

**PROPUESTA DE PLAN DE CAPACITACIÓN
EN MATERIA DE PRIMEROS AUXILIOS DIRIGIDO
A OFICIALES ADSCRITOS AL CENTRO DE
COORDINACIÓN POLICIAL DE LA POLICIA DEL
MUNICIPIO NAGUANAGUA**



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES**



**PROPUESTA DE PLAN DE CAPACITACIÓN EN MATERIA DE
RIMEROS AUXILIOS DIRIGIDO A OFICIALES ADSCRITOS AL
CENTRO DE COORDINACIÓN POLICIAL DE LA POLICIA DEL
MUNICIPIO NAGUANAGUA**

Autor: Lcdo. Rodríguez Yimys

Bárbula, Octubre 2014.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES



PROPUESTA DE PLAN DE CAPACITACIÓN EN MATERIA DE
RIMEROS AUXILIOS DIRIGIDO A OFICIALES ADSCRITOS AL
CENTRO DE COORDINACIÓN POLICIAL DE LA POLICIA DEL
MUNICIPIO NAGUANAGUA

Autor: Lcdo. Rodríguez Yimys
Tutor: Msc. Sequera José

Bárbula, Octubre 2014.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES



PROPUESTA DE PLAN DE CAPACITACIÓN EN MATERIA DE
RIMEROS AUXILIOS DIRIGIDO A OFICIALES ADSCRITOS AL
CENTRO DE COORDINACIÓN POLICIAL DE LA POLICIA DEL
MUNICIPIO NAGUANAGUA

Trabajo de Grado Presentado ante la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo para Optar al Título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales

Autor: Lcdo. Rodríguez Yimys
Tutor: Msc. Sequera José



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES



AVAL DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe Msc. Sequera José Luis, titular de la Cédula de Identidad N° 12.101.023, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Grado de la Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, titulado: **PROPUESTA DE PLAN DE CAPACITACIÓN EN MATERIA DE RIMEROS AUXILIOS DIRIGIDO A OFICIALES ADSCRITOS AL CENTRO DE COORDINACIÓN POLICIAL DE LA POLICIA DEL MUNICIPIO NAGUANAGUA**, presentado por el ciudadano Lcdo. Rodríguez Yimys , titular de la Cédula de Identidad N° 12.851.251, para optar al título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En Valencia a los _____ días del mes de _____ del año dos mil catorce.

Firma:



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES



VEREDICTO

Nosotros, miembros del jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: PROPUESTA DE PLAN DE CAPACITACIÓN EN MATERIA DE RIMEROS AUXILIOS DIRIGIDO A OFICIALES ADSCRITOS AL CENTRO DE COORDINACIÓN POLICIAL DE LA POLICIA DEL MUNICIPIO NAGUANAGUA, presentado por el ciudadano Lcdo. Rodríguez Yimys, titular de la Cédula de Identidad N° 12.851.251 y elaborado bajo la dirección del Tutor Msc. Sequera, José Luis, titular de la Cédula de Identidad N° 12.101.023, para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales.

Considerados que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:

Apellidos	Nombre	C.I.	Firma
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

Bárbula, Octubre 2014

DEDICATORIA

A Dios y a mis santos,

Por iluminar cada paso que doy, permitiéndome lograr cada una de mis metas trazadas.

A mis padres,

Mamá, fuiste quien me enseñó a luchar en la vida, dándome fuerzas para superarme más cada día; a ti papá, hombre recto y cabal, quien nunca ha decaído, con tu amor y dedicación puesta en cada uno de nosotros, nos ayudas y nos guías en el camino del bien.

A mis hijos María y Yimys,

Una bendición de Dios Todopoderoso, ya que llegaron en el momento justo, por y para ustedes emprendo cada una de mis metas trazadas, alcanzándolas mi éxito es el de ustedes queridos hijos.

A mis hermanos,

Quienes han sido incondicionales y han estado atentos para apoyarme siempre.

A mi esposa,

Por ser mi guía en todo momento, apoyándome incondicionalmente en cada Uno de los pasos emprendidos en mi vida, a ella le estaré agradecido por ser la mejor esposa, amiga y compañera.

A mis compañeros y amigos,

Con quienes compartí en todo momento desde que comenzó la carrera.

De todos ustedes es mi triunfo, mil gracias

AGRADECIMIENTOS

A DIOS TODOPODEROSO, por ser mi guía y acompañarme en todo momento.

A LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO, por ser el lugar donde se reunieron un conjunto de profesionales que brindaron su conocimiento para mi mejoramiento académico y profesional.

A LA DRA. MAGDA CEJAS, por confiar en el personal de la Policía de Carabobo, brindando su apoyo incondicional y conocimiento para el mejoramiento profesional y académico de los funcionarios policiales.

AL MSC. JOSÉ SEQUERA, tutor de contenido, por su ética, su enseñanza, su apoyo en todo momento y por su asesoramiento constante durante el desarrollo de este trabajo de Grado.

AL CUERPO DE POLICIA DEL ESTADO CARABOBO, por abrir sus puertas a la Universidad de Carabobo.

A todas aquellas personas que de alguna u otra manera contribuyeron a la elaboración de este Trabajo Especial de Grado.

“Gracias a todos ustedes por su valioso e incondicional apoyo”

ÍNDICE GENERAL

	pp.
Dedicatoria	vii
Agradecimientos	viii
Índice General	ix
Resumen	xi
Introducción	1
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema	3
Objetivos de la Investigación	9
Justificación de la Investigación	9
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	
Antecedentes de la Investigación	12
Bases teóricas	19
Bases legales	40
Definición de términos	44
CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	
Nivel de la investigación	46
Diseño de la investigación	47
Técnicas de recolección de datos	48
Población y Muestra	49
Validez y Confiabilidad	50
CAPÍTULO IV	
ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	52
Conclusión	66

Recomendaciones	69
Referencias Bibliográficas	70
CAPÍTULO V	
LA PROPUESTA	74
ANEXOS	85



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES



PROPUESTA DE PLAN DE CAPACITACIÓN EN MATERIA DE PRIMEROS AUXILIOS DIRIGIDO A OFICIALES ADSCRITOS AL CENTRO DE COORDINACIÓN POLICIAL DE LA POLICIA DEL MUNICIPIO NAGUANAGUA.

Autor: Licdo. Rodriguez Yimys
Tutor: Msc. Sequera José
Fecha: 10-2014

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene el objetivo principal de proponer un plan de capacitación en materia de primeros auxilios dirigido a oficiales adscritos al Centro de Coordinación Policial de la Policía del Municipio Naguanagua; ello con la finalidad de instruir a los funcionarios que prestan servicio en dicha institución de conocimientos y técnicas relacionadas con primeros auxilios, ya que al acudir al lugar donde se genera un accidente o se presenta casos de ciudadanos con caídas o desvanecimiento en la vía pública estos no tienen capacidad de respuesta ante la posibilidad de aportar ayuda inmediata. Para ello el investigador desarrolló el trabajo, tipificándolo como descriptivo situacional a fin de inferir la situación del nivel de conocimiento de los oficiales policiales en materia de primeros auxilios, a través del procesamiento de datos. Así mismo se consideró un diseño de campo en la modalidad de proyecto factible, la población está conformada por ciento cincuenta (150) oficiales de policía y la muestra de veinticinco (25) oficiales a los que se les aplicó una encuesta en forma de cuestionario de tipo dicotómico con preguntas de fácil comprensión. La validez se determinó a través del procedimiento juicio de experto y la confiabilidad con un método estadístico, los resultados obtenidos fueron sometidos al análisis estadístico mediante cuadros, gráficos. La propuesta contentiva de la introducción, objetivo general y objetivos específicos, factibilidad y formulación a partir de la cual se diseña el plan de capacitación con sus respectivos talleres. Finalmente las referencias bibliográficas y anexos

Palabras Claves: Capacitación, primeros auxilios, plan, accidentes.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES



**PROPOSED PLAN OF TRAINING ON DIRECTED FIRST AID OFFICERS
ATTACHED TO POLICE COORDINATION CENTER TOWNSHIP POLICE
NAGUANAGUA.**

Autor: Licdo. Rodriguez Yimys
Tutor: Msc. Sequera José
Fecha: 10-2014

ABSTRACT

This research work has the aim to propose a plan for training in first aid targets assigned to the Police Coordination Center Township Police officers Naguanagua; this is intended to instruct the staff serving in the institution of knowledge and techniques related to first aid as to go to where an accident or case generates citizens with falls or fainting occurs in public these have no ability to respond to the opportunity to provide immediate assistance. For this, the researcher developed the job description situational tipificándolo as to infer the situation of the level of knowledge of police officers in first aid, through data processing. Also it was considered a field design in the form of feasible project, the population is made up of one hundred fifty (150) police officers and the sample of twenty-five (25) officers who were given a survey in the form of questionnaire dichotomous type questions easily understood. The validity was determined through expert judgment procedure and reliability with a statistical method; the results obtained were subjected to statistical analysis using charts, graphs. The proposal contentiva introduction, general and specific objectives, feasibility and formulation from which the training plan is designed with their respective workshops. Finally, the references and annexes.

Keywords: Training, first aid, plan, accidents.

INTRODUCCIÓN

El creciente dinamismo de los mercados y la competitividad cada vez mayor, requieren de las empresas una modificación en sus políticas, selección y capacitación del personal, lo que conlleva a la aplicación de mejoramiento del capital humano, demanda que las personas realicen diferentes y múltiples funciones y a su vez, los impulsen a la actualización permanente de conocimientos específicos para lograr elevar la calidad de su desempeño.

Ante esta realidad, aquellas instituciones que se desarrollan dentro de un marco de modernidad y han asumido el reto de los cambios con acciones concretas dan importancia a la capacitación como una estrategia para asegurar mejores resultados que les permita posición favorable dentro de una competitividad cada vez más creciente, por cuanto, el desarrollo y la formación del capital humano, aumenta el crecimiento individual de las personas, ampliando las posibilidades de obtener una mejor remuneración en el mercado laboral, posibilita el acceso a diferentes fuentes de empleo, amplía sus condiciones para optar a oportunidades de carrera u oficios, representa una herramienta indispensable pues prepara a las personas para el ejercicio de un oficio; en términos más amplios, es un enlace entre el mundo productivo, representado por las empresas y las instituciones formadoras de capacitación, ambos aportan inquietudes y experiencias originando una interacción que permita actualizar de manera óptima el talento humano.

