, brindando una perspectiva más completa sobre la idoneidad de un aspirante a dinamizador. La combinación de conocimientos espirituales y experiencias prácticas de los mayores sabedores permite considerar múltiples criterios y elementos para tomar decisiones informadas y encontrar a la persona con la "fuerza" necesaria para cumplir con los objetivos y misiones organizativas.

Esta práctica ancestral, al ser implementada en el proceso de selección de talento humano de alto desempeño en el CRIC, demuestra que la valoración de los saberes ancestrales y la espiritualidad pueden ser elementos relevantes y efectivos en la identificación de personas aptas y comprometidas para ocupar roles estratégicos en la organización. El Cateo, como práctica propia de la sabiduría ancestral, aporta una perspectiva única que complementa los enfoques convencionales de selección y promueve una visión más integral del talento humano.

### **Particularidades en la práctica del Cateo en la Selección de Talento de Alto**

#### **Desempeño en el CRIC:**

Cabe resaltar que los mayores y mayores sabedoras son identificados y reconocidos desde temprana edad por otros mayores o su propia familia. Su saber y don se potencializan a lo

largo de los años, siendo reconocidos por la comunidad por su trabajo voluntario en diferentes situaciones y necesidades de la vida cotidiana en las comunidades indígenas.

Los mayores sabedores utilizan la conexión con la madre tierra por medio del don de comunicarse con los seres que habitan en la naturaleza, estableciendo alianzas y conexiones con ellos. Esta relación especial les permite obtener información valiosa durante el Cateo y en otras prácticas, siendo cada uno poseedor de un estilo diferente de relación espiritual y un intérprete de las señales recibidas. Por lo que se evidencian algunas particularidades en la práctica tradicional.

En la práctica del Cateo, los mayores sabedores hacen uso de diversos insumos, como la hoja de vida, el chirrincho y la coca, que forman parte de su proceso de evaluación espiritual y física. Además, el Cateo se realiza en espacios definidos, donde se cumplen requisitos previos, como rituales de limpieza y ofrendas específicas.

Estas particularidades reflejan la conexión profunda de los mayores sabedores con la naturaleza, su saber ancestral y su capacidad para interpretar señas y símbolos en busca de encontrar a los aspirantes más aptos y con la "fuerza" necesaria para ocupar roles de alto desempeño en la organización CRIC

Es interesante destacar que en la práctica del Cateo en la selección de personal en el CRIC se utilizan diferentes insumos, que pueden variar según el sabedor y su enfoque específico. Además de la hoja de coca y el chirrincho, mencionados anteriormente, otros insumos como el cigarrillo, tabaco, alegría, yacuma blanca, chuntun de loma, guarapo, fotografías y listados de personas pueden formar parte del proceso de Cateo.



Además, algunos mayores sabedores realizan la selección en espacios sagrados, como las Tulpas, que consisten en tres piedras que representan al padre, la madre y el hijo, ubicadas alrededor del abuelo fuego. Estos espacios son considerados sagrados y propicios para el tejer de la palabra y compartir de saberes (conversación y la educación.)

No obstante, también se reconoce que cualquier lugar puede ser apto para realizar el Cateo si el mayor lo considera y se cuenta con los insumos necesarios. Esto demuestra la flexibilidad y adaptabilidad de la práctica del Cateo en la selección de talento humano en el CRIC, respetando las particularidades de cada mayor sabedor y su enfoque individual.

Estos diversos insumos y espacios reflejan la riqueza y diversidad de la práctica del Cateo, que integra elementos espirituales, tradicionales y culturales propios de la sabiduría ancestral de los pueblos indígenas en el campo de la selección de personal.

### **Resultados Evaluación de desempeño**

En el Consejo Regional Indígena del Cauca -CRIC, la selección de dinamizadores se lleva a cabo conforme a lo mandado por las autoridades tradicionales en el XIV Congreso, “todo personal que nos va a representar sea cateado por los mayores en las diversas estructuras y respetando criterios y perfiles definidos en el VI congreso y los avales de la comunidad”.

CRIC

Dando cabida a las prácticas de selección interculturales, donde la selección de personal inicia a través de prácticas tradicionales de gestión humana, siendo el Cateo una práctica propia de la sabiduría ancestral que se utiliza de forma final y decisiva. Sin embargo, es importante destacar que esta práctica se encuentra mandatada mas no es usada en todas las

selecciones o para todos los candidatos, ya algunos líderes pueden ingresar al CRIC únicamente cumpliendo con el perfil requerido y contando con aval político-comunitario.

Este aspecto revela una falencia política-organizativa, que desconoce la normativa propia plasmada en los mandatos, siendo aplicada de manera selectiva por las autoridades de turno.

Con el objetivo de evaluar y comparar los resultados de desempeño de los dinamizadores seleccionados mediante la práctica del Cateo y aquellos seleccionados mediante prácticas de gestión humana tradicionales, se analizaron las tablas de desempeño realizadas de forma anual por los dos coordinadores del programa de salud del CRIC- SISPI en los periodos 2020, 2021 y 2022.

Este análisis permitió identificar posibles diferencias en el desempeño de los dinamizadores seleccionados a través del Cateo en comparación con aquellos seleccionados sin tener en cuenta la práctica tradicional. Esto proporcionará información relevante para comprender la efectividad de la práctica del Cateo en la selección de talento humano y talento humano de alto desempeño y su impacto en los resultados organizacionales.

Los criterios evaluados en la evolución de desempeño corresponden a. 1. Cumplimiento de las responsabilidades en el cargo como dinamizador 2. Relación interpersonal y trabajo en equipo 3. Compromiso comunitario con el proceso político-organizativo del CRIC 4.

Atención a convocatorias de carácter regional, zonal y local 5. Aporte que hace el dinamizador a cada sistema propio y finalmente Disponibilidad y 6. responsabilidad para el desarrollo de actividades; criterios tenidos en cuenta por los mayores sabedores durante el proceso del Cateo en la selección de personal, anqué con el uso de otras palabras menos

técnicas, Tal es el caso del cumplimiento de objetivos, la capacidad, la continuidad, el perfil, la experiencia, la honestidad, la comunitariedad y el apoyo organizativo. Los cuales se evidencian a continuación, por medio de fragmentos de las entrevistas realizadas en la investigación

1. Cumplimiento de las responsabilidades en el cargo como dinamizador se evidencia la evaluación de este criterio mediante el Cateo en fases como: “subiendo al lado izquierdo, eso significa que no va a cumplir en el trabajo o también puede estar que ella viene en el trabajo y llega y se enferma- dar buena seña es el que va a ocupar el cargo y es el que va a cumplir en el trabajo”
2. Relación interpersonal y trabajo en equipo se evidencia la evaluación de este criterio mediante el Cateo en fases como: “Así sea occidental, pero tiene que adaptarse a eso, digamos, leyes naturales. Es para eso, digamos, el cateo para que nos ayude a fluir en la parte organizativa”
3. Compromiso comunitario con el proceso político-organizativo del CRIC se evidencia la evaluación de este criterio mediante el Cateo en fases como: “en el futuro en el trabajo mismo va a cumplir las metas que la autoridad o la consejería tenía propuesto, entonces el cateo en el futuro lo que la persona va a trabajar, el que va a laborar es lo que va a entregar muchas herramientas, muchos trabajos que otra persona no está haciendo, pero cuando viene a la persona hecho por el cateo se entrega”
4. Atención a convocatorias de carácter regional, zonal y local se evidencia la evaluación de este criterio mediante el Cateo en fases como: “que trabaje con la misma comunidad y que la comunidad lo avale y esas personas salen de echo el cateo va incluido con el aval”

5. Aporte que hace el dinamizador a cada sistema propio y finalmente Disponibilidad se evidencia la evaluación de este criterio mediante el Cateo en fases como: “medir la voluntad de la persona, medir donde la persona va a cumplir los objetivos, las misiones y va a entregar muchos frutos, entonces eso es lo que uno mide de cuerdo al cateo -aquí prima más el conocimiento de la gente el interés que tenga la persona para poder desarrollar realmente el trabajo en comunidad”

6. responsabilidad para el desarrollo de actividades se evidencia la evaluación de este criterio mediante el Cateo en fases como: “Ese es el cateo la responsabilidad Y si en el cateo me da señal que va a ser irresponsable y que va a tomar el trago que va a hacer esto entonces de una se va descartando, no esta persona no sirve, este sí este no, ese es digamos la precisión del cateo”

Ahora bien, las evaluaciones de desempeño de del SISPI-CRIC de los periodos 2020, 2021 y 2022 inicialmente evidencian un aumento anual de dinamizadores, pero una constante de personas Cateadas inferior al 70%, dato que permite establecer un comparativo de las evaluaciones de desempeño entre los dinamizadores Cateados y los no Cateados

Figura 3.

*Contratación De Dinamizadores Por Año*

N° Dinamizadores 2020		N° Dinamizadores 2021		N° Dinamizadores 2022	
23		25		30	
Con Cateo	Sin Cateo	Con Cateo	Sin Cateo	Con Cateo	Sin Cateo
15	8	16	9	20	10

Los datos muestran que el programa de salud regional CRIC ha experimentado un aumento en el número de dinamizadores contratados en cada año. En el año 2020, se contrataron un total de 23 dinamizadores, de los cuales el 65% fueron seleccionados utilizando la práctica del Cateo, mientras que el 35% restante fue contratado sin tener en cuenta esta práctica tradicional.

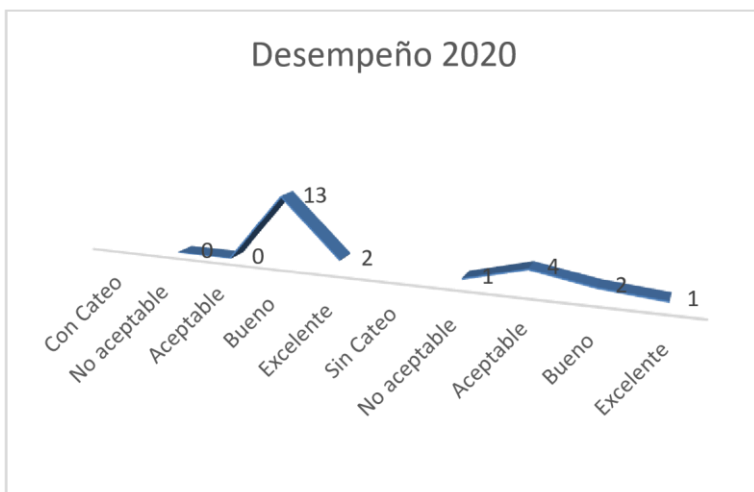
En el año 2021, se contrató a 25 dinamizadores, de los cuales el 64% fueron seleccionados mediante el Cateo, y el 36% restante fue contratado sin utilizar esta práctica ancestral.

Finalmente, en el año 2022, se contrataron 30 dinamizadores, de los cuales el 67% fueron seleccionados con el Cateo, mientras que el 33% fue contratado únicamente con el aval político-comunitario, sin tener en cuenta esta práctica tradicional.

La figura también nos permite hacer un comparativo de los dinamizadores seleccionados utilizando la práctica del Cateo durante los tres periodos, donde en el año 2020 el 65% fueron Cateados, durante el año 2021 el 64% y en el año 2022 el 67% de los dinamizadores fueron contratados teniendo en cuenta el Cateo en la selección, permitiendo evidenciar que el Cateo es utilizado para la mayoría de los dinamizadores durante los periodos de tiempo analizados.

Grafica 1

*Desempeño 2020*



Los resultados de la evaluación de desempeño de los dinamizadores del año 2020 muestran una diferencia significativa entre aquellos que fueron contratados teniendo en cuenta la práctica del Cateo y aquellos que no.