Lo más importante de la capacitación, es que proporciona retroalimentación entre los actores involucrados, facilitando el análisis de los resultados para determinar calidad formativa aportando criterios que sirvan de referencia en futuras actividades, por eso el objetivo principal del presente trabajo de investigación es proponer un plan de capacitación en materia de primeros auxilios dirigido a oficiales adscritos al Centro de Coordinación Policial del Municipio Naguanagua, los cuales presentan algunas deficiencias en relación a estas técnicas de auxilio inmediato, para ello se elaboró el presente trabajo de investigación compuesto por (05) cinco capítulos que a continuación se describen:

Capítulo I: El problema, el investigador narra y explica la problemática relacionada por las carencias de conocimientos de prácticas de primeros

auxilios por parte de los funcionarios en estudio, el objetivo general y específico, también se desarrolla la justificación de la investigación que demuestra la importancia de su elaboración. Capítulo II: Marco Teórico; se citan algunos trabajos de investigación que representan los antecedentes, bases teóricas vienen a formar parte del contexto referencial del estudio, bases legales en las cuales las cuales regulan desde los preceptos constitucionales el desarrollo del tema , definición de términos básicos.

Capítulo III: Marco Metodológico, acá se encuentran los procedimientos a seguir para lograr recopilar datos para su posterior análisis, está conformado por tipo y diseño de investigación, población, muestra, técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad. Finalmente el Capítulo IV: Análisis e Interpretación de Resultados se está constituido por una serie de cuadros y gráficos estadísticos, las conclusiones derivadas de las apreciaciones del autor apoyado en los datos obtenidos, finalmente Capítulo V: La propuesta, conformada por introducción, objetivos, general y específicos, factibilidad del estudio, formulación de la propuesta, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

El proceso de globalización y competitividad a nivel mundial proyectó la nueva relación entre el Estado, empresa y mercado; de tal forma que en algún momento se pensó que su papel en la economía y sociedad sería cada vez menor, siendo el consumidor quién asumiría un rol determinante. Sin embargo en los países en condiciones de menor desarrollo, como los de América Latina la apertura y los esfuerzos por lograr mayores niveles de competitividad permitió que las variables macroeconómicas incidieran en el poder adquisitivo del ciudadano.

El contexto económico nacional ha dado un sustancial cambio en sus operaciones, ello debido a la creciente inflación, avances tecnológicos, los cuales involucran a toda la colectividad, producto de transformaciones que han afectado los espacios políticos, económicos, sociales y culturales; tal evolución es consecuencia de la adopción de una nueva visión de futuro basada en las relaciones y sostenibilidad, así como la creación de nuevos paradigmas, además de una paulatina formación de diferentes modelos económicos y la tendencia creciente a otra visión de las finanzas.

Dichos cambios han afectado enormemente a las empresas hasta el punto de cerrar sus puertas y con ello el incremento del desempleo, por ende la calidad de vida del venezolano se deteriora de una manera precipitada, es por eso importante administrar el capital humano, antiguamente llamado

recurso humano, que abarca todas las funciones y responsabilidades dirigidas a contratar, desarrollar y retenerlos, ya que son esenciales para el éxito de una institución. Si bien es cierto que, la tecnología de avanzada es indispensable para lograr la productividad que hoy exige el mercado, también es necesaria la flexibilidad, desarrollo y capacidad e innovación de la gente que forma parte de la organización, por lo que la única ventaja competitiva que puede diferenciarla es la medida que tienen las personas de adaptarse al cambio, esto se logra mediante el fortalecimiento de su capacitación y aprendizaje continuo a fin de que la educación y experiencias sean medibles y más aún, valoradas conforme a un sistema de competencias.

Dentro de este orden de ideas, el capital humano es el principal activo de la empresa pública o privada y requiere mejorar los procesos de trabajos, para de ese modo adaptarse a los cambios significativos del ambiente antes descritos, metas, dirección de la institución, mediante formación ajustada a las necesidades existentes, debido a que su progreso está basado en la sofisticación de la tecnología, y en trabajadores altamente competentes, para procesar información; pues mientras ayer el centro de atención lo conformaron los puestos de trabajo, hoy día la gran tarea es concentrar medios, esfuerzo en torno a los empleados, con el fin de convertir sus potencialidades en capacidades organizativas.

Por ello para que el capital humano sea altamente productivo se requiere del enriquecimiento de conocimientos, habilidades, competencias y actitudes, las cuales forman parte de la capacitación, permiten conseguir cambios o mejoras de conducta, las cuales son la base para la captación y selección de empleados, así como para su posterior evaluación del desempeño. Visto de esta forma, la capacitación es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar,

desarrollar e integrar al recurso humano en el proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales o futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno. Chiavenato (2008:312), explica: “La capacitación es una actividad que debe ser sistémica, planeada, continua y permanente que tiene el objetivo de proporcionar el conocimiento necesario y desarrollar las habilidades necesarias para que las personas que ocupan un puesto en las organizaciones”.

Por lo descrito en párrafos anteriores es determinante la capacitación, ya que las organizaciones requieren de capital humano, material, financiero y tecnológico para la producción de bienes, servicios, constituyéndose en un factor clave para el logro de sus objetivos, por tal motivo, la administración de recursos humanos es decisiva en la productividad y prestación de servicio, debido a que las instituciones requieren cada vez más de personal altamente calificado y motivado para poder adaptarse a los constantes cambios del entorno. En líneas generales la capacitación va dirigida al perfeccionamiento técnico del trabajador para que se desempeñe eficientemente en las funciones que se le asignen, producir resultados de calidad, prevenir y solucionar anticipadamente problemas potenciales en su lugar de trabajo, esto se logra mediante programas y planes diseñados de acuerdo al perfil del individuo, adecuándolos a los conocimientos, habilidades y actitudes requeridos en una determinada actividad.

En relación a la capacitación del capital humano que presta sus servicios a entidades de seguridad ciudadana como los funcionarios policiales, se ha considerado de manera muy general e insipiente para llevar a cabo su gestión altamente importante en el resguardo de la seguridad

colectiva y sus pertenencias en una sola dirección meramente castrense, aun cuando mediante la Ley del Estatuto de la Función Pública (2002), en su artículo 10 el cual establece que:

Serán atribuciones de las oficinas de recursos humanos de los órganos y entes de la Administración Pública Nacional:

3. Remitir al Ministerio de Planificación y Desarrollo, en la oportunidad que se establezca en los reglamentos de esta Ley, los informes relacionados con la ejecución del Plan de Personal y cualquier otra información que le fuere solicitada.

4. Dirigir la aplicación de las normas y de los procedimientos que en materia de administración de personal señale la presente Ley y sus reglamentos.

5. Dirigir y coordinar los programas de desarrollo y capacitación del personal.

6. Dirigir y coordinar los procesos para la evaluación del personal.

7. Organizar y realizar los concursos que se requieran para el ingreso o ascenso de los funcionarios o funcionarias de carrera, según las bases y baremos aprobados por el Ministerio de Planificación y Desarrollo.

En ese mismo contexto el autor se puede destacar que la Comisión Nacional para la Reforma Policial (2006), implemento planes de profesionalización del funcionario policial en instituciones como la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES), la cual basa su formación en un modelo humanista, garantes del respeto y protección a la dignidad, derechos humanos, sin discriminación alguna por motivo de raza, sexo, religión, opinión política o posición económica humanista, sin embargo no se consideran aspectos que les provea de herramientas ante sucesos,

hechos, accidentes de tránsito, exigencias de la víctima en caso de caídas, heridas u otras situaciones de emergencia que requieren atención inmediata.

En otro orden de ideas, el fundamento del presente estudio se basa en el diseño de un plan de capacitación en materia de primeros auxilios dirigidos a oficiales adscritos al Centro de Coordinación Policial del Municipio Naguanagua, básicamente los funcionarios motorizados, debido a la facilidad y rapidez de su desplazamiento hacia lugares donde ocurren accidentes de tránsito, u otros sucesos, lo que les permite tener acceso a la víctimas. Dentro de este marco los accidentes son hechos en los cuales existen causas que no se pueden controlar ni anticipar y que, por más prevenciones que se tomen terminan afectando a las personas porque participan un gran número de variables de frente, al costado, adelante o atrás, siempre estará otra u otras persona que actuando según su circunstancia, el estado del vehículo que conducen y otros imponderables que se desconocen.

Si bien es cierto que los funcionarios motorizados son los primeros en acudir al lugar del hecho, generalmente se convierten en meros elementos reguladores del tránsito y resguardo del sitio del suceso hasta la llegada de autoridades y personal especializado en atención médica, el oficial se abstiene de facilitar técnicas de primeros auxilios para estabilizar a los afectados por desconocimiento de las mismas, siendo este el problema que se pretende solucionar en el presente estudio. El desconocimiento de técnicas de primeros auxilios por parte de los funcionarios policiales no les permite tomar acciones rápidas en relación a la protección o atención inmediata a la víctima lo cual les obliga a permanecer en el lugar donde ocurrió el hecho por largo tiempo, poniendo en riesgo su vida reduciendo su capacidad de respuesta ante el requerimiento del ciudadano, afectando su concentración y pericia.

Así mismo, ocurre al momento en que en la vía pública el ciudadano se encuentra sin sentido, lesionado por caídas o presenta estado de enfermedad, el funcionario policial no está en capacidad de identificar, dentro de lo posible la lesión o la naturaleza de su estado, por lo tanto no puede aplicar ningún tipo de auxilio justamente porque adolece de conocimientos básicos en el área, todo ello trae como consecuencia que no se preserve la vida de las personas que han sido afectadas de manera idónea, cuando es el caso de que el hecho sea grave, demande acciones rápidas, precisas y eficaces el desconocimiento de primeros auxilios limita la acción del oficial. Se observa que por el desconocimiento por parte de los funcionarios de técnicas de primeros auxilios no se logra la activación inmediata del sistema de emergencia con los organismos pertinentes (Atención Inmediata, Bomberos, Defensa Civil), ya que no aportan datos útiles para el diagnóstico de lesiones ocultas, información relacionada el trauma, entre otros aspectos indispensables para la atención médica.

En función de lo antes expuesto, se plantea la siguiente interrogante de investigación:

¿Qué conocimientos tienen los oficiales adscritos al Centro de Coordinación Policial de la Policía del Municipio Naguanagua, en materia de primeros auxilios?

¿Cuál será la capacidad de repuesta de los oficiales adscritos al Centro de Coordinación Policial de la Policía del Municipio Naguanagua, frente a una situación de atención a víctimas lesionadas?

¿Es posible que un plan de capacitación en materia de primeros auxilios dirigido a oficiales adscritos al Centro de Coordinación Policial de la Policía del Municipio Naguanagua, contribuya en el mejoramiento de su gestión laboral?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Proponer un plan de capacitación en materia de primeros auxilios dirigido a oficiales adscritos al Centro de Coordinación Policial de la Policía del Municipio Naguanagua.

Objetivos Específicos

1. Determinar los conocimientos que poseen los oficiales adscritos al Centro de Coordinación Policial de la Policía del Municipio Naguanagua en relación a primeros auxilios.
2. Evaluar la capacidad de repuesta de los oficiales adscritos al Centro de Coordinación Policial de la Policía del Municipio Naguanagua, frente a una situación de atención a víctimas lesionadas.
3. Diseñar un plan de capacitación en materia de primeros auxilios dirigido a oficiales adscritos al Centro de Coordinación Policial de la Policía del Municipio Naguanagua

Justificación de la Investigación

En la actualidad, los funcionarios policiales desconocen los aspectos elementales de los primeros auxilios, lo cual les imposibilita ayudar a alguien que lo necesite, a pesar de mostrar interés para adquirir este conocimiento, así como la necesidad e importancia del dominio de estas técnicas. Los primeros auxilios, son medidas terapéuticas urgentes que se aplican a las víctimas de accidentes o enfermedades repentinas hasta disponer de tratamiento especializado, su propósito es aliviar el dolor, ansiedad del herido o enfermo para evitar el agravamiento de su estado, en casos extremos para impedir la muerte hasta que se consigue asistencia médica. Estos varían según las necesidades de la víctima y los conocimientos del socorrista, que

en el caso particular son oficiales del Centro de Coordinación Policial del Municipio Naguanagua, los cuales requieren capacitación este aspecto, por la necesidad de conocer de primeros auxilios, el desarrollo del presente estudio es importante, ya que los funcionarios policiales que posean capacitación en estas técnicas podrán aplicar medidas terapéuticas para evitar consecuencias mayores en víctimas de accidentes automovilísticos, caídas, heridas o asfixias.

Desde una perspectiva social, dichas prácticas brindan la oportunidad de reflexionar acerca del tipo de funcionarios que prestan sus servicios a la ciudadanía; pues es deseo común contar con oficiales altamente motivados y capacitados de forma integral, que respondan a los requerimientos de los espacios en los cuales participa. Si se toman en cuenta los objetivos que se vienen planteando, muchos de los actores del campo educativo se benefician de la búsqueda de nuevas metodologías encaminadas a potenciar la creatividad, a impulsar el desarrollo de la capacidad de pensar, de aprender a aprender y a pensar, en contraposición a la pedagogía tradicional, cuyo planteamiento se centra en aspectos como la memorización, clases expositivas, autoritarismo, entre otros. Este tipo de estrategias constituye un aporte en el campo educativo actual, en donde el fin último se resume en una verdadera construcción del conocimiento.

Los argumentos ofrecidos denotan la necesidad del estudio del estado actual de la capacitación de la población policial, en materia de primeros auxilios y la existencia de alternativas efectivas para el adiestramiento de los funcionarios, con vistas a garantizar la disponibilidad del personal necesario para socorrer no solo a las personas que habitan en las cercanías del Centro de Coordinación Policial de Naguanagua, así como también a cualquier ciudadano que se encuentre en situaciones de emergencia hasta la

llegada del personal especializado. A esto se añade que cada día se le otorga más importancia al comportamiento humano como factor que determina el nivel de salud del individuo y a la necesidad de enseñarlo, de ahí la responsabilidad que tienen los órganos de seguridad en cuanto a la formación y preparación de los oficiales de carrera policial.

En cuanto a la utilidad metodológica y teórica, la presente propuesta ayudará al Centro de Coordinación Policial de Naguanagua así como otros entes involucrados con la seguridad ciudadana a realizar una revisión de posturas y metodologías que ayuden a mejorar la formación profesional del personal que allí labora, ya que les permitirá adoptar nuevos enfoques, estrategias de primeros auxilios, así establecer alianzas y asociaciones con otras dependencias afines a los organismos de seguridad de estado, como Defensa Civil, Atención Inmediata y Bomberos, con la finalidad de que puedan abrirse nuevas brechas a favor de la construcción del conocimiento, formación y actualización continua para generar cambios en los diferentes campos de la sociedad.

Este trabajo, se justifica dado que la línea de investigación de la gestión de personas, permite integrar elementos puntuales, para crear espacios de interacción entre elementos teóricos y operativos dentro de la organización. Esta investigación una vez culminada será útil y beneficiosa para el personal policial, puesto que prestaran oportunamente el servicio de primeros auxilios atreves de conocimientos adquiridos, porque de esta manera sabrán qué hacer ante un sin número de accidentes que se susciten en un momento dado.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Antecedentes de la investigación

Los antecedentes de la investigación ubican el estudio en el contexto de trabajos elaborados con anterioridad directamente relacionados con el tema de investigación, los cuales por su contenido representan una guía, aportando relevancia y permitiendo mantener actualizada la información necesaria para la elaboración del mismo. A continuación se presentan antecedentes relacionados con el trabajo de investigación en estudio:

Suarez, M. (2009), elaboró su trabajo de grado, el cual tituló: Conocimiento en Primeros Auxilios de los Profesores de Educación Física de Profesores que trabajan en centros de Enseñanza Secundaria Obligatoria, presentado en la Universidad de Murcia. España, para optar al título de Magister en Actividad Física y Salud. El presente trabajo trata de determinar los conocimientos en primeros auxilios de los profesores de educación física de enseñanza secundaria obligatoria (ESO). La muestra del estudio se compone de 82 profesores, 57 hombres y 25 mujeres que trabajan en centros de enseñanza secundaria obligatoria, la recogida de datos se llevó a cabo a través de un cuestionario/test ad hoc de tipo semi-estandarizado y personal. Analizadas las respuestas se recodificaba la información en cinco categorías.

Se llevó a cabo un análisis descriptivo básico e inferencial entre las

variables. Se aplicó la prueba paramétrica T-students para verificar las diferencias entre grupos y el test Anova de medias repetidas para determinar las diferencias por pares. Entre los resultados se destaca que en relación al género, no se hallan diferencias significativas entre los profesores y, tampoco está influenciado por el tiempo que ha transcurrido desde el último curso de formación realizado. Se puede decir que dicho trabajo, guarda relación con la presente investigación puesto que la idea es impartir conocimientos de primeros a los profesores de educación física que trabajan en centros de enseñanza secundaria obligatoria y esta se realiza con la idea de que los funcionarios que laboran en el Centro de Coordinación Policial de la Policía del Municipio Naguanagua tengan conocimientos en primeros auxilios, para que así puedan ayudar tanto a la ciudadanía como a sus mismos compañeros cuando sea necesario.

Carvajal Pérez Wilmer Armando (2012), título su trabajo especial de grado: Nivel de Conocimientos Sobre Primeros Auxilios que Tienen los Docentes que Trabajan en las Escuelas Urbanas del Cantón Cotacachi, en Relación a la Prevención y Tratamiento De Lesiones. Presentada en la Universidad Técnica del Norte. Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología. Ecuador, para optar al título de Magister en Desarrollo Local. El trabajo de grado da conocer el nivel de conocimientos que tienen los docentes sobre primeros auxilios de las escuelas urbanas de cantón Cotacachi.

Es importante resaltar que como docentes es necesario conocer cuáles son las precauciones que debemos tener en las clases para evitar posibles accidentes. La presente investigación nos ayudara a determinar la importancia de los primeros auxilios. Los objetivos se orientan a determinar, identificar, diagnosticar y analizar el nivel de conocimientos de primeros auxilios. Para la elaboración del marco teórico se tomo en cuenta información

de libros, enciclopedias y documentos de internet con los que se redactó el mismo.

Como fuentes de investigación del trabajo se tomo las encuestas de conocimientos de primeros auxilios. En cuanto a la metodología de investigación empleada se utilizó la investigación de campo, descriptiva, cuantitativa, cualitativa, transversal, explicativa, bibliográfica, método empírico, teórico, sintético, analítico y matemático. El presente trabajo fue desarrollado con el universo de la población. Contienen análisis estadísticos de los resultados obtenidos en la investigación.

Carvajal Pérez Wilmer Armando (2012), titulo su trabajo especial de grado: Nivel de Conocimientos Sobre Primeros Auxilios que Tienen los Docentes que Trabajan en las Escuelas Urbanas del Cantón Cotacachi, en Relación a la Prevención y Tratamiento De Lesiones. Presentada en la Universidad Técnica del Norte. Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología. Ecuador, para optar al título de Magister en Desarrollo Local. El trabajo de grado da conocer el nivel de conocimientos que tienen los docentes sobre primeros auxilios de las escuelas urbanas de cantón Cotacachi.

Es importante resaltar que como docentes es necesario conocer cuáles son las precauciones que debemos tener en las clases para evitar posibles accidentes. La presente investigación nos ayudara a determinar la importancia de los primeros auxilios. Los objetivos se orientan a determinar, identificar, diagnosticar y analizar el nivel de conocimientos de primeros auxilios. Para la elaboración del marco teórico se tomo en cuenta información de libros, enciclopedias y documentos de internet con los que se redactó el mismo. Como fuentes de investigación del trabajo se tomo las encuestas de conocimientos de primeros auxilios. En cuanto a la metodología de

investigación empleada se utilizó la investigación de campo, descriptiva, cuantitativa, cualitativa, transversal, explicativa, bibliográfica, método empírico, teórico, sintético, analítico y matemático. El presente trabajo fue desarrollado con el universo de la población. Contienen análisis estadísticos de los resultados obtenidos en la investigación.

Huamán H. (2012), elaboró su trabajo de grado, titulado: Procedimiento para accidentes de transporte terrestre con lesionados, presentado en la Universidad José Antonio Páez, el objetivo general del estudio se basó en determinar el procedimiento establecido en el ordenamiento jurídico realizado por los funcionarios del cuerpo técnico de vigilancia y Transporte Terrestre para el levantamiento de accidentes con Lesionados. El trabajo se enmarca en la descripción de los procedimientos legales realizados por los funcionarios de transporte terrestre para el levantamiento de u accidente con lesionados, el mismo se sustenta en una investigación descriptiva, apoyada en una investigación de campo y documental, maneja una población de 200 personas y una muestra de 30 personas, e igualmente las técnicas e instrumentos de recolección de datos, utilizados y la propuesta del mismo. Se concluye que Las condiciones en que se ocasiono el siniestro, son documentadas en una lista donde se describen las fallas, los motivos y los peligros que puedan seguir existiendo, según la gravedad de la situación.

Dicho trabajo se relaciona con el siguiente estudio ya que los oficiales que laboran en el Centro de Coordinación Policial de la Policía del Municipio Naguanagua, deben tener en cuenta cuales son los procedimientos establecidos en el ordenamiento jurídico realizado por los funcionarios del cuerpo técnico de vigilancia y Transporte Terrestre para el levantamiento de accidentes con Lesionados.