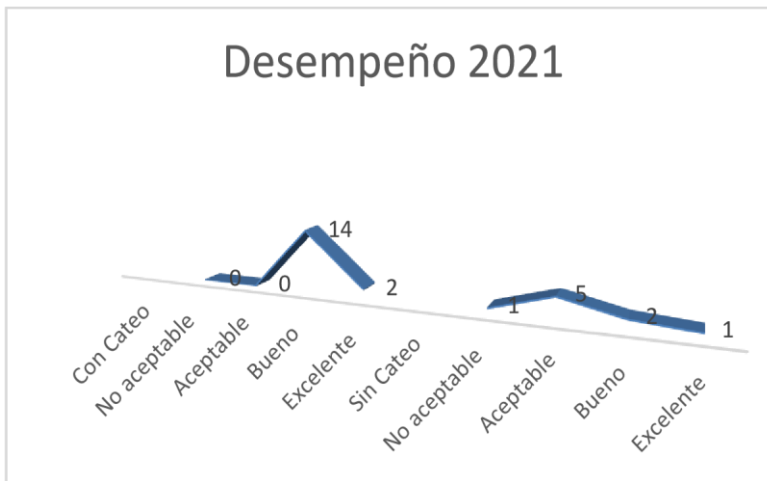
La gráfica permite evidenciar que ninguno de los dinamizadores contratados mediante el Cateo fue calificado como "No aceptable" en su evaluación de desempeño. Además, el 100% de los dinamizadores cateados recibieron calificaciones de "Bueno" o "Excelente".

En contraste, entre los dinamizadores que fueron contratados sin utilizar el Cateo, el 62.5% fue calificado como "No aceptable" o "Aceptable". Esto sugiere que los dinamizadores no cateados tuvieron un desempeño menos satisfactorio en comparación con aquellos que fueron seleccionados mediante la práctica del Cateo.

Estos resultados respaldan la efectividad del Cateo en la selección de talento de alto desempeño del año 2020, ya que los dinamizadores cateados mostraron un mejor desempeño en su evaluación en comparación con aquellos que no fueron seleccionados mediante esta práctica ancestral.

## Grafica 2

### Desempeño 2021



Los resultados de la evaluación de desempeño de los dinamizadores del año 2021 muestran una diferencia significativa entre aquellos que fueron contratados teniendo en cuenta la práctica del Cateo y aquellos que no.

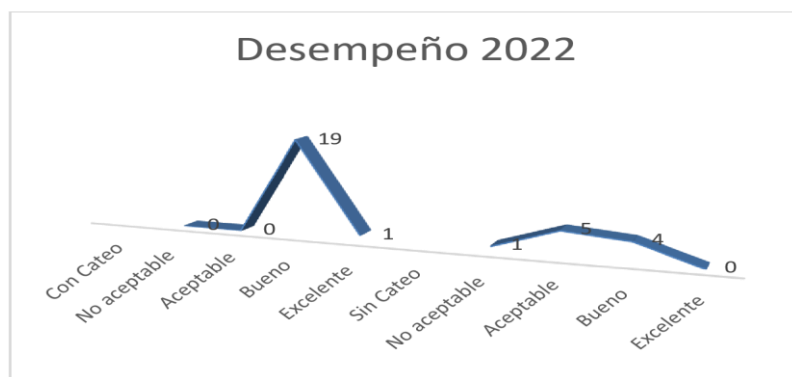
Según la gráfica, ninguno de los dinamizadores contratados mediante el Cateo fue calificado como "No aceptable" o "Aceptable" en su evaluación de desempeño. En cambio, entre los dinamizadores no cateados, el 67% fue calificado como "No aceptable" o "Aceptable" y solo el 33% recibió calificaciones de "Bueno" o "Excelente".

Estos resultados indican que los dinamizadores que fueron seleccionados mediante la práctica del Cateo tuvieron un desempeño más satisfactorio en comparación con aquellos que no fueron seleccionados utilizando esta práctica ancestral. Los dinamizadores cateados fueron calificados exclusivamente como "Bueno" o "Excelente", lo que resalta la efectividad de la práctica del Cateo en la selección de talento de alto desempeño.

Estos hallazgos respaldan la importancia de considerar el Cateo como un criterio valorable en la selección de dinamizadores, ya que parece tener un impacto positivo en su desempeño según el análisis realizado.

Grafica 3

*Desempeño 2022*



Los resultados de la evaluación de desempeño de los dinamizadores del año 2022 muestran una diferencia significativa entre aquellos que fueron contratados teniendo en cuenta la práctica del Cateo y aquellos que no.

Donde ninguno de los dinamizadores contratados mediante el Cateo fue calificado como "No aceptable" o "Aceptable" en su evaluación de desempeño. En cambio, entre los dinamizadores no cateados, el 60% fue calificado como "No aceptable" o "Aceptable", mientras que ningún dinamizador fue calificado como "Excelente" y solo el 40% recibió una calificación de "Bueno".

Estos resultados indican que los dinamizadores que fueron seleccionados mediante la práctica del Cateo tuvieron un desempeño más satisfactorio en comparación con aquellos que no fueron seleccionados utilizando esta práctica ancestral durante tres años consecutivos. Los dinamizadores Cateados fueron calificados exclusivamente como



"Bueno" o "Excelente", a diferencia de los no Cateados quienes fueron mayoritariamente calificados como "No aceptable" o "Aceptable" durante el mismo periodo de tiempo, lo que resalta la efectividad de la práctica del Cateo en la selección.

Las evaluaciones de desempeño evidencian de forma constante calificaciones de "Bueno" o "Excelente", de los dinamizadores contratados teniendo en cuenta la práctica del Cateo en la selección de personal destacando alto desempeño. Esto reafirma que el Cateo en la selección de personal si permite seleccionar talento de alto desempeño en la organización CRIC.

## Capítulo 5 Conclusiones

La investigación denominada El Cateo en la selección de personal de alto desempeño en el CRIC se sumerge en uno de los saberes ancestrales de los pueblos indígenas del departamento del Cauca, saberes conservados en la oralidad y vivencia de las comunidades indígenas no desplegados previamente.

Es de resaltar que esta investigación fue desarrollada en el marco del respeto y cumplimiento del gobierno propio, así como de consentimiento por parte de los mayores sabedores participantes de la investigación. El Cateo en la selección de personal de alto desempeño en el CRIC es una mirada profunda a una práctica intercultural por medio de entrevistas semiestructuradas y evaluaciones de desempeño, que debelan características propias de la práctica, sus particularidades, promesas y realidades.

Esta investigación tuvo como objetivo Caracterizar la práctica del Cateo en la selección de talento de alto desempeño en el CRIC, practica intercultural en la que interactúan de forma armónica la sabiduría ancestral de los pueblos indígenas y prácticas propias del campo organizacional en busca de talento humano de alto desempeño en un tiempo y lugar específico.

El Cateo es una práctica ancestral de los pueblos indígenas del departamento del Cauca, realizada únicamente por mayores y mayoras sabedoras para la predicción de diversos aspectos a nivel personal, familiar y comunitario, que se implementa actualmente en el campo de la selección de personal por mandato en marco del gobierno propio, afirmando brindar talento humano de alto desempeño.

La oralidad se define como una forma literaria diferente a la escrita (Torro,2013), uno de los instrumentos más usados por las comunidades indígenas para transmitir conocimiento, donde se da a conocer que los mayores y mayores sabedoras utilizan su don y conocimiento ancestral para llevar a cabo esta práctica en la selección de personal al interior de la organización CRIC y sus múltiples entidades afines. Garantizando encontrar dinamizadores que sean eficaces, eficientes, saludables y comprometidos política y culturalmente con la organización en un momento y espacio determinado.

No se cuenta con otras herramientas además de la oralidad que describan, analicen o evalúen la práctica del Cateo en la selección de personal. Como lo describe (Rojas et al.,2019) “el conocimiento en las comunidades indígenas es intuitivo, cualitativo, tiene raíces en un contexto social y una localidad específica, es holístico, se aprende por medio de la observación y la experiencia, y es transmitido y registrado por medio de la tradición oral; por su esencia” dando gran relevancia a la investigación como facilitador de conocimiento y análisis de la práctica tradicional.

Esta práctica ancestral se ha integrado en los procesos de selección de personal del CRIC, en busca de talento humano de alto desempeño, partiendo de la necesidad generada en los VI, XV y XIV congreso CRIC de forma mandatoria, donde se establece la obligatoriedad de la práctica del Cateo, el aval de la comunidad, el tiempo máximo que un dinamizador puede permanecer en una posición de la organización y el posicionamiento y reconocimiento de la Sabiduría Ancestral como puerta de entrada a todos los procesos organizativos.

Gracias a la investigación se logra evidenciar el alcance de la práctica del Cateo en el campo de la selección de personal, donde se busca evaluar el cumplimiento de objetivos, la capacidad, la continuidad, el perfil, la experiencia, la honestidad, la comunitariedad y el apoyo organizativo entre otros, aspectos concordantes en los criterios de evaluación de desempeño de la organización CRIC.

El Cateo en la selección de talento de alto desempeño en el CRIC brinda sustento teórico, comprobable y medible de la efectividad de la práctica del Cateo en la selección de talento humano de alto desempeño. Sustento que permite reconocimiento a la Sabiduría ancestral en el campo de la selección de personal, aportando significativamente en el cumplimiento al XIV mandato de las autoridades indígenas del Cauca. Así mismo revela resultados positivos en la incorporación armónica de prácticas propias de los pueblos indígenas con prácticas convencionales de la selección de personal.

Las prácticas interculturales como el Cateo en la selección de personal de alto desempeño en el CRIC, abren caminos para el acogimiento de otras prácticas que integran saberes propios con conocimientos diferentes a los de los pueblos indígenas del departamento, que como en el caso del Cateo logra identificar dinamizadores con los requisitos técnicos, políticos, comunitarios, alineadas con los valores y objetivos de la organización.

El Cateo en la selección de talento de alto desempeño en el CRIC representa la identificación, caracterización y demostración de la efectividad de una práctica cultural ancestral aplicada a un campo distante de su naturaleza como lo es la selección de personal, donde se logra la armonía de dos saberes respaldados política- social y técnicamente.

Considerando el cumplimiento normativo en marco al gobierno propio, el aval comunitario

y los procesos de selección tradicionales. Logrando seleccionar dinamizadores altamente competentes y comprometidos en un tiempo y espacio específico

Cabe resaltar que la investigación permite dar claridad en que la práctica tradicional del Cateo en la selección de personal es llevada a cabo exclusivamente por los mayores y mayoras sabedoras. Donde utilizan su don y conocimiento ancestral para realizar este proceso, el cual se considera como el paso final y decisivo en la selección de talento humano. Resaltando la relevancia de la práctica ancestral en el proceso y corroborando que las decisiones finales corresponden a un componente cultural, más allá de los fundamentos técnicos.

En proceso de Cateo en la selección de personal, los mayores sabedores utilizan tanto insumos propios de su tradición cultural como insumos a los que denominan occidentales. Entre los insumos comunes se encuentran la coca (hoja seca), el chirrincho (bebida tradicional), el cigarrillo, el tabaco, entre otros. Estos insumos son utilizados en conjunto con la interpretación de sensaciones corporales y señas, que son percibidas e interpretadas durante el proceso de Cateo.

Los mayores sabedores interpretan estas sensaciones corporales y señas para tomar decisiones finales sobre la idoneidad de los aspirantes. Es importante destacar que esta interpretación se basa en su experiencia y conocimiento ancestral, y puede variar en función de cada sabedor. Así mismo, cada sabedor hace a los espíritus las preguntas que considera necesarias, a forma de entrevista semiestructurada, donde las respuestas son percibidas e interpretadas por el mayor, favoreciendo o descartando a los candidatos.

La práctica del Cateo en la selección de personal plantea la identificación del talento humano idónea para un cargo en un tiempo establecido, garantizando talento humano de alto desempeño, donde se consideran tanto los requisitos técnicos, conocimientos específicos del cargo, estado de salud actual y futuro del aspirante, su fuerza espiritual y el compromiso con la sabiduría ancestral y la comunidad misma.