Molina S. (2011), elaboró su Trabajo Especial de Grado, tituléndolo: Diseño de Estrategias para la Capacitación de Recursos humanos en el Cuerpo de Investigaciones Científicas Penales y Criminalísticas (CICPC). Presentado en el Instituto Universitario de la Policía Metropolitana. Dirección Subdirección Académica Administración de los Programas Licenciatura y Técnico Superior Universitario. Aragua. El objetivo general del trabajo se fundamentó en el diseño de estrategias para la capacitación de recursos humanos en el Cuerpo de Investigaciones Científicas Penales y Criminalísticas (CICPC), con la finalidad de motivar a los funcionarios a un desempeño laboral eficaz y eficiente.

La investigación se tipificó como descriptiva realizando un análisis sistemático del problema con el propósito de describirlo, explicar sus causas y efectos, para entender su naturaleza y factores contribuyentes, utilizando la encuesta como técnica de recolección de datos, la población y la muestra estuvieron constituidas por el mismo número de individuos los cuales estuvieron conformados por diecinueve (19) personas, tomadas en forma intencional. El autor concluye que los principios éticos, deben llegar a ser parte de los programas de capacitación de los funcionarios, los temas de conciencia ciudadana, son fundamentales para el respeto mutuo, no solamente son importante para los ciudadanos sino también para los visitantes, si no se reconocen estas cuestiones como partes vitales de los programas de capacitación, tiene las consecuencias negativas para la posibilidad de ganar el apoyo de la comunidad y para el personal a tratar con las cuestiones policiales.

La investigación expuesta, se relaciona con el trabajo que se realiza en cuanto a la importancia que se le da al recurso humano para el buen funcionamiento de una organización, ya que este es el responsable del éxito

o fracaso de la misma, pues los oficiales de policía deben ser parte de todos los programas en cuanto a capacitación se refiere, pues todo conocimiento nuevo adquirido se puede poner en práctica en cualquier momento y este conocimiento ayudara a salvar vidas cuando se esté en peligro.

Rojas R (2010), propuso en su trabajo de grado: Diseño de un Programa de Mejoramiento Profesional Hacia la Calidad de Servicio al Usuario Dirigido al Cuerpo de Investigaciones Científicas Penales y Criminalísticas, presentado en la Universidad de Carabobo. El objetivo general fue el diseño de un programa de mejoramiento profesional hacia la calidad de servicio al usuario dirigido a los funcionarios de la Sub Delegación Las Acacias del Cuerpo de Investigaciones Científicas Penales y Criminalísticas (C.I.C.P.C.). El estudio como un proyecto factible de tipo descriptivo, partiendo de un diseño documental- de campo, los resultados de los instrumentos de medición determinaron que tanto el Sub Comisario, Jefe de la Sub Delegación, funcionarios como usuarios, están de acuerdo en que los procesos llevados por la institución en relación a la atención al usuario se realizan de manera ineficiente, las instalaciones son inadecuadas y no se cuenta con recursos tecnológicos y materiales para cubrir las necesidades de los usuarios pues se deben modernizar los recursos de trabajo.

Se debe destacar que este estudia todas las debilidades que se presentan en la Sub Delegación las Acacias del Cuerpo de Investigaciones Científicas Penales y Criminalísticas (C.I.C.P.C.), pese a que tienen el deseo de atender tanto a funcionarios como a la ciudadanía en general pero no cuentan con los recursos, pues con esta propuesta se darán las herramientas necesarias para la capacitación en cuanto a primeros auxilios se refiere, por lo cual se dejara escrito para que se ponga en ejecución en los distintos centros de coordinación policial que dependen de la policía del

Estado Carabobo y que sirva de ejemplo para las demás policías tanto municipales y nacional como las de otros estados.

Chirinos C. (2010), elaboró una tesis de grado, la cual tituló: Estrategias innovadoras para la comprensión de la anatomía humana y su aplicación en el área de primeros auxilios, por parte de estudiantes de la asignatura Anatomía Humana y Primeros Auxilios de la Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad de Carabobo, presentado en la Universidad de Carabobo. Facultad de Ciencias de la Educación. Dirección de Postgrado. Especialización en Docencia Para la Educación Superior .El objetivo del estudio tuvo como finalidad diagnosticar la necesidad y proponer el diseño de estrategias innovadoras para el aprendizaje en la asignatura Anatomía y Primeros Auxilios en la mención Educación Física Deporte y Recreación de la Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad de Carabobo.

La metodología empleada estuvo enmarcada en la modalidad de Proyecto Factible, sustentado en un trabajo de campo, el cual se desarrolló en tres fases: en la primera, el diagnóstico, en la segunda el análisis de factibilidad y la tercera: propuesta del diseño de estrategias innovadoras en el aprendizaje de la Anatomía Humana y Primeros Auxilios, para el estudio se consideraron los alumnos inscritos en la asignatura en el segundo periodo del 2005.

Por su parte, Malquín V (2010), presentó su trabajo especial de grado que tituló: Propuesta Para la Formación de Equipo Apoyo e Intervención Inmediato en Gestión de Prevención de Riesgos y Accidentes para la Secretaria Nacional De Gestión De Riesgos. Elaborado en Instituto de Altos Estudios Nacionales Escuela de Gobierno y Administración Pública. Quito. Ecuador, para optar al título de Especialista en Gestión Integral de Riesgos Y

Desastres. El objetivo del trabajo se basa en la respuesta inmediata y humanitaria de carácter técnico y establecer un enlace con la población vulnerable del país mediante la prevención de riesgos y accidentes estableciendo un cronograma de educación con lo cual se promoverá la prevención de accidentes de comunidades expuestas a riesgos potenciales.

En la actualidad los grupos de primera respuesta son voluntarios jóvenes, que tienen conocimientos específicos en primeros auxilios básicos, rescate, ayuda humanitaria en base a experiencias en el campo pero sin ningún título que respalde esta acción, lo que ha delimitado a estos grupos como empíricos que no suben con el paso del tiempo a un nivel gerencia o administrativos sino que se quedan como operativos de por vida, ya que en eso justamente radica su fortaleza. El afán del desarrollo del estudio es concientizar a estos grupos muchos de los cuales conformados por más de 15 años a especializarse, a no sesgar su accionar, a trascender e ir más allá, conformando y motivando a nuevos grupos, con estrategias que permitan la conformación de niveles básicos, intermedios y avanzados.

Bases Teóricas

Las bases teóricas constituyen el fundamento referencial del trabajo de investigación, sobre ellas se desarrolla el estudio, establecen el escenario sobre el cual se construye el análisis de los resultados obtenidos, además se profundiza en el tema abordado mediante la revisión de teorías científicas, por ello representan la estructura sobre la cual se amplían los conocimientos, y elementos a considerar. En la presente investigación se van a tomar en cuenta aquellos que se encuentran relacionados directamente con las variables que participan, tales como:

Administración de Recursos Humanos

El factor humano es uno de los más importantes dentro de cualquier organización, pues de ello depende el correcto desempeño de sus actividades y el cumplimiento de los objetivos establecidos; este representa el activo más importante con que cuenta una organización por lo que, su efectiva gerencia es la clave del éxito. Toda organización por muy pequeña que sea, debe contar con políticas que le permita mantener a su personal motivado en el desempeño de sus actividades laborales. La administración de personal debe lograr y mantener relaciones productivas con todos los integrantes de la organización, aprovechando al máximo el desarrollo individual de todos sus miembros. Los autores Werther y Davis (2007), explican que en razón de lo antes expuesto es imprescindible la existencia de un buen programa de evaluación del desempeño para que supervise y capacite para tener motivado a su personal orientándolos al rendimiento como su eficiencia para mantenerlos entusiastas tomando en cuenta sus aspiraciones de crecimiento en conjunto la organización. La administración de recursos humanos tiene como una de sus tareas proporcionar la capacitación humana, requerida por las necesidades de los puestos de la organización.

Aunque la capacitación auxilia a los miembros de la organización a desempeñar su trabajo actual, sus beneficios pueden prolongarse a toda su vida laboral y pueden auxiliar en el desarrollo de esa persona para cumplir futuras responsabilidades, no se debe olvidar que las Empresas u Organizaciones dependen para su funcionamiento, evolución y logros de objetivos, primordialmente del elemento humano con que cuenta. Los objetivos fundamentales de la Administración de Recursos Humanos, los cuales son:

- **Objetivos sociales:** La contribución de la administración de recursos humanos a la sociedad se basa en principios éticos y socialmente responsables.
- **Objetivos corporativos:** El administrador de recursos humanos debe reconocer que su actividad no es un fin en sí mismo; es solamente un instrumento para que la organización logre sus metas fundamentales.
- **Objetivos funcionales:** Se debe mantener la contribución de los recursos humanos en un nivel adecuado a las necesidades de la compañía.
- **Objetivos personales:** La Administración de Recursos Humanos es un poderoso medio para permitir a cada integrante lograr sus objetivos personales en la medida en que son compatibles y coincidan con los de la organización. Para que la fuerza de trabajo se pueda mantener, retener y motivar es necesario satisfacer las necesidades individuales de sus integrantes, de otra manera es posible que la organización empiece a perderlos o que se reduzcan los niveles de desempeño y satisfacción.

De cualquier forma; Werther y Davis (2007), enfatizan el proceso de estructura presentes en cada organización en el cual se deben los objetivos como lineamientos que el proceso de desempeño laboral, por tanto la Administración de Recursos Humanos es el resultado de los aportes de distintas etapas, que se producen cronológicamente. Aun cuando la ARH, ha tenido sus etapas, no implica ello que en todos los países del mundo se han presentado las mismas situaciones y los mismos avances con respecto a lo que se conoce de la teoría y sus aportes, sin duda que cada uno tiene en su contexto diversas situaciones que lo identifican, entre ellos están aquellos países avanzados o desarrollados, los que se encuentran en vías de

desarrollo entre otros, en donde se puede dar el caso de etapas ya superadas hace décadas en los países avanzados, pero que sin embargo no se han manifestado en otros de desarrollo económico más tardío. Inclusive en un mismo país pueden coexistir tales diferencias.

El desarrollo de la Administración de Recursos Humanos, tampoco puede ser visto como un modelo igual en todos los países, no puede ofrecerse como un modelo lineal, ya que cada empresa tiene su propio sistema y por consiguiente su propia dirección, lo que puede ser considerado para una importante para otro no lo puede ser, así mismo a nivel de experiencias en los países, implica ello que en un país puede ponerse en práctica por ejemplo un sistema de incentivos, o una nueva organización del trabajo y resulte una novedad, pero para otros países sin embargo puede que no lo sea. El aporte a esta teoría sigue estando presente en todos los proyectos que conlleva el estudio de los Recursos Humanos, aun cuando en estos momentos se asiste a otros enfoques integrados a la Gestión de los Recursos Humanos que lleva a la mejor comprensión de la teoría, y que se vinculan a su vez a enfoques preferentemente económico del trabajo, trascendiendo los aspectos que hasta el pasado siglo estuvieron bien posicionados es decir, enfoques que logren trascender el aspecto técnico, jurídico, psicosociológico entre otros, que hasta ahora han sido los más dominantes.

No obstante Werther y Davis (2007), explican que los Recursos Humanos siguen siendo los activos más importantes para las organizaciones, aún cuando los activos financieros, del equipamiento y de planta son también recursos necesarios para la organización, empleados, Recursos Humanos tienen una importancia sumamente considerable. Los Recursos Humanos proporcionan la chispa creativa en cualquier organización, por tanto la gente

se encarga de diseñar y producir los bienes y servicios, de controlar la calidad, de distribuir los productos, de asignar los recursos financieros, de establecer inclusive las estrategias para la organización. Sin los recursos humanos, es imposible que una organización logre sus objetivos, por tanto la dirección de recursos humanos, es una serie de decisiones acerca de la relación de los empleados que influye en la eficacia de éstos y de las organizaciones. Así entonces los sistemas que conforman la Administración de los Recursos Humanos según Alles, M.(2008), son los siguientes:

Provisión de Personal: El cual es aquel que permite determinar la composición de los Recursos Humanos de una organización, planteándose así interrogantes como ¿Cuánta gente se debe contratar?, ¿Qué habilidades, capacidades y experiencias deben poseer los Recursos Humanos? ¿Cuándo y cómo deben transferirse, reclutarse o ser despedidos? ¿Cómo se selecciona a los individuos apropiados para cada caso?, estos son parte de los puntos y aspectos que debe contemplar la provisión de personal.

Desarrollo y Capacitación: Estas actividades relativas a la capacitación y a la capacitación suelen ser una de las más costosas y más comunes, enseñan nuevas habilidades, refinan las ya existentes y afectan las actitudes de los empleados, constituyen un poderoso medio para elevar la eficiencia y equidad de la organización en especial cuando se encuentran integradas con otras actividades de los Recursos Humanos.

Compensación: Es sin lugar a duda una de las actividades más importantes, posicionar el salario de la organización en relación con el de su competidor, asegurar diferencias de salarios equitativas entre empleados y el director si los aumentos salariales deben basarse en medidas de desempleo son uno de los grandes aspectos de la compensación.

Relaciones con el Sindicato y los empleados: Las actividades de las relaciones con los empleados promueven que haya armonía entre los directores y los empleados, la relación con los sindicatos, incluyen convenios y administración de contrato, es el aspecto más evidente las relaciones de empleado.

De acuerdo al criterio de Alles, M. (2008), estas son las cuatro principales actividades de la dirección de los Recursos Humanos, no obstante de qué manera se diseñan y se dirigen depende de dos fases: Las condiciones de los Recursos Humanos que enfrentan la organización y los objetivos que se han establecidos, las decisiones acerca de estas actividades conforman la estrategia de los RRHH, y sus resultados se evalúan como parte del proceso de la supervisión de las condiciones. Así mismo, la Administración de Recursos Humanos, designa la clase de actividades dedicadas a identificar las necesidades del personal en una organización siendo estas: la contratación de empleados, el diseño de su trabajo, su capacitación, la evaluación de su desempeño y la administración de su remuneración.

Por otro lado explica Alles, M. (2008), que habrá de tomarse en cuenta los planes de una organización, el significado de su misión, sus objetivos, estrategia y política que explican la elección de la actividad y la tecnología, así como la elección de su diseño, el significado de su estructura y las normas concernientes a la coordinación, los planes, actividad, tecnología y el diseño implican las tareas que debe cumplir el personal.

En otro contexto, Werther y Davis (2007), explican que las organizaciones como sistema abierto se han venido gestando a través de las épocas y manifestando a través de la Escuela de la Organización Científica

del Trabajo, cuyo arranque tuvo lugar con la aparición del libro *Principles of Scientific Management* del norteamericano Frederick Taylor en 1907, y los estudios equivalentes en Europa, el francés Henry Fayol, siguiendo el alemán Max Weber, mencionando como parte integradora de esta tendencia se encuentra también Luther Gulik y a Lindall Urwick, Escuela de las Relaciones Humanas, iniciándose en 1927, con los experimentos tan nombrados y conocidos en Hawthorne por Elton Mayo.

Así mismo, se considera la Escuela de los Recursos Humanos, fijada desde 1960 con la publicación de *The Human Side of Enterprise* (El lado humano de la empresa) de Douglas Mac Gregor, sumando a Maslow, a Hertzberg, Lewin, Likert Rensis, Chris Argüiris entre otros, Escuela de los Sistemas, donde se concibe la organización científica del trabajo, hace énfasis en las funciones del mando, la organización del trabajo, y la estructura formal de la organización, las escuelas humanistas privilegian al individuo y las interrelaciones personales e informales de él con la dirección. Sin embargo estas dos tendencias no lograron central su atención en las relaciones tanto formales e informales de los individuos entre sí, del individuo y su subgrupo, los subgrupos entre sí, los subgrupos y la organización y también las relaciones de la organización y su entorno. Este honor se le debe a la Escuela de los sistemas.

Por tanto el estudio de la Administración de Recursos Humanos según Werther y Davis (2007), es considerado como un sistema dado que las actividades están interrelacionadas, las actividades de administración de personal constituyen un sistema compuesto de elementos claramente definidos, donde cada actividad se relaciona directamente con las demás, sin obviar los objetivos fundamentales de la Administración de Personal, como las sociales, organizacionales, funcionales e individuales. Este enfoque lleva

a interpretar el sentido que tiene los recursos humanos dado que se basa en la creencia según la cual la prosperidad de las organizaciones y por extensión de la sociedad se logre como una consecuencia de la dignificación del ser humano.

En términos generales puede expresarse un sistema como un conjunto que interactúan para alcanzar un resultado el sistema de administración de recursos humanos procesa relaciones interpersonales, regulaciones técnicas para lograr el desempeño laboral, lo que permite su desarrollo integral, es por ello que las actividades de un departamento de Recursos Humanos en las organizaciones se conciben en términos de acciones interrelacionadas donde estos guardan relaciones recíprocas y se afectan e influyen entre ellos.

Gestión del Talento Humano

La Gestión del Talento Humano tiene como responsabilidad principal el velar por el buen funcionamiento del capital humano de una organización, es por ello, que el desarrollo de la misma va a depender no solo del proceso productivo, administrativo y gerencial sino también del desarrollo del capital humano de la empresa donde se labore. Según Chiavenato (2008:76) describe la Gestión del Talento Humano como: "El conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas que una organización necesita para realizar sus objetivo. "Dentro de la Gestión del Talento Humano se encuentra el Desarrollo de personas, lo cual está relacionado con la educación y formación del personal, aspecto que debe tomar como principal objetivo al relacionar el crecimiento o logro de una organización exitosa mediante el crecimiento y logro de las personas que pertenecen a la misma, la gestión del talento humano en las organizaciones

es la función que permite la colaboración eficaz de las personas (empleados, funcionarios, recursos humanos o cualquier denominación utilizada) para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales.

Dentro de la gestión del talento humano se encuentran diversos procesos que se van a complementar y que van a permitir el éxito de la misma, de acuerdo a Chiavenato (2008), una de estas fases es:

Desarrollo de Personas

A mayor desarrollo tecnológico en la sociedad, mayor necesidad de talento, es decir, de personas competentes técnica y emocionalmente capaces de crear, innovar, crear valor, afrontar retos en los negocios, elaborar bienes y servicios de calidad y contribuyendo a que la organización permanezca en un mercado globalizado. Para que una organización se mantenga en la competencia debe tomar en cuenta que su principal activo necesario son las personas que pertenecen a ella, por esta razón los procesos de desarrollo en las empresas, deben dirigir a los trabajadores a educarse pero de forma integral como lo expresa Idalberto Chiavenato (2008):

Desarrollar personas no es solo darles información para que aprendan nuevos conocimientos habilidades y destrezas, y se tornen más eficientes en lo que hacen sino darles la formación básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos que modifiquen sus hábitos y comportamientos y les permitan ser más eficaces en lo que hacen: formar es mucho más que informar, pues representa el enriquecimiento de la personalidad humana. (p.326)

Capacitación

La capacitación según Chiavenato (2008), en la organización interviene en un contexto económico, organizacional y de relaciones socialmente complejas, los actores son múltiples: asalariados, organizaciones sindicales, organizaciones patronales, decisiones gubernamentales, no es algo natural, consensual, se da en un contexto complejo en el que hay conflicto entre actores y donde pueden existir periodos de mayor equilibrio. En este sentido, la capacitación es un instrumento de cambio, un recurso entre otros de la dirección empresarial. Provee de comportamientos y conocimientos para que la empresa aplique exitosamente una nueva tecnología y /u organización de la producción. Por tanto, la capacitación juega un papel fundamental en la administración de los recursos humanos, específicamente, en el subsistema de desarrollo, mediante la cual se incrementan los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar una determinada labor. Werther y Davis (2007:123), explican que: "La capacitación ayuda a aumentar la aptitud de un empleado para un determinado puesto y auxilia a los miembros de la organización a desempeñar su trabajo actual", sus beneficios pueden prolongarse a toda su vida laboral y pueden conducir al desarrollo del personal para cumplir futuras responsabilidades.

En este orden de ideas la capacitación es una técnica de adiestramiento que brinda a una persona o un individuo un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar su rendimiento presente o futuro en donde este puede desarrollar sus conocimientos, habilidades y actitudes de manera más eficaz. Para Chiavenato (2008:49): "Es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos." Implica la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea

y del ambiente, y desarrollo de habilidades. El programa de capacitación implica brindar conocimientos, que luego permitan al trabajador desarrollar su labor y sea capaz de resolver los problemas que se le presenten durante su desempeño.

En este sentido, Chiavenato (2008), explica que una de las características de la capacitación que he venido tomando auge en años recientes, es que la misma ya no facilita solo el desarrollo y mejoramiento del trabajador en su puesto de trabajo, sino que también puede garantizarle un nivel de vida óptimo, a través del mejoramiento en sus relaciones interpersonales tanto en la organización, como en la sociedad en general.

Objetivos de la Capacitación

Son muchos los tratadistas del tema de capacitación, desarrollo profesional que abordan los objetivos y/o propósitos de esta, sin embargo para efecto de esta investigación Claver, Gasco y Llopis (2008), plantean como objetivo de la capacitación los siguientes:

- **Equilibrio del Trabajador:** Está representado por la adaptación del trabajo a su función dentro de la empresa, a su clima laboral y a sus posibilidades de futuro, la empresa debe buscar el más alto equilibrio como estado óptimo del trabajador: para él punto de vista humano y para el punto de vista laboral.
- **Competitividad de la empresa:** Ante el alto nivel de competencia actual, la manera de sobrevivir de una organización está en tornarse competitiva, pero esto no se logra sin el apoyo de un personal bien formado profesionalmente, por lo que es imprescindible que la capacitación sea un elemento presente en todos los niveles de la organización.