En relación al alto desempeño de los dinamizadores, es de resaltar que, aunque los programas de la organización CRIC realizan evaluaciones anuales de desempeño a los dinamizadores que les representan en los diferentes espacios, hasta antes de esta investigación no se había tenido en cuenta la realización o no de la práctica del Cateo en la selección del personal; pues, aunque se encuentra mandatada, en la actualidad no se realiza a la totalidad del personal que dinamiza la organización. De esta forma la investigación proporciona una nueva mirada argumentativa de la efectividad o no de la práctica del Cateo en la selección de personal.

Las comparaciones realizadas de evaluación de desempeño corresponden al sistema político e gobierno propio del SISPI-CRIC, en el cual es interesante observar que los dinamizadores contratados teniendo en cuenta la práctica del Cateo en la selección de personal obtuvieron mejores resultados en sus evaluaciones de desempeño de manera consistente a lo largo de los años 2020, 2021 y 2022. Estos resultados se reflejaron en las evaluaciones realizadas anualmente por los coordinadores de programas, quienes no tuvieron restricciones ni condicionantes políticos-culturales que pudieran influir en los resultados.

Esto sugiere que la práctica del Cateo en la selección de personal efectivamente contribuye a la identificación de talento humano de alto desempeño dentro de la organización CRIC.

Los dinamizadores seleccionados a través de esta práctica tradicional demostraron un desempeño superior en comparación con aquellos seleccionados sin tener en cuenta el Cateo en la selección.

Estos resultados respaldan la importancia y la eficacia de la práctica del Cateo en la selección de talento humano de alto desempeño en el contexto de la organización CRIC. La combinación de criterios técnicos y espirituales utilizados en el Cateo parece ser una estrategia exitosa para identificar y contratar dinamizadores altamente competentes y comprometidos con los valores y objetivos de la organización.

La caracterización de la práctica tradicional del Cateo en la selección de personal, permite obtener información detallada sobre su verdadero objetivo más allá de los aspectos comunes y particulares de esta práctica ancestral, evidenciando un proceso en el que los mayores sabedores buscan personas dispuestas a servir a la organización CRIC, evaluando una gran cantidad de aspectos por medio de un saber ancestral, un saber desde el sentir e interpretar, asumiendo el compromiso de idoneidad del dinamizador en un espacio y tiempo específico.

Aunque con frecuencia se guarda con prudencia y recelo las características de las prácticas tradicionales y espirituales, la investigación permitió la caracterización del Cateo en la selección de personal de forma respetuosa, mantenido los límites de información brindados por los mayores sabedores, brindado un mayor entendimiento sobre cómo se lleva a cabo el proceso de selección de talento humano utilizando el Cateo, incluyendo los insumos utilizados, los tiempos requeridos, las señas corporales interpretadas y los criterios

considerados en la evaluación de los aspirantes. Mantenido la premisa de que solo mayores sabedores se encuentran en capacidad de realizar Cateos.

Por otra parte, mediante la comparación de las evaluaciones de desempeño de los dinamizadores contratados con y sin el uso de la práctica ancestral el Cateo, se ha evidenciado la efectividad de esta práctica en la selección de talento de alto desempeño.

Los dinamizadores seleccionados a través del Cateo han obtenido mejores resultados en sus evaluaciones de desempeño de forma consistente, demostrando un rendimiento superior en comparación con aquellos seleccionados sin hacer uso de la práctica del Cateo.

Estos hallazgos respaldan la importancia y la efectividad del Cateo como una práctica válida y eficaz en la selección de talento de alto desempeño en el contexto del CRIC, así como la decisión de las autoridades ancestrales quienes son la representación de la asamblea (máxima autoridad) de hacer del Cateo un mandato.

Esta investigación de enfoque mixto, alcance exploratorio, descriptivo y explicativo ha permitido responder a la pregunta planteada sobre que es Cateo en la selección de talento de alto desempeño en el CRIC, además de identificar aspectos comunes, particularidades, alcance en la toma de decisiones y su resultado en evaluaciones de desempeño. Dichos resultados proporcionan evidencia de la efectividad de la práctica del Cateo en la selección de personal, facilitando su entendimiento y destacando su relevancia.

El Consejo Regional Indígena Del Cauca, en fortalecimiento a su gobernabilidad, plataforma de lucha y principios, busca capacidad organizativa y política (XV Congreso) la capacidad organizativa se encuentra representada en cada dinamizador de la organización



en las diferentes escalas, generando gran responsabilidad la obtención del personal idóneo, así mismo la necesidad constante de fortalecimiento político, por medio del cumplimiento de los mandatos. La investigación presentada brinda sustento relevante de la importancia de la aplicación de la práctica, en relación al cumplimiento normativo, reconocimiento de la sabiduría ancestral como puerta de entrada a los procesos organizativos y argumentos tangibles de su efectividad que motiven a los líderes de proceso a implantación generalizada de la práctica tradicional.

La investigación presentada representa una puerta de entrada tanto a las practicas interculturales como al compartir de saberes ancestrales sin riesgo de apropiación indebida o el uso por terceros del conocimiento tradicional, ambos temores son permanentes de las comunidades indígenas teniendo en consideración experiencias previas relacionadas con otras prácticas tradicionales como la toma de Yagé o remedios propios ampliamente comercializados por personas distintas a mayores o mayores sabedoras.

La reserva de algunas particularidades de prácticas culturales y ancestrales corresponde a que el conocimiento tradicional hace parte de la identidad cultural de las comunidades étnicas y es la manifestación del patrimonio cultural intangible, que debe ser protegido en aras de promover la identidad cultural y de ser usado o apropiado abusivamente por terceros (Rojas et al.,2019)

Finalmente, cabe resaltar que las entrevistas semiestructuradas realizadas a los mayores sabedores en relación al Cateo en la selección de personal y su evaluación, brinda herramientas para lo toma de decisiones al interior del CRIC y genera una nueva estrategia

la selección de personal de alto desempeño a otras empresas ajenas a la organización CRIC, teniendo en cuenta que esta es una práctica intercultural que requiere de forma inicial una selección tradicional brindada por un profesional del talento humano que se articula de forma armónica con mayor sabedor y su don ancestral, brindado una selección más completa, hasta hoy inexplorada por empresas externas a la organización CRIC.

### **5.1 Limitaciones y futuras investigaciones**

Esta investigación tiene posibles investigaciones futuras que deben ser consideradas:

- Futuras investigaciones 1. Los mayores entrevistados, aunque son de distintos territorios, hacen parte de un mismo pueblo indígena, el pueblo Nasa, por lo que se podrían identificar más particularidades o similitudes diversificando la muestra.
- Futuras investigaciones 2. Las evaluaciones de desempeño corresponden a un solo programa y escala de la organización CRIC, por lo que no son generalizables los resultados ni posibles acciones por parte de coordinadores y autoridades tradicionales.
- Futuras investigaciones 3. Revisión de factores que afectan o favorecen el desempeño de los dinamizadores, tal es el caso del ambiente laboral generado por la contratación de dinamizadores no Cateados o en otros incumplimientos de mandato

Las futuras investigaciones abrirán caminos en los vínculos de las dos culturas en beneficio del conocimiento y prácticas en organizaciones adjuntas al CRIC y externas al pueblo NASA que se vuelven una oportunidad de profundización y evaluación.

## Glosario

**La sabiduría ancestral** es el saber cosmogónico y cosmológico que se transmite por generaciones a través de las orientaciones, ritualidad y prácticas de los Sabedores, permitiendo la pervivencia física y cultural de los pueblos indígenas. Es la puerta de entrada al Sistema de salud propio, en la cual los Sabedores Ancestrales interpretan el lenguaje de la naturaleza y guiados por los seres espirituales, reconstruyen los tejidos de armonía y equilibrio procurando el buen vivir entre las personas, la comunidad y el territorio.

**Sabedores ancestrales:** son la guía espiritual que ejercen autoridad y control social sobre las acciones individuales y comunitarias a partir de su don de relacionamiento directo con los espíritus de la naturaleza, potencializando el buen vivir; a manera de ejemplo la Tachinawe en el pueblo SIA, The Wala para el pueblo Nasa, entre otros.

**Cateo:** es un practica ancestral realizada por un mayor o mayora sabedora a una persona, familia, o lugar, con el fin de identificar o saber algo en específico, “El Cateo, ritual donde el médico tradicional interpreta las buenas y malas energías, Es realizar el diagnostico personal del sentir del cuerpo y espiritual” (Yatacue Noscue, 2019).

**Pagamento:** “Se realiza como ofrenda simbólica, para pagar, celebrar, curar o alimentar a las divinidades, denominadas padres y madres espirituales, que habitan en los espacios sagrados de su entorno natural.” (Gil, 2007; Villafaña, 2018), los pagamentos en el pueblo nasa comúnmente se realizan con plantas como la coca, Yaruma, tabaco y bebidas como el tradicionales como el chirrincho, aunque estos pueden variar a frutas o carne entre otros según el tipo de pagamento y espíritu, solicitud que es interpretada por un mayor sabedor.

### **las autoridades Políticas indígenas**

Corresponde a las autoridades políticas tradicionales de los pueblos Indígenas, representadas en gobernadores y consejeros, las autoridades tradicionales o indígenas “son miembros de una comunidad indígena que ejercen, dentro de la estructura propia de la respectiva cultura, un poder de organización, gobierno, gestión o control social; y a los cabildos como entidades públicas especiales, cuyos integrantes son miembros de una comunidad indígena, elegidos y reconocidos por ésta, con una organización sociopolítica tradicional, cuya función es representar legalmente a la comunidad, ejercer la autoridad y realizar las actividades que les atribuyan las leyes, los usos, las costumbres y el reglamento interno de cada comunidad” (Decreto N° 2.164 de 1995)

**Consejería mayor del cric:** La consejería es una figura de dirección colegiada, elegida para un periodo de 2 años. La consejería no es jerárquica ni politiquera, es un colectivo de líderes escogidas por las propias comunidades a quienes se les elige mediante una asamblea regional. Dentro sus funciones está la gestión a través de tres grandes proyectos: político, económico y cultural. Además, son los encargados de negociar las soluciones a nuestros problemas, con el gobierno, mediante acuerdos y normas que contempla temas de territorio, derechos humanos, producción y seguridad alimentaria, desarrollo normativo y constitucional. (CRIC)

**El Pueblo Nasa:** Conocidos en castellano como Paeces es la comunidad más numerosa del departamento, ubicados en la zona de Tierra dentro, zona norte, nororiente, oriente y sobre la cordillera occidental. El pueblo conserva el idioma propio, el Nasa Yuwe, que es hablado por un alto porcentaje de la población, que se fortalece en las escuelas de la región, que implementan el Proyecto Educativo Comunitario - PEC. En el año de 1994 un

sismo y avalancha de los ríos Páez y Moras ocasionó el desplazamiento hacia diversos municipios del departamento y otros departamento

## Referencias

Andrew Miles Eugene Sadler-Smith (2014). “With recruitment I always feel I need to listen to my gut”: the role of intuition in employee selection”, *Personnel Review*, Vol. 43 Iss 4 pp. 606 – 627. Tomado de: <http://dx.doi.org/10.1108/PR-04-2013-0065>

Blanca Yenny Hernández Sánchez “Recruitment and some considerations for its practice” (2012). Tomada de:  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-63462012000100008](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-63462012000100008)

Bryman and Bell (2015). “Etapas de diseño”. Tomado de:  
[https://books.google.com.co/bookshl=es&lr=&id=HYFDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT17&dq=Bryman+and+Bell\(2015\)+etapas+de+dise%C3%B1o&ots=a9W9gUyyXG&sig=8TXFEfa9Qg43cEKYOp\\_vK1GygQ&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.co/bookshl=es&lr=&id=HYFDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT17&dq=Bryman+and+Bell(2015)+etapas+de+dise%C3%B1o&ots=a9W9gUyyXG&sig=8TXFEfa9Qg43cEKYOp_vK1GygQ&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)

Bono, R. (2012). “Diseños cuasi-experimentales y longitudinales”. Tomado de:  
<http://hdl.handle.net/2445/30783>

Consejo Regional Indígena del Cauca (CRIC). Tomado de:  
<https://www.criccolombia.org/portal/>

Correa Restrepo, Juan Santiago, Murillo, Javier H, (2015). “Escritura e Investigación académica 2 edición”.