- **Mayor Producción, mayores resultados:** Como consecuencia de la capacitación, se pueden obtener incrementos de eficacia del trabajador, generándole al trabajador un alto grado de satisfacción que se ven reflejados en los resultados de la organización, creando así mejoras en rendimientos y beneficios.
- **Desarrollo de personal:** La posibilidad de éxito, la capacidad de crecimiento y el nivel de satisfacción de un individuo dentro de una organización, son aspectos que se hallan estrechamente relacionados con la capacitación; por lo que se debe estructurar un proceso de capacitación que permita el desarrollo individual y colectivo del personal de la organización.

En este sentido, Chiavenato (2008:56), afirma que “los objetivos de la capacitación refleja los resultados esperables de las acciones formativas, en función a las metas de la organización...”, es decir, deben estar claramente definidos y con criterios basados en la productividad, calidad y desarrollo de las personas, no son más que definiciones de rendimiento que quiere que los empleados alcancen una vez finalizado el programa de capacitación. No obstante, en líneas generales los propósitos de la capacitación permiten fortalecer y desarrollar las competencias técnico-profesionales polivalentes, en términos de contenidos tecnológicos y de transferibilidad de saberes a diferentes ocupaciones de un mismo campo profesional, favorecer la implementación de acciones que tengan por objetivo integrar socio-laboralmente a personas con necesidades especiales.

Así mismo, permiten incluir a diversos grupos poblacionales - respetando su idiosincrasia, edad, nivel de educación formal, historia laboral, sexo, procedencia, en acciones de capacitación Profesional que personalicen

la enseñanza en términos de necesidades de aprendizaje, intereses vocacionales y necesidades nacionales y/o regionales y/o sectoriales, recuperación de capacidades básicas, capacitación de competencias profesionales, ritmo de aprendizaje.

Plan de Capacitación

En el criterio de Claver, Gasco y Llopis (2008), un plan de capacitación, se conoce como un marco de acción en materia de capacitación profesional por lo cual, se deben tener en cuenta todos los recursos financieros, tecnológicos, físicos, con los que cuenta una organización para llevar a cabo dicho plan, es marco integrador de todas las acciones formativas que serán aplicadas para el desarrollo efectivo de las habilidades y destrezas de los trabajadores de una organización. La implementación de los planes de capacitación contribuyen no solo a la transmisión de los conocimientos estándares sino que son un medio privilegiado de cristalización y aprovechamiento de la experiencia, optimizando un saber hacer que los propios profesionales han ido construyendo en sus puestos de trabajo, al estar en contacto con procesos tan diversos como pueden ser los de organización, planificación, apoyo logístico, técnico o didáctico, en la elaboración de programas.

Todo plan, de acuerdo a Claver, Gasco y Llopis (2008), está compuesto por elementos y procesos que lo integran cuya operación debe estar sincronizada para poder lograr resultados satisfactorios, este es el caso del plan de capacitación profesional, el cual está integrado por una serie de elementos que determinan el curso o la ejecución del mismo. Todo proceso de capacitación requiere tener en cuenta, si existe y que tipo de necesidad se requiere para mejorar las capacidades del recurso humano, que les permita desarrollar de manera eficiente y eficaz las labores que realiza en la

organización, los directivos y empleados de recursos humanos deben permanecer alerta a los tipos de capacitación que se requiere, cuando se necesita, quien lo precisa, que métodos son los más adecuados para mejorar las capacidades del empleado.

Cuando se detecta que los empleados no alcanzan los objetivos de productividad, esto podría ser una señal de que se requiere capacitación, para asegurar que sea adecuada y esté enfocada en los aspectos prioritarios, los encargados de llevar a cabo el proceso deben realizar la evaluación de necesidades de forma sistemática. Una vez que se detectan las necesidades de capacitación, los resultados obtenidos deben suministrar las siguientes informaciones, para que el programa de capacitación pueda diseñarse, teniendo en cuenta lo siguiente: que se enseña, quien aprende, cuando se enseña, donde se enseña, como se enseña y quien enseña. Los programas deben elaborarse de tal manera que, al descubrir nuevas necesidades, los cambios que se realicen en el esquema no sean violentos, ya que esto podría ocasionar una desadaptación en el entrenado y un cambio de actitud hacia la capacitación.

Principios de Aprendizaje en la capacitación

Los principios de aprendizaje constituyen las guías de los procesos por los que las personas aprenden de manera más efectiva, mientras más utilicen estos principios en el aprendizaje, más probabilidades habrá de que la capacitación resulte efectiva, el éxito o fracaso de un programa de capacitación, suele relacionarse con dichos principios. Claver, Gasco y Llopis (2008), los clasifican de la siguiente manera:

- **Establecimiento de metas:** cuando el instructor explica las metas y objetivos a los participantes

- **Significado de la presentación:** señala el material por aprender de la manera más significativa posible.
- **Modelado:** resalta los rasgos sobresalientes de la capacitación conductual. Se puede transmitir el mensaje a través de ejemplificaciones e imágenes.
- **Diferencias Individuales:** cada persona tiene su propio ritmo y forma de aprender. Los programas de capacitación deben tomar en cuenta y ajustar a las diferencias individuales, a fin de facilitar el estilo y la velocidad del aprendizaje de cada individuo.
- **Práctica activa y de repetición:** aquello que las personas hacen todos los días se convierte en parte de un repertorio de habilidades, los participantes deben tener oportunidades frecuentes de practicar las tareas de su puesto en la forma en que se supone que lo harán.
- **Aprendizaje global y parcial:** la mayoría de los puestos y tareas pueden dividirse en partes que permiten mayor análisis.
- **Aprendizaje intensivo o aprendizaje distribuido:** al espaciar la capacitación se produce un aprendizaje más rápido y con mayor retención, como la eficacia de la distribución varía según el tipo y la complejidad de la tarea, los gerentes deben consultar las investigaciones sobre esta área de rápido desarrollo cuando requieran una guía para el diseño de cierta situación de capacitación.
- **Retroalimentación y comunicación del avance:** a medida que avanza la capacitación de un empleado, es posible mantener la motivación e incluso aumentarla, informándolo a éste del avance (retroalimentación).

- **Recompensas y refuerzo:** la recompensa y el refuerzo pueden venir de la aprobación por parte de los jefes, sensación de logro que sigue al desempeño o de la confirmación en la instrucción programada de que la respuesta es correcta.

Método de Capacitación para Empleados

Los métodos de capacitación de acuerdo a Claver, Gasco y Llopis (2008), son llevados a cabo a lo largo del tiempo de diferentes maneras, actualmente han aparecido en los mercados nuevos métodos con tecnología avanzada que ha permitido un efectivo desarrollo de instrumentos de capacitación, los cuales se describen a continuación:

- **Capacitación en el Puesto:** Es un método por el cual los trabajadores reciben la capacitación de viva voz de su supervisor o de otro capacitador y tiene la ventaja de proporcionar experiencia directa en condiciones normales de trabajo, da una oportunidad a el instructor (gerente o empleado de alto nivel), para que desarrolle buenas relaciones con el empleado nuevo.
- **Capacitación de Aprendices:** Sistemas de entrenamientos en el cual un trabajador que se incorpora a un trabajo cualificado recibe instrucción exhaustiva sobre los aspectos teóricos y prácticas del trabajo.
- **Capacitación Combinada:** Afirman Claver, Gasco y Llopis (2008), que el programa de aprendizaje que combina la experiencia práctica del trabajo, educación formal en clase. Instrucción escolarizada: Permite que un mínimo de instructores se ocupen de un número elevados de instructores es adecuado en el área de que la incapacitación pueda presentarse por medio de conferencias, instrucción del computador

programada: Supone el uso de libros manuales, computadores para dividir el contenido del tema en secuencia lógica y muy organizada que exigen respuesta continua por parte del participante, métodos Audiovisuales, tales como tecnológicos para enseñar habilidades y procedimientos para muchos puestos.

- **Capacitación por computadora:** supone dos técnicas: la instrucción asistida (sistema que proporciona material de capacitación directamente a través de un computador) y instrucción dirigida (sistema utilizado junto con la capacitación suministrada por un computador con el cual se tiene un medio eficiente para gestionar la capacitación.
- **Instrucción por Internet:** puede proporcionar material actualizado de manera continua lo cual facilita y abarata la revisión de los planes de capacitación.
- **Método de simulación:** Claver, Gasco y Llopis (2008), subrayan el realismo del equipo y su manejo a un costo mínimo y con un máximo de seguridad. Seminarios y conferencia: son útiles para reunir un grupo de personas para su capacitación y desarrollo, a través de ideas, políticas y procedimientos, hace posible que surjan debates o temas de discusión.
- **Estudios de casos:** este método se basa en las experiencias de los de los participantes en las organizaciones, los directivos aprenden a analizar (separar) y sintetizar (reunir) los hechos.
- **Juegos de Negocios:** donde los participantes se enfrentan a las tareas de tomar unas series de decisiones que afectan a una organización de manera hipotética en cada sesión se aceptan hasta 24 participante divididos en equipo de cuatro personas, el juego es apoyado con una presentación en transparencias. Representación de Papeles o

psicodrama: consiste en asumir las actitudes, es desempeñar un papel. Elaboración de un modelo de comportamiento: muestra el comportamiento deseado y otorga a los trabajadores en capacitación la oportunidad de practicar y representar esos comportamientos, recibiendo retroalimentación. En los métodos descritos, se puede evidenciar que a través de ellos se logra obtener experiencias directa e indirecta, poniendo en práctica en cada uno de los puestos de trabajo, al aumento de conocimientos, habilidades y destrezas, y están vinculados con el servicio que prestan en la organización o institución, a largo plazo. Logrando los cambios, aumentando la productividad, tomando decisiones adecuadas y rápidas.

Evaluación del plan de capacitación

La evaluación debe darse para determinar su eficacia, afirman Claver, Gasco y Llopis (2008), que existen diversos métodos para evaluar y verificar hasta donde los programas de capacitación mejoran el aprendizaje. Existen cuatro criterios básicos para evaluar la capacitación: reacciones, aprendizaje, comportamiento y resultados. Los mismos se señalan a continuación:

- **Reacción:** los participante deben aportar más que decir si le gusto o no un programa, pueden suministrar incapacitación sobre el tema o las técnicas, pueden criticar al instructor o hacer sugerencias sobre la interacción de los participantes, la retroalimentación y cuestiones similares

- **Aprendizaje:** Es ver si realmente los participantes aprendieron algo. Comprobar el conocimiento y las habilidades antes de un programa de capacitación proporciona un parámetro básico sobre los participantes,

es importante medir antes y después de la capacitación para acordar la mejora

- **Resultados:** Algunos de los criterios basados en resultados que se utilizaron para evaluar la capacitación incluían aumento de productividad, menos quejas de los empleados, reducción de costo y desperdicio y rentabilidad.

Primeros Auxilios

Los primeros auxilios son las medidas de emergencia que se aplican a una persona que ha sufrido un accidente o una enfermedad repentina, hasta que pueda recibir atención especializada, estas acciones pueden ser acometidas por cualquier persona sin necesidad de ningún instrumento especial, la prevención es la primera tarea a considerar, tanto para impedir que nuevos accidentes ocurran, como para evitar que la situación empeore British Red Cross (2003), explican que la prevención como un componente clave de todos los programas de primeros auxilios, ya que estos no solo se refieren al manejo inmediato de la víctima, sino que también se debe prevenir que realmente es lo más importante. El conocimiento de los primeros auxilios cobra mayor fuerza e interés, precisamente por el papel que desempeña el socorrista para poder ayudar a los afectados en el momento oportuno con procedimientos adecuados.

Según British Red Cross (2003), los primeros auxilios son las medidas que se toman inicialmente en un accidente, dónde ha ocurrido, hasta que aparece la ayuda especializada, son actividades fundamentales ante una urgencia, los medios de reanimación de que disponen los centros de salud son cada vez más sofisticados pero esos primeros momentos después del accidente, lejos del centro hospitalario, son decisivos para su evolución

posterior. Por ello es fundamental que la sociedad posea conocimientos para saber actuar en esos instantes, para realizar esos primeros auxilios; esa capacidad puede suponer la diferencia entre la vida y la muerte, entre una situación de invalidez temporal o permanente, o también entre una recuperación rápida y una larga convalecencia en el hospital. Toda la población debería tener la capacidad de decisión para actuar con responsabilidad y criterio cuando la situación lo requiere, ayudarse a sí mismos y también a los demás pues es al mismo tiempo una muestra de solidaridad con el prójimo.

En tal sentido, están directamente relacionados con la salud, es un estado completo de bienestar físico, mental y social pero se puede incluir en el concepto de salud la capacidad del sujeto de hacer uso de los recursos personales, de encarar las dificultades y problemas de la vida, se puede considerar los primeros auxilios como parte de esos recursos personales para mantener la salud una vez que ha ocurrido un accidente. Ahora bien, proteger al accidentado, solicitar ayuda y socorrer a la persona herida son los tres pasos iniciales para atender al afectado, las medidas básicas para salvar una vida son: Calmar el dolor, prevenir el shock y actuar directamente sobre las lesiones.

Según la Dirección Nacional de Protección Civil y Administración de Desastres (2007), al afirmar: “El propósito de los principios de atención de emergencia es el de establecer una serie de pasos para garantizar que se preste la mejor atención a las víctimas con el mínimo riesgo para la salud del auxiliador” (p. 63). Asimismo, los pasos referidos por el ente antes citado son: Evaluación y control de la escena, valoración primaria del lesionado, pedir ayuda, valoración secundaria del afectado, aplicación de los primeros auxilios y traslado a un centro asistencial.

En la primera se valora de forma rápida las condiciones del lugar del accidente para proteger a la víctima, personas presente y socorrista, seguidamente en la segunda medida se verifica el nivel de consciencia, respiración como de la circulación sanguínea del lesionado en la evaluación primaria, la tercera consiste en pedir ayuda los servicios de emergencia médica y bomberos entre otros. Sigue la cuarta o valoración secundaria en ella se entrevista y examina con celeridad al lesionado, se le miden los signos vitales, continua el quinto paso con la aplicación de los primeros auxilios de acuerdo a la valoración secundaria, por último la sexta acción que comprende el traslado cómodo, seguro y eficaz del lesionado.

Bases Legales

Las bases legales que acompañan el desarrollo del presente estudio guardan relación con la protección del individuo y su derecho a la educación, ya que el tema central se refiere a la capacitación y al derecho que tiene el ciudadano a gozar del amparo de las leyes de la nación

Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (2000)

Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 5423 (extraordinario)

Artículo 55. Toda persona tiene derecho a la protección por parte del Estado a través de los órganos de seguridad ciudadana regulados por ley, frente a situaciones que constituyan amenaza, vulnerabilidad o riesgo para la integridad física de las personas, sus propiedades, el disfrute de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes.

La participación de los ciudadanos y ciudadanas en los programas destinados a la prevención, seguridad ciudadana y administración de emergencias será regulada por una ley especial.

Los cuerpos de seguridad del Estado respetarán la dignidad y los derechos humanos de todas las personas. El uso de armas o sustancias tóxicas por parte del funcionario policial y de seguridad estará limitado por principios de necesidad, conveniencia, oportunidad y proporcionalidad, conforme a la ley.

Artículo 102. La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asume como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. La educación es un servicio público y está fundamentado en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial

creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social consustanciados con los valores de la identidad nacional, y con la participación de las familias y la sociedad, promoverá el proceso de educación ciudadana de acuerdo con los principios contenidos de esta Constitución y en la Ley.

Ley de la Organización Nacional de Protección Civil Administración de Desastres.(2001) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.561(Extraordinario)

Artículo 3. La Organización Nacional de Protección Civil y Administración de Desastres, tiene como objetivos fundamentales:

1. Planificar y establecer políticas, que permitan la adopción de medidas relacionadas con la preparación y aplicación del potencial nacional para casos de desastres, en cada una de las fases que lo conforman.
2. Promover en los diferentes organismos locales relacionados con la gestión de riesgos, las acciones necesarias para garantizar el cumplimiento de las normas establecidas, para salvaguardar la seguridad y protección de las comunidades.
3. Diseñar programas de capacitación, entrenamiento y formación, dirigidos a promover y afianzar la participación y deberes ciudadanos en los casos de emergencias y desastres.
4. Establecer estrategias dirigidas a la preparación de las comunidades, que garanticen el aprovechamiento del potencial personal, familiar y comunal para enfrentar emergencias y desastres en sus diferentes fases y etapas.
5. Velar porque las diferentes instancias del estado aporten los recursos necesarios que garanticen que las instituciones responsables de atender las emergencias, cuenten con el soporte operacional y funcional adecuado para la idónea y oportuna prestación del servicio de protección civil y administración de desastres.

6. Fortalecer a los organismos de atención y administración de emergencias, a fin de garantizar una respuesta eficaz y oportuna y coordinar y promover las acciones de respuesta y rehabilitación de las áreas afectadas por un desastre.

7. Integrar esfuerzos y funciones entre los organismos públicos o privados, que deban intervenir en las diferentes fases y etapas de la administración de desastres, que permitan la utilización de integración oportuna y eficiente de los recursos disponibles para responder ante desastres.

Ley de los Cuerpos de Bomberos y Bomberas y Administración de Emergencias de Carácter Civil. (2001) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°5.561(Extraordinario).

Artículo 5. Los Cuerpos de Bomberos y Bomberas y de Administración de Emergencias de carácter civil tienen por finalidad:

1. Salvaguardar la vida y los bienes de la ciudadanía frente a situaciones que representen amenaza, vulnerabilidad o riesgo, promoviendo la aplicación de medidas tanto preventivas como de mitigación, atendiendo y administrando directa y permanentemente las emergencias, cuando las personas o comunidades sean afectadas por cualquier evento generador de daños, conjuntamente con otros organismos competentes.

2. Actuar como consultores y promotores en materia de gestión de riesgo, asociado a las comunidades.

3. Cooperar con el mantenimiento y restablecimiento del orden público en casos de emergencias.

4. Participar en la formulación y diseño de políticas de administración de emergencias y gestión de riesgos, que promuevan procesos de prevención, mitigación, preparación y respuesta.

5. Desarrollar y ejecutar actividades de prevención, protección, combate y extinción de incendios y otros eventos generadores de daños, así como la investigación de sus causas.

6. Desarrollar programas que permitan el cumplimiento del servicio de carácter civil.

7. Realizar en coordinación con otros órganos competentes, actividades de rescate de pacientes, víctimas, afectados y lesionados ante emergencias y desastres.
8. Ejercer las actividades de órganos de investigación penal que le atribuye la ley.
9. Vigilar por la observancia de las normas técnicas y de seguridad de conformidad con la ley.
10. Atender eventos generadores de daños donde estén involucrados materiales peligrosos.
11. Promover, diseñar y ejecutar planes orientados a la prevención, mitigación, preparación, atención, respuesta y recuperación ante emergencias moderadas, mayores o graves.
12. Realizar la atención prehospitalaria a los afectados por un evento generador de daños.
13. Desarrollar y promover actividades orientadas a preparar a los ciudadanos y ciudadanas para enfrentar situaciones de emergencias.

Definición de Términos Básicos

Administración de Personal: Es la división de la administración de empresas que maneja el factor humano de la empresa, con la finalidad de organizar, controlar, seleccionar, educar y armonizar la fuerza de trabajo dentro de una organización.

Accidente: Suceso no planificado, anormal, extraordinario, no deseado que ocasiona una ruptura en la evolución de un sistema interrumpiendo su continuidad de forma brusca e inesperada, susceptible de generar daños a personas y bienes.

Aprendizaje: Formación de larga duración desarrollada en gran parte en la empresa y complementada a menudo con instrucción obligatoria relacionada que se imparte en un centro de enseñanza.

Asfixiante: Agentes que actúan desplazando al oxígeno en el aire inspirado (asfixiantes simples) o bloqueando el mecanismo de la respiración celular (asfixiantes químicos).

Capacitación: Es un proceso continuo de enseñanza-aprendizaje, mediante el cual se desarrolla las habilidades y destrezas de los servidores, que les permitan un mejor desempeño en sus labores.

Capital humano: Acumulación previa de inversiones en educación, formación en el trabajo, salud y otros factores que elevan la productividad laboral.

Carrera administrativa: Es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública.

Conato de Emergencia: Emergencia que puede ser controlada de forma sencilla y rápida por el personal y medios de protección del local, dependencia o sector.

Control de Riesgos: Proceso de toma de decisiones para tratar y/o reducir los riesgos, para implantar las medidas correctoras, exigir su cumplimiento y la evaluación periódica de su eficacia.

Comportamiento Laboral: Es la conducta de las personas en su entorno laboral y la que interactúa con estos

Emergencia General: Emergencia para cuyo control será necesaria la actuación de todos los equipos y medios de protección propios y externos. Comportará generalmente evacuaciones totales o parciales.

Equipo De Primeros Auxilios: Equipo cuyos componentes prestarán los primeros auxilios a los lesionados por la emergencia.