De Juan García, Pedro Antonio. La «P» mayúscula de los procesos de selección  
Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, vol. 20, núm. 2, 2004,  
pp. 263-272 Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid Madrid, España

Diana Carolina Toro Henao (2013). “*Raliture And Oral Traditions. A Proposal Of Analysis*

Of The Oral Artistic Forms”. Tomado de:

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S012055872014000100012&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S012055872014000100012&script=sci_arttext)

García Solarte, Mónica; Salas Arbeláez, Laura y Vargas Murillo, Guillermo (2021). Gestión humana y desempeño organizacional en PYMES colombianas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(6), 457-474. Tomado de:

<https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/37168/40445>

Idalberto Chiavenato, (2009). “Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones”. Tomado de:

[https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)

[Julio Cesar Ramírez Montañez, Rafael Jesús Calles Montero \(2021\). “Manual de](#)

[metodología de la investigación en negocios internacionales”](#). Tomado de:

[https://books.google.com.co/bookshl=es&lr=&id=GT4xEAAQBAJ&oi=fnd&pg=](https://books.google.com.co/bookshl=es&lr=&id=GT4xEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR13dq=Bryman+and+Bell(2015)+etapas+de+dise%C3%B1o&ots=qq1GUHd5sD)

[PR13dq=Bryman+and+Bell\(2015\)+etapas+de+dise%C3%B1o&ots=qq1GUHd5sD](#)

[&sig=Y8XdMqEy#v=onepage&q&f=false](#)

Jaume Arnau Gras, Jaume Arnau, (1995). “Diseños longitudinales aplicados a las ciencias sociales y del comportamiento”. Tomado de:

<https://books.google.es/bookshl=es&lr=&id=mm6LI9N4tcC&oi=fnd&pg=PA5&dq=enfoque+longitudinal&ots=XYuNNGr0tj&sig=EVUg8BwI7UNxIsiCVU5A7rA19Cc#v=onepage&q=enfoque%20longitudinal&f=false>

Kiiza, Mark y C. Basheka, Benon (2018). "Indigenous Human Resource Management

Practices in Africa: Empirical Lessons from Four Sub-regions" In Indigenous

Management Practices in Africa. Published online: 27 Jul 2018; 97-118. Tomado

de: <https://doi.org/10.1108/S1877-636120180000020006>

Lodato, Michael A. ICF International, Fairfax, Virginia, USA Scott Highhouse Department of Psychology, Bowling Green State University, Bowling Green, Ohio, USA, and

Margaret E. Brooks Management Department, Bowling Green State University,

Bowling Green, Ohio, USA (2010). Journal of Managerial Psychology Vol. 26 No.

5, 2011 pp. 352-365. Emerald Group Publishing Limited 0268-3946 DOI

10.1108/02683941111138985.

Laura Díaz-Bravo, Uri Torruco-García, Mildred Martínez-Hernández, Margarita Varela-

Ruiz (2013). “Metodología de investigación en educación médica”. Tomado de:

[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S200750572013000300009&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S200750572013000300009&script=sci_arttext)

Miguel Lanus (2009). “Evaluación del Desempeño como Herramienta para el Análisis del



Capital Humano”. Tomado de: <http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1668>

[87082009000100002&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S166887082009000100002&script=sci_arttext&tlng=pt)

Muñoz Rojas, T.M., Giraldo Builes, J. y López Gómez, M. del S. (2019). Mecanismos de protección de los conocimientos tradicionales: el caso de Colombia. *Revista derecho del Estado*. 43 (abr. 2019), 235–264. Tomado de:  
DOI:<https://doi.org/10.18601/01229893.n43.09>.

Salgado, Jesús F.; Moscoso, Silvia Selección de personal en la empresa y las AAPP: de la visión tradicional a la visión estratégica Papeles del Psicólogo, vol. 29, núm. 1, enero-abril, 2008, pp. 16-24 Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos Madrid, España.

Wagner-Marsh, F. y Conley, J. (1999). "The fourth wave: the spiritually-based firm", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 12 Iss 4 pp. 292 – 302.

Tomado de: <http://dx.doi.org/10.1108/09534819910282135>

Valdez-López, Orlando E., Romero-Rodríguez, Luis M., & Hernando Gómez, Ángel. (2019). Matrices decolonizadoras en la comunicación para entablar un diálogo con Occidente. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*, (26), 281-305. <https://doi.org/10.17163/soph.n26.2019.08>

Freddy Delgado y Stephan Rist. (2016.) Las ciencias desde la perspectiva del diálogo de saberes, la transdisciplinariedad y el diálogo intercientífico. Tomado de:

[https://boris.unibe.ch/91492/1/Rist\\_2016\\_las%20ciencias%20desde%20la%20perspectiva%20del%20dialogo.pdf](https://boris.unibe.ch/91492/1/Rist_2016_las%20ciencias%20desde%20la%20perspectiva%20del%20dialogo.pdf)

Liliana María Bonilla. (2018). Sentidos y prácticas de los saberes ancestrales en el fortalecimiento de la identidad cultural, y la relación escuela-familia con los niños y niñas del Proyecto Ondas de la Institución Educativa María Fabiola Largo cano, sede La Candelaria del resguardo indígena la Montaña en Riosucio Caldas. Tomado de:

[https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/3362/Tesis\\_Liliana\\_Maria\\_Bonilla.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/3362/Tesis_Liliana_Maria_Bonilla.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Practica ancestral Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), en su Informe de Política 10. Prácticas Ancestrales de Manejo de Recursos Naturales. Tomado de: <https://www.fao.org/climatechange/35951-0d6853686446b68e3136adea17661d64b.pdf>

Paulo Reis. (2007). Evaluación de Desempeño. Tomado de:

<https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=kBmGc0rc2fYC&oi=fnd&pg=PA5&dq=evaluaci%C3%B3n+de+desempe%C3%B1o&ots=FKmWuYbBbc&sig=tkuwOCRq3MLMwalQmHm59vDykgM#v=onepage&q=evaluaci%C3%B3n%20de%20desempe%C3%B1o&f=false>

Juan Carlos Yatacue Ortega y Lina Roció Noscue Vitonas. (2019). El camino de la familia nasa del resguardo indígena de Toribio desde el sentir, el soñar y vivir el sueño. Tomado de [bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/19202/1/YatacueJuan\\_2019\\_CaminoFamiliaNasa.pdf](http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/19202/1/YatacueJuan_2019_CaminoFamiliaNasa.pdf)

Ministerio de Educación Nacional República de Colombia. Tomado de:

<https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-82817.html>

Consejo Regional Indígena del Cauca (CRIC). Tomado de: <https://www.cric-colombia.org/portal/estructura-organizativa/>

## **Anexos:**

### **Entrevistas**

#### **ENTREVISTA #1**

INTERLOCUTOR 1: (eh) buenos días hoy 15 de septiembre del 2022 me encuentro con el mayor xxx a quien le vamos hacer la entrevista

INTERLOCUTOR 2: (eh) muy buenos días mi nombre es xxx OSNAS CAMPO del TERRITORIO NASA LA GAITANA municipio de SILVIA- CAUCA mayor espiritual.

INTERLOCUTOR 1: mayor: ¿hace cuánto tiempo usted realiza cateo en la selección?

INTERLOCUTOR 2: (eh) nosotros venimos ya hace tiempo, que ya venimos haciendo ya, pero la práctica, pero yo vengo desde el 2018.

INTERLOCUTOR 1: mayor: desde su conocimiento, ¿qué es el cateo aplicado a la selección de personas a ocupar cargos de dinamizador?

INTERLOCUTOR 2: (eh) el cateo, el cateo hablando, el cateo es significa medir la fuerza, medir la voluntad de la persona, medir donde la persona va a cumplir los objetivos, las misiones y va a entregar muchos frutos, entonces eso es lo que uno mide de cuerdo al cateo.

INTERLOCUTOR 1: ¿como se prepara para realizar un cateo en la selección de personal.?

INTERLOCUTOR 2: (eh) se prepara (eh) primero los insumos, nosotros hablamos de los insumos propios, tanto insumos de afuera, primero conseguimos lo de afuera, lo que es el cigarrillito, a veces utilizo tabaco. Lo que acá los insumos (eh) (eh) planticas, plantas como alegrías, Yacuma blanca, chuntun de loma o si no también se utiliza chirrincho, guarapo y todo eso.

INTERLOCUTOR 1: listo mayor ¿(eh) ¿cuánto tiempo toma el cateo para un aspirante?

INTERLOCUTOR 2: para un aspirante es quince minuticos.

INTERLOCUTOR 1: perfecto ¿que aspectos o características usted le analiza a ese proceso de cateo?

INTERLOCUTOR 2: los aspectos y características es como ya mencione, ya, primero uno a través del cateo a veces nosotros hablamos de esa manera “se subió al lado derecho, tal vez la persona, también que va a ocupar ese cargo (eh) puede estar subiendo al lado izquierdo, eso significa que no va a cumplir en el trabajo o también puede estar que ella viene en el trabajo y llega y se enferma entonces también puede suceder eso por eso es que uno mira estas cosas tanto negativo tanto positivo, pero uno ya las características más que todo subir al lado derecho, dar buena señal es el que va a ocupar el cargo y es el que va a cumplir en el trabajo.

INTERLOCUTOR 1: mayor: ¿cómo el cateo le ofrece información o conocimiento para determinar que ese futuro dinamizador va a tener ese buen rendimiento?

INTERLOCUTOR 2: (eh) el cateo es, el cateo perfectamente va a entregar muchos resultados, por ejemplo, la persona (eh) en el futuro en el trabajo mismo va a cumplir las metas que la autoridad o la consejería tenía propuesto, entonces el cateo en el futuro lo que la persona va a trabajar, el que va a laborar es lo que va a entregar muchas herramientas, muchos trabajos que otra persona no está haciendo, pero cuando viene a la persona hecho por el cateo se entrega.

INTERLOCUTOR 1: ¿Cómo se determina la elección final de un dinamizador cuando dos o más aspirantes cumplen con todos los requisitos?

INTERLOCUTOR 2: esa es la parte más, a veces difícil de tomar como medico espiritual, por ejemplo, a veces de las diez hojas de vida, puede ser que seis o cinco estén con la misma fuerza con la misma (eh) de esa misma, con la misma seña, con la misma, como, como decir de tener ese laborar con esa fuerza con esa actitud, todo eso, de acuerdo a eso por ejemplo de acuerdo a esos cinco que tienen la misma fuerza, uno lo que ya hace como médico tradicional el trabajo es de ya nuevamente a esos cinco no más coger y catear nuevamente y de acuerdo a eso van sacando ya, van saliendo ya dos que tienen más fuerza, que tienen más de ese de entregar ese todo al proceso y de acuerdo a eso ya va quedando uno, que va, porque ya después de eso pueden ser que tienen la misma fuerza, pero a veces tienen la debilidad de no creer en la parte espiritual, entonces eso también uno se mide, entonces por ejemplo académicamente tiene la misma fuerza, tiene la misma voluntad, va a cumplir los objetivos, pero hay una debilidad que él va hablar mucho pero no va a creer en la parte espiritual, no va acompañar a la, en los ritualidades, todo eso, entonces eso también se mide, de acuerdo a eso entonces, pero esta compañera, este compañere, tiene la misma fuerza, tiene la misma voluntad pero también va a acompañar en los rituales sagrados, entonces va a ser tanto teoría, tanto práctica.

INTERLOCUTOR 1: mayor: ¿considera pertinente hacer alguna otra aclaración, aún comentario relacionado a la práctica cateo de selección, que pudiera pues como de pronto dar solución algunas inquietudes o aportar al conocimiento?

INTERLOCUTOR 2: podría solamente unas recomendaciones más que todos a los que van hacer, realizar el cateo , tiene que tener como por ejemplo el mayor con el tiempo se avisa, porque a veces suele suceder que, este en el espacio, en la calle, en cualquier parte y llegan con la hoja de vida y dicen: no, ya cate de una, no, eso no es, tiene que ser en un espacio de la tulpa para que el cateo también salga bien y si los médicos tradicionales que vamos a

catearlas hojas de vida también tenemos que ser respetuosos, esos procesos y procedimientos que los mayores han encomendado que tienen que ser en la tulpa, que tienen que ser mascado la coca, que tiene que ser ofrendado el chirrincho y todo eso, entonces esto sería la recomendación y otra de las recomendaciones es que también se trata de fe, si? Tener mucha fe, lo que diga el mayor, pues, bueno ¿puede ser que académicamente o en el examen se fue mal, pero en el cateo va a marcar bien y pues esas son recomendaciones de las mayores, pues si uno lo hizo catear es acatar a los mayores, porque a veces hacen catear, pero en ultimo no me seleccionan lo que el mayor dijo, entonces esa es una debilidad por que a veces uno pierde tiempo en esa parte, entonces serian esas las recomendaciones.

INTERLOCUTOR 1: mayor por favor coméntenos: (eh) ¿usted recibe la hoja de vida, a las personas o un listado de personas o que es precisamente lo que se catea?

INTERLOCUTOR 2: (eh) puede ser dos cosas, también si los que van hacer el cateo, un secretario puede venir junto con uno a la tulpa con las hojas de vida, para ir diciéndolo los nombres y los perfiles y de acuerdo a eso se catea, pero también (eh) internamente los cabildos se sientan o la organización se sientan miran los perfiles y ellos dicen estos son los cinco que nosotros vemos que cumplen los perfiles y de acuerdo a esto entregan los listados y uno e va a la tulpa hacer el cateo.

INTERLOCUTOR 1: ¡muchísimas gracias mayor!

**ENTREVISTA #2**

INTERLOCUTOR 1: Me encuentro con el mayor xxx GUAINÁS del territorio...

INTERLOCUTOR 2: Territorios Sath Tama Kiwe (eh)

INTERLOCUTOR 1: ¿Mayor en qué espacios usted ha desarrollado su labor como cateador en la selección de personal?

INTERLOCUTOR 2: Más que todo en el cateo (eh) en varios espacios, tanto a nivel educativo, pero también a nivel colectivo y a nivel digamos a nivel de talento humano en varios espacios.

INTERLOCUTOR 1: ¿Mayor hace cuánto tiempo usted hace cateo en la selección de personal?

INTERLOCUTOR 2: uyy ya llevo bastante tiempito en estos espacios cada vez que hay una persona seleccionado hay que hacer un cateo para saber cómo cómo pueden desarrollar, digamos las empresas, empresas comunitarias y empresas individuales. INTERLOCUTOR 1: Mayor ¿Desde su conocimiento que es el cateo aplicado a la selección de personas para ocupar cargos de dinamizador?

INTERLOCUTOR 2: (eh) A ver el cateo es un análisis que se hace a una persona, si es si digamos en este caso si es apto como para desarrollar tipo dicho evento dicho (eh) trabajo puede ser profesionales, pueden tener los, digamos, cantidad de títulos, pero si no es apto para desarrollar este trabajo es, se le va descartando por mucho que sean profesionales, se le va descartando, se digamos, el sinónimo del cateo de cateo se le hace desde lo espiritual y lo de lo de lo físico.

INTERLOCUTOR 1: Gracias mayor, ¿Cómo se prepara usted para realizar el cateo de una persona?

INTERLOCUTOR 2: Emm mediante el cateo se hace, digamos, mediante la selección de la persona, pues se hace, digamos, buscan sitio y se hace el cateo ¿Si es individual o es colectivo? Así va a ser así. Cateo obviamente la persona si es colectivo o es la autoridad, antes mediante la persona va ahí con ciertos insumos y se hace. Se empieza a hacer cateo si es uno solo o si son varios se hace como colectivo la selección y se preparan el sitio o se busca un sitio específico y se hace el cateo.

INTERLOCUTOR 1: ¿Los sitios siempre son los mismos o pueden ser en cualquier parte?

INTERLOCUTOR 2: Cualquier parte se hace el cateo porque es es el análisis el diálogo con el universo, se inicia así

INTERLOCUTOR 1: ¿Eh, qué tipo de insumos necesita para poderlo realizar?

INTERLOCUTOR 2: Obviamente si es una consulta o cateo, ¿entonces solamente se necesita insumo coca y cigarrillo y tabaco y qué más? ¿Qué es un? Chirrincho.

INTERLOCUTOR 1: ¿Cuándo usted hace la selección se hace con la persona, con la hoja de vida, con un listado que necesita para hacer esa selección en el talento humano?

INTERLOCUTOR 2: Si se mira, más que todo, se mira, digamos, en este caso se mira las hojas de vida.

Y tipo de profesión que haya hecho, digamos, así tenga experiencia, pero si en ese caso Un ejemplo, si va a un. Aún un trabajo de Derechos Humanos mientras la, si la persona tiene otra, otra otra profesión.

Pero hay veces que colocan las autoridades educativas, dice no este no me sirve para ese cargo, pero sabiendo que hizo otra profesión por eso que no les rinde antes, por eso se hace la selección, así tenga todos los títulos, así sea magíster, lo que sea. El hecho es que toca



que catiar sin el cateo. La energía de la persona, muy bajito, entonces eso se me va a descartando.

INTERLOCUTOR 1: ¿Cuánto tiempo le toma más o menos hacer el cateo para una persona?

INTERLOCUTOR 2: Entre el cateo viendo analices, por qué tengo que hacer un cateo y un recateo digamos toca que ser un, digamos, seleccional y a esas personas volver a seleccionar sí en realidad son aptos y es un varios puestos, por ejemplo, si salen 10, 10 cupos para un trabajo en una empresa pero de esos diez de la convocación salieron 20 o 40 entonces de esos 40 va va sacando, dice este si este no este si y este no y así.

Y al final toca otra vez hacer la preselección de cateo para poder decir estos 10 si sirven que no van a dejar, digamos en quiebra la empresa.

INTERLOCUTOR 1: ¿Y el cateo ya más o menos de esos 10 cuánto tiempo toma?

INTERLOCUTOR 2: Entre esos entre esos cateos entre 20 y cateos se demora más de hora y media si son varios ya por persona, se demora media hora. Sí el médico es bueno media hora sino 1 hora.

INTERLOCUTOR 1: En el recateo.

INTERLOCUTOR 2: En el cateo y recateo

INTERLOCUTOR 1: ¿Cómo el cateo ofrece esa información o conocimiento para determinar que ese futuro dinamizador tendrá buen rendimiento dentro del cargo?

INTERLOCUTOR 2: Es, en ese sentido, toca analizarlo, digamos, el seleccionado por, por decir si es un dinamizador para Administración de Empresas, sí, ay, sí, sí es un que haya estudiado. Digamos empresa y finanzas. Entonces esa persona me tiene que dar casi al 100% del cateo y 100% de energía para decir que este es. Una persona apta.

Eee Y si no, entonces la misma señala misma naturaleza va diciendo, hasta cierta parte tienes buena energía, pero de ahí para adelante iba a tener dificultad, entonces por esa razón se le se le va descartando y si el otro tiene más más posibilidad de que el otro, entonces le va diciendo, usted va a quedar, pero de acuerdo al cateo y las hojas de vida, pero más Sin embargo, en este caso en la en la vida natural mmm no prevalece tanto como el profesionalismo, sino la persona que va a ser apto, digamos, responsable de que no, que no ha, digamos si es en la parte financiera y que no ha tenido el desviación de recursos que no vaya a tener dificultades, que no vaya a tener líos financieros, entonces todo eso se analiza y que no vaya a tener algo, digamos, salir diciendo que se enfermó porque en el cateo no va a dar señas, digamos que se enferma cada pues cuando llegan al impuesto aunque ya sea en forma, todo eso se les mide, hasta ahí se les mira. Si va a ser infiel o no va ser infiel hasta ahí se le mide, ese es el cateo. Ese es el cateo la responsabilidad Y si en el cateo me da señal que va a ser irresponsable y que va a tomar el trago que va a hacer esto entonces de una se va descartando, no esta persona no sirve, este sí este no, ese es digamos la precisión del cateo

INTERLOCUTOR 1: Mayor, ¿cómo se determina la elección de un candidato o un dinamizador cuando uno o más cumplen con el rol o los requisitos deseados?

INTERLOCUTOR 2: mmm Es de acuerdo al al sentir del mayor y entre mayor el diálogo esa reciprocidad de conocimiento del mayor del espacio y el mayor que hace las preguntas, digamos, este salvador ancestral haciendo otra vez la pregunta ¿sí esta persona va a ser apta?, así tengan los dos la misma energía, la misma fuerza, el mismo potencial para el trabajo de desarrollo y actividades se le hace un último un cateo y se le analiza, quien tiene más fuerza en el sentido de que es cateado, el ultimo escateado digamos bien ya le tiene no devolver ya el lado opuesto las energías y pues ahí se termina. El otro así sea una mínima,

así sea una pizquita del lado derecho opuesto me da digamos la energía pues esa persona es apta por mucho que sea profesional por muchos títulos pregrados y todo eso. Vuelvo e insisto todas estas preguntas que usted hace digamos en el sentido de si son dos pues se hace el promedio del sentir de las energías y también del de la parte espiritual. Ese es como la parte más mas sagrada que se puede hacer en el tema del cateo

INTERLOCUTOR 1: Osea mayor que en su caso además usted tiene en cuenta los requisitos que le piden el hoja de vida para poder catear esos mismos?

INTERLOCUTOR 2: Aja

INTERLOCUTOR 1: Vale... Considera pertinente hacer alguna otra aclaración, comentario o recomendación respecto a la práctica del cateo en la selección de talento humano que pueda de pronto disminuir inquietudes o aportar en el conocimiento. INTERLOCUTOR 2:

En ese sentido, por ejemplo, si son diez puestos y esas personas tiene esa capacidad para eee desarrollar en las comunidades, pero si tienen en el lado opuesto salen eee que van a tener dificultades no tanto en la parte de actividad si no en la salud van a tener dificultad entonces no habiendo más personal se le hacen la recomendación que deben de a potenciar ahí es donde hacen los rituales armonización y potenciación, cada persona se le puede hacer esa, si los 20 pasan pero en el trascurso van a tener digamos propensos a una enfermedad entonces para que no tenga esta dificultad se le hace armonización, si le toco hacer un ritual pues a hacer un ritual y si no solo armonización que es la que comúnmente nosotros decimos es limpieza del cuerpo para su equilibrio y estado físico, eso se le hace, digamos, las recomendaciones de lo contrario si la persona no tiene, digamos, esa voluntad entonces se le recomienda. El vera. Pero si en este caso si una persona tiene un mayor de su confianza lo puede hacer así sea un médico eee que trabaje con la misma comunidad y

que la comunidad lo avale y esas personas salen de echo el cateo va incluido con el aval sí lo quiere así la comunidad sí no solamente pues ya se le catea, se le hacen recomendaciones a cada uno que deben de hacer y si no cumplen ahí hay una dificultad, se le hace un llamado de atención y si no cumple pues hasta ahí.

INTERLOCUTOR 1: Muchas Gracias Mayor

INTERLOCUTOR 2: Sí ahí estamos, de todas maneras, ahí cualquier cosa para el tema, hay mucha cosa, pero eso es más confidencial es algo, digamos, que se hace para que se sienta como dentro de la organización. Así sea occidental, pero tiene que adaptarse a eso, digamos, leyes naturales. Es para eso, digamos, el cateo para que nos ayude a fluir en la parte organizativa y yo creo que en la parte de la empresa es casi lo mismo, porque el dueño de la empresa siempre busca salir a flote y esto es lo mismo y se proyectan en el cateo, es casi lo mismo, se proyectan para tirarse al viento para que ayuden a fluir sí es en salud, educación, administrativo si es distintos programas, que salga a flote que ayude a fluir.

### ENTREVISTA #3

INTERLOCUTOR 1: Buenos días mayor, por favor, me dices su nombre, su territorio y el espacio en el que ha desarrollado su quehacer.

INTERLOCUTOR 2: Y Buenos días, mi nombre es xxx YUNDA soy

comunero, Raíces de Oriente zona de zona Cotaindoc, por motivo de cuestiones políticas.

Estoy viviendo en el territorio Sath Tama en el resguardo La Laguna Siberia. Bueno, en los cargos que he estado ha sido como gobernador del territorio tres periodos mmm, un consejero de la zona 2006 -2007 programa de salud 2009 -2010 a nivel de la zona y de ahí AIC 2012- 2013.

INTERLOCUTOR 1: ¿En los cuáles... cuáles de ellos ha desarrollado cateo para la seleccionen?

INTERLOCUTOR 2: Bueno, en categorías para el selección los he desarrollado cuando estuve de consejeros final del 2006 2007. Igualmente, en el programa de salud y cuando estuve como directivo del cargo de fiscal en la Asociación Indígena Del Cauca. El procedimiento, pues no es que sea tan complicado uno maneja dos opciones, el cateo cuando se requiere que por convocatoria sí escrita para que pues participen varias personas. Entonces el cateo refiere a encontrar a que la persona pues sea idónea, entonces una es la otra. Es que prácticamente por necesidad uno requiere de una persona y lo catea sí sirve o no me sirve, digámoslo así y de una entonces si marca bien lo llama, eso es de manera general si las partes.

INTERLOCUTOR 1: Mayor, Desde su conocimiento, ¿Qué es el cateo en la práctica de la selección de personal?

INTERLOCUTOR 2: Bueno el cateo es que es como querer saber algo, sí, de alguien de alguna cosa, alguna situación, un problema Sí, sí, es verdad, no es verdad, eso es el cateo a querer saber. Y hay dos formas de cateo, un cateo que incluso puede demorar todo un trabajo de un día, una noche o simplemente dos- tres minutos, eso es un cateo así sea, es algo muy concreto.

INTERLOCUTOR 1: ¿Ok, ¿cómo se prepara para realizar el cateo cuándo va a ser la selección de un dinamizador?

INTERLOCUTOR 2: mmmm Cuando es para dinamizador es muy sencillo simplemente tener el nombre de las personas, sí y en veces en veces es necesario, pues contar con la persona, sí, pero cuando se requiere que esa de que uno requiera de los servicios de esa persona, entonces uno va directamente con la persona de voluntarios, simplemente con con un listado por un listado de mano. A veces hay una mayoría que utilizan una fotografía. Sí, personalmente no lo acostumbro simplemente con el nombre y lo que marque la seña. Entonces, cuando es una convocatoria abierta, pues ejemplo que participen 10, entonces se catean las 10 nombres Sí, y de los que marquen mejor esas personas son las que se someten al proceso para hacer el proceso de conocimiento técnico y conocimiento político. Y ahí sí Ah, pues el que más puntaje saque, pues es el que prácticamente va a ocupar el cargo al cual se convoque.

INTERLOCUTOR 1: O sea que en su caso primero se catea y luego pasa a las pruebas.

INTERLOCUTOR 2: Primero es así, primero, eso es sobre el procedimiento que hice cuando estuve en AIC, estuve en la zona, ósea primero juntamos todas las hojas de vida y luego fuimos a un sitio, fuimos a la orilla de un río, sí allá hicimos el parlamento e iniciamos a catear eso por persona nos demoramos 3 minutos.

INTERLOCUTOR 1: ¿O sea que, en ese caso, cuando se hace el cateo normalmente donde lo realizan?

INTERLOCUTOR 2: (eh) Bueno, cuando yo estuve acá en AIC acá no había tulpas te estoy hablando 2012 2013 no había tulpas eso fue lo más grande que pude, incluso como fui colaborador de la zona en el programa entonces ya el programa fue diferente en el programa fue que nosotros, eh, por presiones políticas de los mismos hospitales, digamos así, nos cerraban servicios constantemente entonces nosotros propiamente decidimos abrirla la IPS TOTOGUAMPA y pese a todo, yo estaba a cargo de la coordinación y así lo hice entonces cuando cuando hice ese trabajo, pues entonces pues obviamente viene inicial una convocatoria de personal.

Allí prácticamente sentí, sentí mi posición política ante la Consejería y dije que yo no iba a hacer ese procedimiento de convocar, sino prácticamente en mirar en personas que me pudieran hacer ese tipo de trabajo, dependiendo de la necesidad del cargo y así me autorizaron y así lo hice entonces sin preguntar a la persona sin que la persona supiera me senté con un mayor, también acaba de decir, bueno, será que Laura me sirve para tal cargo? Ah sí, Ah no, listo eso y una vez ya con lista a mano, entonces luego hacia el otro día y bueno, digo esta es la persona que necesito, sí, entonces le dije al secretario de la zona me hace el favor y me convoca este personal, o sea de una vez cuando llegaron ellos ya venían, era prácticamente ocupar un cargo Sí, eso sea dependiendo de la necesidad dejenyu el cateo no falla.

Obviamente el cateo, dijo listo, necesito a Laura para que venga aquí a hacerme un trabajo mmm como auxiliar de enfermería claro que se catea, se catea hacía la persona espiritualmente me respondes mi necesidad que más cateo ahí, si técnicamente de lo que aprendió, eso lo va a acoplar a lo que yo quiero que haga acá en mi empresa si y qué más,

qué más se catea, se catea la sinceridad, si si va a ser honesta va a responder con el trabajo, va a cumplir, no me hace quedar mal si todo eso, pero eso es prácticamente en una sola palabra, catear.

INTERLOCUTOR 1: Muchas gracias mayor. Entonces me decía que el tiempo del cateo normalmente para un aspirante son 3 minutos.

INTERLOCUTOR 2: Sí, especialmente, yo me demoro eso, sí, porque pues siempre escoger, preguntar, uno hace el pagamento con plantas a los espíritus y le pregunta.

Díganme así, dígame si esta persona sí me va a servir o no para este cargo y aquí tiene que hacer esto y esto es ese sí y espero que me respondan una vez me respondan este bueno, si no marca bajito, marca regular.

Cuando a veces no hay, cuando veces no requiere de la persona, pero la seña de pronto no marca totalmente bien una pregunta, uno pregunta ¿Qué es lo que falta? ¿Qué es lo que sea? ¿Si sigue preguntando qué le pasa a esta persona que es tu vida, no la persona? Si marca bien, pero me marcó mal que pasó, no es que la persona tiene un problema al punto de familia a son cosas que se pueden subsanar, sí que entonces cuando yo lo llame a Laura y luego la venga aquí, pues nosotros sí mismo este conocimiento, pero usted tiene que hacer ese trabajo, si usted se armoniza y luego se ingresa primer trabajo. ¿estamos de acuerdo? Sí, bueno, eso eso son cositas así, detalles pequeñitos que encontramos en el cateo, pero también cuando ya definitivamente la persona ni por ningún lugar da es mejor dejar porque uno no puede hacer que un dinamizador, un trabajador, entre de manera forzada por eso los problemas por los inconvenientes. Por eso quizás la situación que estamos viviendo ahorita de que la gente no opera como debe ser, es porque nos echó ese proceso de cateo Es algo así, prácticamente fácil de contar.



INTERLOCUTOR 1: Mayor una pregunta, ¿Cómo se determina la elección final de un dinamizador cuando dos o más aspirantes cumplen con los requisitos en el cateo cuando los dos marcan bueno?

INTERLOCUTOR 2: Bueno, se sigue cateando, entonces sigue cateando, entonces se mira la falla del uno sí, sin saberse pregunta, bueno. Primero se hace la pregunta positiva siempre va la pregunta positiva, entonces los dos marcaron bien entonces la segunda bueno aquí cuál de los dos sí, por alguna situación de pronto no me podría responder, entonces sí, aunque eso casi casi no se da, o sea se ha dado, pero nosotros lo hemos resuelto de otra manera, cuando se da en las hojas de vida, dos marcan bien pues generalmente siempre, a quien mejor saque en tema político sí, cuando estaba en AIC, yo le di más importancia al cuestionario político, si y el cuestionario técnico va de segundo, si, así lo medí en aquella vez en la AIC, yo tenía el cargo de fiscal y así lo ajuste y trabaje porque pues si yo me iba por el tema político entonces he de pronto podía seguir habiendo un empate porque pues ósea aquí prima más el conocimiento de la gente el interés que tenga la persona para poder desarrollar realmente el trabajo en comunidad y creo que eso usted ya lo entiende, entonces yo siempre me inclinaba por eso lado como en tres ocasiones de una vez el cuestionario político y diferente cuestionario no el mismo y con eso hacía el desempate.

INTERLOCUTOR 1: Gracias Mayor, ¿Considera pertinente hacer alguna otra aclaración, comentario, recomendación sobre la práctica del cateo que pueda disminuir las inquietudes o aportar en el conocimiento? ¿Algo más que nos quiera decir?

INTERLOCUTOR 2: no, Solamente que el Cateo es una costumbre muy práctica propia de nosotros que cuando se hace con toda la responsabilidad del caso es muy certera, no se puede fallar porque sí usted falla en el cateo como médico o conocedor falla en el cateo en adelante falla en todo, sí, ósea el cateo es una cosa muy milimétrica, realmente es un tema

muy espiritual que tiene, que es de mucho cuidado, de mucho riesgo sí porque pues imaginase que usted me catee otra cosa, algo de tipo personal, que de pronto usted quiere que esa respuesta sea positiva para usted y de pronto en su cateo Yo no la catee bien y le diga que sí ósea la meto en un problema si por eso el cateo es una cosa de mucha responsabilidad muy delicado sí, cuando uno catea uno es preciso donde es y ahí si ya viene el tema de afinidad que es una cosa aparte

INTERLOCUTOR 1: Ósea que usted se va como con unas preguntas en la mente para no entrar a otros temas.

INTERLOCUTOR 2: Claro, totalmente, sí, ósea uno abecés en el cateo me ha pasado que uno catea cierto asunto si cualquiera y resulta que la persona que, en concreto saber sobre ese tema, y sale otras cosas más, entonces uno tiene que entrar a tratar de persuadir en este caso al paciente si primero hacerle un comentario como yo encuentro otras, yo me estoy dando cuenta de otras cosas para no llegarle de una sí.

La idea del cateo, en el cateo hay mucha gente que incluso ha salido más enferma porque en los temas espirituales de de cosas de armonías, sí, mucha gente ha salido enferma porque pues a veces no se guarda prudencia entonces eso es peligroso por eso el cateo cualquiera cualquiera no es que no lo haga si no que pues...si

INTERLOCUTOR 1: Mayor en ese caso digamos tres pregunticas que usted hace en este caso Yo sé que es a los Espíritus y que usted la siente por medio de las señas como que cuando usted va a seleccionar digamos tres cosas que usted les pregunté porque usted me decía que usted iba como con una lista de preguntas, ¿cuáles son esas preguntas que usted dice hay que hacerla?

INTERLOCUTOR 2: Antes de preguntar siempre hay que hacer el pago, por eso hay gente que cuando va a hacer un cateo con uno y eso a veces hoy en día no están haciendo y

eso no es bueno, a uno le da pena decirle eso al paciente, ósea siempre que vaya a hacer un cateo mínimamente debe llevar algo, algo es que, una pesa de coca, si o un tantico de chirrincho o un regalito digámoslo así, esa es la parte tradicional como de lo primero como tal, ósea que el paciente haga ese pago primero antes que pregunten y luego sí ya el paciente entra a preguntar y luego si el paciente entra a preguntar, ósea esa es una vía pero nos hemos quedado callados creo también uno saber eso porque ya después de que terminan bueno unos dicen cuanto les debo otros no dicen nada, eso pasa, entonces cuando alguien quiere saber dicen yo vine a que me hiciera un favor entonces tumm le pasan una media de chirrincho.

INTERLOCUTOR 1: Para poder pagarle a los espíritus

INTERLOCUTOR 2: Entonces uno ya entra pagando a los espíritus ya comenta y es más fácil obviamente, es como más allegado, hay más enlace, ósea hay algo bonito entonces uno hace ese pago con eso uno pregunta, permítanme espíritus mayores catear este compañeros voy a preguntar algo tum tum entonces si, para poderle responder ósea esa no es una pregunta es simplemente una recomendación que uno hace, pregunta, uno pregunta del compañero que está preguntando sí es verdad (eso es para uno no más) y lo que quiera saber para que lo quiere saber si esa pregunta y lo otro es si es positivo, sí le va a hacer daño a alguien, uno pregunta eso, si, eso no se le dice al paciente, uno no más se da cuenta, por eso uno después cuando marca algo mal uno se le mete por otro lado y le da la respuesta porque no es para hacerlo sentir mal. Hay casos.

Una vez me paso un casito pues que sí, que llego a preguntarme y resulta que el quiso como fue probarme sí yo sabía o no y ya venía de consultar a dos mayores por decir yo era el tercero entonces se me calentó la cara entonces no sabía que era y me puse como a

conversar con él un rato y le seguía pagando y preguntando y yo le dije que si en verdad si quería saber o no ósea que quería y entonces era muy tranquilo no si si entonces yo le dije usted ya lo ha cateado eso porque me pregunta a mi entonces me dijo no lo que pasa es que me genero duda con el otro mayor y le dije pero es que ya eso es un poquito como pasarse pues porque usted no está respetando le dije está bien que usted consulte con diez mayores si pero cuál es el problema que usted no está creyendo y si usted no está creyendo no vale lo que diga ósea que quiere que haga para que eso no se cumpla no se haga entonces finalmente lo que quería es que le hiciera una tapa ósea eso es general, no estoy diciendo quien era el santo pero eso pasa por eso es uno mejor no saber de las cosas feas si no que ellos mismo nos cuentan, ósea uno no sabe pero uno se entera, pero yo no me acuerdo eso es en el momento, ósea me acuerdo del caso pero yo decirte las palabras que él dijo se dicen en el momento y pare de contar.

Entonces las preguntas uno finalmente las arma ahí uno no tiene como tal una o dos o tres preguntas, ósea dependiendo de cómo le marche porque pues a uno que lo vengam a catear es una mentira.

INTERLOCUTOR 2: Pero y la hoja de vida

INTERLOCUTOR 1: no, ¿Cómo así la hoja de vida?

INTERLOCUTOR 2: Sí, Usted me decía en hoja de vida o listado de personas, entonces cuando usted va a catear esa usted le pregunta.. ¿Qué es lo que le pregunta?

INTERLOCUTOR 2: Ha bueno, si lo que necesitamos es una hoja de vida para un cargo, lo que necesitamos es un contador, una contadora entonces uno mira si, mmm de donde es, uno ahí se va dando cuenta si la persona es muy metida allegada a la comunidad del perfil que tiene, lo que ha hecho, donde ha laborado y uno ahí se da cuenta por ejemplo si su

mayor ha laborado en simplemente en una entidad pública, una alcaldía, si, entonces ya me va quedando algo de sensación de que de pronto no conozca mucho de tema político sí, que más de pronto no me sea leal ósea son simplemente unas dudas que me van generando, que más se mira en una hoja de vida, el parentesco y quien lo está referenciando, eso es bueno ósea si es pícaro, ósea un pícaro referenciado ósea eso ya me está diciendo muchas cosas si pero si tiene referencias muy conocidas o sea muy reconocidas entonces ya me está diciendo que tiene buenos, buenas referencias, ósea todo eso uno mira y prácticamente uno ya se ha hecho como la idea y pregunta, ya se ha hecho como la idea y pregunta, si, en los términos, es que en nasa yuwe uno pregunta de otra manera, este me sirve o no nos sirve, pero está muy mal decir Laura usted me sirve o no me sirve, osea si, pero así tenemos que traducirlo al castellano.

INTERLOCUTOR 1: claro, es una traducción entendible, entendiendo lo del idioma

INTERLOCUTOR 2: No se Laura, si algo más adelantico me preguntas pues lo que se ofrece.

INTERLOCUTOR 1: Bueno Muchas gracias Mayor

**ENTREVISTA #4**

INTERLOCUTOR 1: Eh buenas tardes mayor xxx, mi nombre es Laura Castillo y como bien sabe deseo hacerle las preguntas respecto al cateo en la selección de personal de alto desempeño. ¿Por favor, dígame, cuál es su nombre completo y de qué territorio viene?

INTERLOCUTOR 2: ee Mi nombre es xxx Yandy Finscue soy de Tierradentro el resguardo. Chambo Aluche Bello Horizonte Páez Cauca.

INTERLOCUTOR 1: ¿Mayor, hace cuánto tiempo se desempeña como mayor sabedor?

INTERLOCUTOR 2: mmm eso si esta grave. (Risas) Pues, así como médico tradicional.

Voy trabajando arranque de los 7 años y hasta ahora o para unos 22 años.

INTERLOCUTOR 1: ¿Y hace cuánto tiempo hace cateo en la selección de personal?

INTERLOCUTOR 2: Esoooo como 6 años nomás, 6 años porque cada persona lo que ellos lo hacen a trabajar a uno para revisar cómo se dicen las hojas de vida. Entonces uno se hace. Ah y de acuerdo a eso, uno va a que las personas que dejan tarea de acuerdo a eso uno se va analizando.

INTERLOCUTOR 1: Gracias. ¿Mayor la primera, primera pregunta es de su conocimiento que es el cateo aplicado a la selección de personal para ocupar cargos como dinamizador?

INTERLOCUTOR 2: eee De esa pregunta, cómo mayor o uno cuando llega la persona o cuando mande la hoja de vida, uno primero analiza, brindando lo que nosotros manejamos, la parte espiritual con el chirrincho. Sí persona a ver si que tiene tanta capacidad o qué tanto tiene la fuerza. Entonces de acuerdo, va marcando las señas en el cuerpo de uno.

INTERLOCUTOR 1: Mayor, ¿cómo se prepara para realizar el cateo?

INTERLOCUTOR 2: Eh para realizar el cateo tener lista la hoja de vida y también tenerla. Lo que nosotros mambiamos la coca chirrincho, eh cigarrillo o el tabaco y con eso uno primero se brinda a los espíritus, se brinda y después de acuerdo eso uno ya va analizando y los espíritus llega y lo van indicando por el medio de la señal.

INTERLOCUTOR 1: ¿Cuánto tiempo se demora el cateo de un aspirante?

INTERLOCUTOR 2: Para una persona la seña va de acuerdo a la seña, lo que uno va a veces uno se demora 10 minutos o 15 minutos, pero también hay de las personas que tienen buena fuerza, pero cuando tienen una energía negativa, entonces otra vez se voltea la coca, lo tira y después empiezan a mambiar también brindando. Y a ver dónde hasta marca bueno, ahí es a uno, va a seleccionar la persona, entonces se demora 10 o 15 minutos.

INTERLOCUTOR 1: Súper, ¿Qué aspectos o características analizan en el proceso del cateo para identificarse hacia aspirante dinamizador apto para ese cargo?

INTERLOCUTOR 2: eee Cuando uno va analizando la persona, si es si tiene la capacidad o no tiene la capacidad, entonces la seña va marcando por el lado derecho, sube con fuerza o hay veces la seña marca por el lado derecho mismo pero muy bajitico y cuando la seña marca por el lado izquierdo de una vez sale entonces esa persona no, no va a aguantar vez. Cuando las demás marcas, entonces cuando van a estar una semana o dos semanas y se renuncia y se van, entonces eso eso ya no tiene fuerza, entonces dijimos que eso no va a servir, entonces vamos a analizar a otra persona otra vez.

INTERLOCUTOR 1: ¿Cómo el cateo ofrece esa información y conocimiento para determinar el futuro del dinamizador, va a ser bueno o no?

INTERLOCUTOR 2: Pues ahí la la la seña marca por la por la corona a la izquierda, baja con toda y sube por el dedo gordito sube con toda la fuerza por el lado derecho. Sube con

todo allá, entonces no te dice, eso sí, va a tener la capacidad, va a orientar o nos va a ayudar en ese camino, entonces vamos a dejar, entonces nosotros elegimos cuando ya la la seña, dónde va marcando.

INTERLOCUTOR 1: Mayor, ¿Cómo se determina en la selección final si hay uno o más aspirantes que cumplen con el rol, que tienen fuerza?

INTERLOCUTOR 2: Pues la persona que tiene más fuerza uno de acuerdo, eso no va analizando, solo siempre pide a los espíritus a ver quién viene, quién va a quedar y que no, pero otros tienen un poquito debilidad, unas cosas llegan asustados. Entonces uno de por el medio de la espiritualidad uno se potencializa para que coja fuerza para nivelar o equilibrar.

INTERLOCUTOR 1: ¿Mayor alguna otra cosa que considere pertinente? ¿Hacer alguna aclaración, un comentario o una recomendación respecto a la práctica del cateo en la selección de talento humano que pueda ayudarnos a descifrar un poco mejor este conocimiento?

INTERLOCUTOR 2: Si eso ya dónde van los espíritus donde van indicando ya cómo, cómo se va a hacer el trabajo El primero retirar todas esas energías negativas y ya cómo se va a la persona Va a trabajar entonces siempre deja recomendado a los espíritus.

INTERLOCUTOR 1: Muchísimas gracias. Mayor Salomón.

**Evaluación de desempeño 2020, 2021 y 2022**



## Evaluación de desempeño 2020

AÑO 2020 22 dinamizadores													
DINAMIZADOR	COMPONENTE	AVAL POLITICO	AVAL SABIDURIA	CRITERIOS							VALORACIÓN FINAL	CONTINUIDAD	
				Cumplimiento de las responsabilidades en el cargo como dinamizador	Relación interpersonal y trabajo en equipo	Compromiso comunitario con el proceso político-organizativo CRIC	Atención a convocatorias de carácter regional, zonal y local	Aporte que hace el dinamizador a cada sistema propio	Disponibilidad y responsabilidad para el desarrollo de actividades	SI		NO	
Dinamizador 1	A y G	SI	SI	BUENO	EXCELENTE	ACEPTABLE	BUENO	ACEPTABLE	BUENO	BUENO	SI		Perdida de aval
Dinamizador 2	A y G	SI	SI	BUENO	BUENO	BUENO	EXCELENTE	BUENO	BUENO	BUENO	SI		
Dinamizador 3	A y G	SI	SI	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	ACEPTABLE	BUENO	BUENO	SI		
Dinamizador 4	A y G	SI	SI	BUENO	ACEPTABLE	EXCELENTE	BUENO	BUENO	ACEPTABLE	BUENO	SI		
Dinamizador 5	P. O	SI	SI	EXCELENTE	EXCELENTE	BUENO	EXCELENTE	EXCELENTE	BUENO	EXCELENTE	SI		
Dinamizador 6	P. O	SI	NO	ACEPTABLE	BUENO	ACEPTABLE	EXCELENTE	ACEPTABLE	ACEPTABLE	ACEPTABLE		NO	
Dinamizador 7	P. O	SI	SI	EXCELENTE	EXCELENTE	BUENO	BUENO	EXCELENTE	BUENO	EXCELENTE	SI		
Dinamizador 8	P. O	SI	NO	ACEPTABLE	ACEPTABLE	ACEPTABLE	BUENO	ACEPTABLE	ACEPTABLE	ACEPTABLE	SI		
Dinamizador 9	P. O	SI	SI	BUENO	BUENO	ACEPTABLE	BUENO	BUENO	ACEPTABLE	BUENO	SI		
Dinamizador 10	P. O	SI	SI	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE	EXCELENTE	ACEPTABLE	BUENO	BUENO		NO	Tiempo
Dinamizador 11	C.S	SI	NO	BUENO	BUENO	ACEPTABLE	BUENO	ACEPTABLE	BUENO	BUENO		NO	
Dinamizador 12	C.S	SI	SI	BUENO	EXCELENTE	ACEPTABLE	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	SI		
Dinamizador 13	C.S	SI	NO	EXCELENTE	BUENO	ACEPTABLE	EXCELENTE	EXCELENTE	BUENO	BUENO	SI		
Dinamizador 14	C.S	SI	NO	ACEPTABLE	BUENO	ACEPTABLE	ACEPTABLE	ACEPTABLE	ACEPTABLE	ACEPTABLE		NO	
Dinamizador 15	S.A	SI	SI	BUENO	BUENO	ACEPTABLE	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	SI		
Dinamizador 16	S.A	SI	SI	BUENO	EXCELENTE	BUENO	EXCELENTE	BUENO	BUENO	BUENO	SI		
Dinamizador 17	S.A	SI	NO	EXCELENTE	EXCELENTE	EXCELENTE	EXCELENTE	EXCELENTE	EXCELENTE	EXCELENTE	SI		
Dinamizador 18	S.A	SI	NO	BUENO	BUENO	ACEPTABLE	ACEPTABLE	BUENO	BUENO	ACEPTABLE		NO	
Dinamizador 19	S.A	SI	SI	BUENO	BUENO	EXCELENTE	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO		NO	Tiempo
Dinamizador 20	S.A	SI	SI	BUENO	EXCELENTE	BUENO	BUENO	EXCELENTE	BUENO	BUENO	SI		
Dinamizador 21	F.C.G.U	SI	SI	BUENO	EXCELENTE	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	SI		
Dinamizador 22	F.C.G.U	SI	SI	ACEPTABLE	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	SI		
Dinamizador 23	F.C.G.U	SI	NO	ACEPTABLE	BUENO	ACEPTABLE	BUENO	ACEPTABLE	BUENO	ACEPTABLE	SI		

## Evaluación de desempeño 2021

AÑO 2021 25 dinamizadores													
DINAMIZADOR	COMPONENTE	AVAL POLITICO	AVAL SABIDURIA	CRITERIOS							VALORACIÓN FINAL	CONTINUIDAD	
				Cumplimiento de las responsabilidades en el cargo como dinamizador	Relación interpersonal y trabajo en equipo	Compromiso comunitario con el proceso político-organizativo	Atención a convocatorias de carácter regional, zonal y local	Aporte que hace el dinamizador a cada sistema propio	Disponibilidad y responsabilidad para el desarrollo de actividades	SI		NO	
Diamizador 1	A y G	SI	SI	BUENO	BUENO	BUENO	EXCELENTE	EXCELENTE	BUENO	BUENO	SI		
Diamizador 2	A y G	SI	SI	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	ACEPTABLE	BUENO	BUENO		NO	Perdida de aval
Diamizador 3	A y G	SI	NO	BUENO	BUENO	NO ACEPTABLE	NO ACEPTABLE	ACEPTABLE	NO ACEPTABLE	NO ACEPTABLE		NO	
Diamizador 4	A y G	SI	NO	BUENO	BUENO	NO ACEPTABLE	ACEPTABLE	ACEPTABLE	BUENO	ACEPTABLE		NO	
Diamizador 5	A y G	SI	NO	EXCELENTE	BUENO	NO ACEPTABLE	ACEPTABLE	BUENO	BUENO	BUENO	SI		
Diamizador 6	A y G	SI	SI	BUENO	ACEPTABLE	EXCELENTE	BUENO	BUENO	ACEPTABLE	BUENO	SI		
Diamizador 7	P. O	SI	SI	EXCELENTE	EXCELENTE	BUENO	EXCELENTE	EXCELENTE	BUENO	EXCELENTE		NO	Tiempo
Diamizador 8	P. O	SI	SI	EXCELENTE	EXCELENTE	BUENO	BUENO	EXCELENTE	BUENO	EXCELENTE	SI		
Diamizador 9	P. O	SI	NO	ACEPTABLE	NO ACEPTABLE	ACEPTABLE	BUENO	ACEPTABLE	NO ACEPTABLE	ACEPTABLE		NO	
Diamizador 10	P. O	SI	NO	BUENO	ACEPTABLE	EXCELENTE	EXCELENTE	ACEPTABLE	ACEPTABLE	ACEPTABLE	SI		
Diamizador 11	P. O	SI	SI	BUENO	BUENO	NO ACEPTABLE	BUENO	BUENO	ACEPTABLE	BUENO	SI		
Diamizador 12	P. O	SI	SI	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE	EXCELENTE	ACEPTABLE	BUENO	BUENO	SI		
Diamizador 13	C.S	SI	SI	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	SI		
Diamizador 14	P.O	SI	SI	EXCELENTE	EXCELENTE	ACEPTABLE	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	SI		
Diamizador 15	C.S	SI	NO	ACEPTABLE	BUENO	ACEPTABLE	BUENO	NO ACEPTABLE	ACEPTABLE	ACEPTABLE		NO	Perdida de aval
Diamizador 16	C.S	SI	NO	EXCELENTE	BUENO	BUENO	EXCELENTE	EXCELENTE	BUENO	BUENO	SI		
Diamizador 17	S.A	SI	SI	BUENO	BUENO	ACEPTABLE	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	SI		
Diamizador 18	S.A	SI	SI	BUENO	EXCELENTE	BUENO	EXCELENTE	BUENO	BUENO	BUENO	SI		
Diamizador 19	S.S	SI	SI	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	SI		
Diamizador 20	S.A	SI	NO	EXCELENTE	EXCELENTE	BUENO	EXCELENTE	EXCELENTE	EXCELENTE	EXCELENTE		NO	Tiempo
Diamizador 21	S.A	SI	SI	BUENO	BUENO	EXCELENTE	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO		NO	Autoridad
Diamizador 22	S.A	SI	SI	BUENO	EXCELENTE	BUENO	BUENO	EXCELENTE	BUENO	BUENO		no	tiempo
Diamizador 23	F.C.G.U	SI	SI	BUENO	EXCELENTE	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO		NO	Tiempo
Diamizador 24	F.C.G.U	SI	SI	ACEPTABLE	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO		NO	Conflicto de interes
Diamizador 25	F.C.G.U	SI	NO	ACEPTABLE	BUENO	ACEPTABLE	BUENO	ACEPTABLE	BUENO	ACEPTABLE	SI		

## Evaluación de desempeño 2022

AÑO 2022 30 dinamizadores														
DINAMIZADOR	COMPONENTE	AVAL POLITICO		AVAL SABIDURIA		CRITERIOS					VALORACIÓN FINAL	CONTINUIDAD		
						Cumplimiento de las responsabilidades en el cargo como dinamizador	Relación interpersonal y trabajo en equipo	Compromiso comunitario con el proceso político-organizativo	Atención a convocatorias de carácter regional, zonal y local	Aporte que hace el dinamizador a cada sistema propio		Disponibilidad y responsabilidad para el desarrollo de actividades	SI	NO
Dinamizador 1	A y G	SI	SI	BUENO	BUENO	BUENO	EXCELENTE	EXCELENTE	BUENO	BUENO	BUENO	SI		
Dinamizador 2	A y G	SI	SI	EXCELENTE	BUENO	NO ACEPTABLE	ACEPTABLE	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	SI		
Dinamizador 3	A y G	SI	SI	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO		NO	Perdida de aval
Dinamizador 4	A y G	SI	SI	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	SI		
Dinamizador 5	A y G	SI	SI	BUENO	ACEPTABLE	EXCELENTE	BUENO	BUENO	ACEPTABLE	BUENO	BUENO	SI		
Dinamizador 6	P. O	SI	SI	BUENO	BUENO	BUENO	EXCELENTE	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO		NO	Perdida de aval
Dinamizador 7	P.O	SI	SI	BUENO	BUENO	ACEPTABLE	ACEPTABLE	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	SI		
Dinamizador 8	P. O	SI	NO	ACEPTABLE	ACEPTABLE	EXCELENTE	ACEPTABLE	ACEPTABLE	ACEPTABLE	ACEPTABLE	ACEPTABLE	SI		
Dinamizador 9	P. O	SI	NO	ACEPTABLE	BUENO	BUENO	BUENO	ACEPTABLE	ACEPTABLE	ACEPTABLE	ACEPTABLE	SI		
Dinamizador 10	P. O	SI	SI	BUENO	EXCELENTE	ACEPTABLE	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO		no	Perdida de aval
Dinamizador 11	P. O	SI	NO	ACEPTABLE	ACEPTABLE	ACEPTABLE	NO ACEPTABLE	ACEPTABLE	ACEPTABLE	ACEPTABLE	ACEPTABLE		NO	Perdida de aval
Dinamizador 12	P. O	SI	SI	BUENO	BUENO	NO ACEPTABLE	BUENO	BUENO	ACEPTABLE	BUENO	BUENO	SI		
Dinamizador 13	P. O	SI	SI	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE	EXCELENTE	ACEPTABLE	BUENO	BUENO	BUENO	SI		
Dinamizador 14	C.S	SI	SI	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	SI		
Dinamizador 15	C.S	SI	NO	BUENO	ACEPTABLE	ACEPTABLE	ACEPTABLE	BUENO	ACEPTABLE	ACEPTABLE	ACEPTABLE	si		
Dinamizador 16	C.S	SI	SI	BUENO	ACEPTABLE	ACEPTABLE	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	SI		
Dinamizador 17	C.S	SI	SI	EXCELENTE	BUENO	ACEPTABLE	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	SI		
Dinamizador 18	C.S	SI	NO	EXCELENTE	BUENO	BUENO	EXCELENTE	EXCELENTE	BUENO	BUENO	BUENO	SI		
Dinamizador 19	S.A	SI	SI	BUENO	BUENO	ACEPTABLE	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	SI		
Dinamizador 20	S.A	SI	SI	BUENO	BUENO	BUENO	EXCELENTE	EXCELENTE	BUENO	BUENO	BUENO	SI		
Dinamizador 21	S.A	SI	SI	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	SI		
Dinamizador 22	S.A	SI	SI	BUENO	EXCELENTE	BUENO	EXCELENTE		BUENO	BUENO	BUENO	SI		
Dinamizador 23	F.C.G.U	SI	NO	ACEPTABLE	BUENO	ACEPTABLE	BUENO	ACEPTABLE	ACEPTABLE	ACEPTABLE	ACEPTABLE	SI		
Dinamizador 24	F.C.G.U	SI	SI	EXCELENTE	BUENO	EXCELENTE	EXCELENTE	BUENO	BUENO	EXCELENTE			NO	Tiempo
Dinamizador 25	F.C.G.U	SI	NO	BUENO	BUENO	ACEPTABLE	ACEPTABLE	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	SI		
Dinamizador 26	F.C.G.U	SI	SI	EXCELENTE	BUENO	ACEPTABLE	EXCELENTE	EXCELENTE	BUENO	BUENO			NO	Viaje
Dinamizador 27	F.C.G.U	SI	SI	BUENO	BUENO	ACEPTABLE	EXCELENTE	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO			
Dinamizador 28	F.C.G.U	SI	NO	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE	EXCELENTE	ACEPTABLE	BUENO	BUENO	BUENO	SI		
Dinamizador 29	F.C.G.U	SI	NO	BUENO	BUENO	ACEPTABLE	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO		NO	
Dinamizador 30	F.C.G.U	SI	NO	NO ACEPTABLE	BUENO	NO ACEPTABLE	ACEPTABLE	ACEPTABLE	ACEPTABLE	NO ACEPTABLE			NO	