Incidente: Cualquier suceso no esperado ni deseado que no dando lugar a pérdidas de salud o lesiones a las personas, pueda ocasionar daños a la propiedad, equipos, productos o al medio ambiente, perdidas de la producción o aumento de las responsabilidades legales

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

El marco metodológico, corresponde al establecimiento de la sustentación, técnica, cualitativa o cuantitativa de la investigación a fin de precisar método, medios, habilidades y destrezas utilizadas para el desarrollo del estudio. Según explicación de Arias F. (2007:20), “Es el Proceso metódico y sistemático dirigido a la solución de problemas o preguntas científicas, mediante la producción de nuevos conocimientos. En ese sentido, se presenta la descripción de la metodología, y procedimiento que ha de seguirse para lograr los objetivos planteados y designar modelos concretos de trabajo que se aplicarán, como lo es la definición de la población y la muestra objeto de estudio, las técnicas e instrumentos de recolección de los datos y su análisis.

Nivel de Investigación

El nivel de investigación determina el enfoque del estudio influyendo en los instrumentos y la forma de analizar los datos recolectados en el sitio donde se evidencia la problemática durante la aplicación del instrumento, este constituye un camino concluyente en la organización del trabajo, pues define su orientación, de allí que el presente estudio tiene un nivel descriptivo por cuanto se identifica el objeto tratado y la situación que se evidencia con respecto a los conocimientos de primeros auxilios del funcionario policial ante una situación de auxilio al ciudadano, lo cual incide en la disminución o incremento de muertes por accidentes. Méndez C. (2010:137), sostiene que: “El estudio descriptivo identifica características del universo de investigación,

señala forma de conducta y actitudes, establece comportamientos concretos, descubre, comprueba y analiza las variables de investigación”.

Por lo cual se planteó para el presente trabajo realizar un estudio situacional a fin de inferir el contexto del nivel de conocimiento de los oficiales policiales en materia de primeros auxilios, a través del procesamiento de datos obtenidos directamente de la realidad, sin buscar establecer la relación existente entre las posibles causas de las fallas, sino más bien las acciones necesarias para su control y desempeño en función del planteamiento, con la finalidad de implementar una de acción como lo sería la aplicación de un plan de capacitación.

Diseño de Investigación

El diseño de una investigación son los pasos a seguir para dar respuestas a la formulación de interrogantes del estudio; el mismo se desarrolla tomando en cuenta los recursos técnicos, económicos, operativos y tiempo, como también las vías y fuentes bibliográficas que proporcionan información para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, para de ese modo presentar resultados posteriores. El diseño de la investigación depende de los objetivos específicos planteados en el estudio, una vez propuestos es importante elaborar la forma que orienta su desarrollo, definida como un procedimiento que integra las técnicas de recolección de datos, en el caso particular del presente trabajo se ubica en un diseño de campo.

De igual manera, el trabajo de investigación es un proyecto factible de campo, porque viene a presentar una alternativa de solución viable para la problemática analizada mediante el diseño de un plan de capacitación, de ese manera mejorar la formación profesional del funcionario policial y con

ello la calidad de servicio a la ciudadanía. Pardinás F. (2010:109), plantea: “El proyecto factible se genera una vez que se toma la decisión de especificar un conjunto de actividades que proponen la aplicación de técnicas adecuadas para la obtención de resultados que satisfagan las necesidades de un grupo social.

Técnicas de Recolección de Datos

Las técnicas de recolección de datos implican el establecimiento de los medios, precisión del tipo de instrumento, escala de medición, validez y confiabilidad de los elementos a emplearse para el tratamiento de la data en el estudio que se desarrolla. En ese sentido, Gollete, (2008:93), indica: “Las técnicas de datos están referidas a la manera como se van a obtener la recolección de información y los instrumentos son los medios materiales, a través de los cuales se hace posible su obtención”. La técnica utilizada fue la encuesta, la cual se aplicó en forma de interrogantes a la muestra seleccionada previamente, sin tomar en cuenta su identificación, es decir, en anonimato para no comprometer los posteriores resultados de acuerdo a sus testimonios. Gollete (2008:125): “Las encuestas obtienen información sistemáticamente de los encuestados a través de preguntas, ya sea personales, telefónicas o por correo, ello con la finalidad de construir y validar la información que se requiere”.

En relación al instrumento se utilizó el cuestionario, es un procedimiento útil para obtener información de manera clara y precisa, para lo que se elabora un formato estandarizado de preguntas basadas en los indicadores obtenidos con la operacionalización de variables, y en función de la problemática en estudio, en el caso particular es de tipo dicotómico con (02) alternativas de respuesta cerradas, tentativamente se formularan

dieciséis (16), ello para profundizar en la temática y estar en capacidad de emitir posteriores juicios.

Población y Muestra

La población está constituida por los sujetos que se encuentran ubicados en la unidad de estudio, dentro de la cual se pretende solucionar la problemática, todos estos elementos por lo general tienen características parecidas o intereses comunes, como es el caso del presente estudio en donde el Centro de Coordinación Policial del Municipio Naguanagua comprende las personas que conforman el universo, los cuales totalizan ciento cincuenta (150) oficiales de policía. En cuanto a este aspecto, Méndez (2010:49) señala que la población se refiere: “Conjunto para el cual serán validadas las conclusiones que se obtengan a los elementos o unidades (personas, instituciones o cosas) involucradas en la investigación” En tal sentido, no es más que la precisión de la unidad de análisis o descripción del entorno situacional de la investigación, ésta se refiere a la delimitación espacial del estudio, es decir, hasta donde puede alcanzar la generalización de los resultados.

En el mismo contexto, todo trabajo de investigación debe delimitar la muestra, al igual que a la par con el universo se encuentran relacionadas entre sí mediante los resultados que se obtienen durante el desarrollo del estudio. Alude Balestrini (2009) que: “La muestra estadística es una parte de la población, o sea un número de individuos u objetos seleccionados científicamente, cada uno de los cuales es un elemento del universo” (p. 141). En el presente trabajo la muestra se determinó por la necesidad de seleccionar aquellos funcionarios motorizados que recurrentemente están en presencia de accidentes automovilísticos, en contacto con personas en la vía pública que presentan alguna dificultad de salud , estos suman veinticinco

(25) oficiales, por lo tanto el muestreo causal o representativo porque los elementos de la población participan en la selección en un proceso en el que se seleccionó directa e intencionadamente los individuos participantes.

Validez y Confiabilidad del Instrumento

Validez

Para determinar hasta qué punto el instrumento mide lo que se pretende evaluar, fue validado a través del procedimiento juicio de experto, para lo cual se cuenta con la colaboración de especialistas en el área de metodología y Capacitación de Personal, acá se han de considerar los criterios de contenido de los ítems y su relación con las variables determinadas en la tabla de especificaciones, considerando la descomposición de los objetivos específicos planteados.

Confiabilidad del Instrumento

La confiabilidad del instrumento de recolección de datos se refiere al nivel de exactitud y consistencia de los resultados obtenidos al aplicar el instrumento de medición, la misma hace alusión a la coherencia de los ítems diseñados y aplicados a la muestra seleccionada, para su determinación se utilizan diversos métodos en la presente investigación se seleccionó, la técnica Alfa de Cronbach.

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó la fórmula estadística de Alfa de Cronbach, que según Hernández, Collado y Baptista (2003: 69), “esta fórmula requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores entre 0,1”.

La fórmula empleada en la confiabilidad se describe a continuación:

$$\alpha = \frac{n \cdot 1}{n-1} \left(\frac{-\sum s^2}{s^2 \text{ total}} \right)$$

Dónde:

α =Coeficiente de Confiabilidad

n = Numero de Ítems.

$\sum 1^2$ = Sumatoria de las Varianzas de cada ítems.

s^2 Total = Varianza del Instrumento

El coeficiente de confiabilidad resultante Alpha de Cronbach fue de 0,89 en el cuestionario aplicado. Este valor indicó que el instrumento es confiable y que existe total fidelidad y coherencia en los datos obtenidos.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

El ser humano requiere de un aprendizaje constante, conocer el medio que lo rodea, de preguntarse el porqué y el cómo de cada cosa que observa a su alrededor con el fin de obtener información, permitiéndole disipar sus dudas e inquietudes, así mismo, la formación constituye una necesidad constante, con lo cual la educación de un individuo nunca termina, siempre hay algo que aprender. Tomando en cuenta este razonamiento la capacitación es una herramienta que conllevan al crecimiento y proporción del recurso humano en toda empresa o institución, ello resulta un indicador que permite evaluar los resultados.

Por ello es necesario considerar en la gestión de recurso humano la planificación, organización, desarrollo y coordinación, así como también control de técnicas y planes de capacitación capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que la institución representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo. En tal sentido el diseño de un plan de capacitación en materia de primeros auxilios dirigido a oficiales adscritos al Centro de Coordinación Policial de la Policía del Municipio Naguanagua, reviste importancia para el crecimiento y desarrollo de sus funcionarios, siendo necesario determinar los conocimientos que poseen los oficiales adscritos al Centro de Coordinación Policial de la Policía del Municipio Naguanagua en relación a primeros auxilios, mediante la aplicación de un cuestionario, el cual arrojó los siguientes resultados.

Resultados

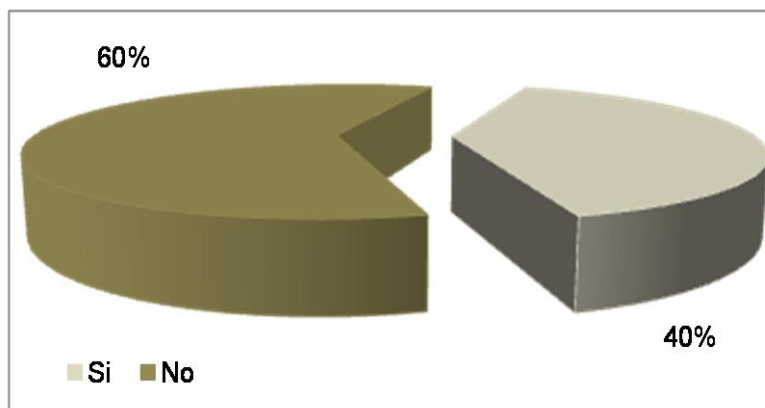
Ítem 1. ¿Recibe usted. Mejoramiento Profesional?

Cuadro 1. Mejoramiento Profesional

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	40%
No	15	60%
Total	25	100%

Fuente: Rodríguez 2014)

Gráfico 1. Resultados Ítem 1.



Fuente: Rodríguez (2014)

Interpretación: El 60% de los oficiales que participó en la encuesta asegura que no recibe mejoramiento Profesional, están de acuerdo que en la Institución no se cuenta con programas o planes que estén dirigidos a su crecimiento en el campo laboral, el otro 40% por el contrario dice que si reciben cursos pero ninguno relacionado con primeros auxilios.

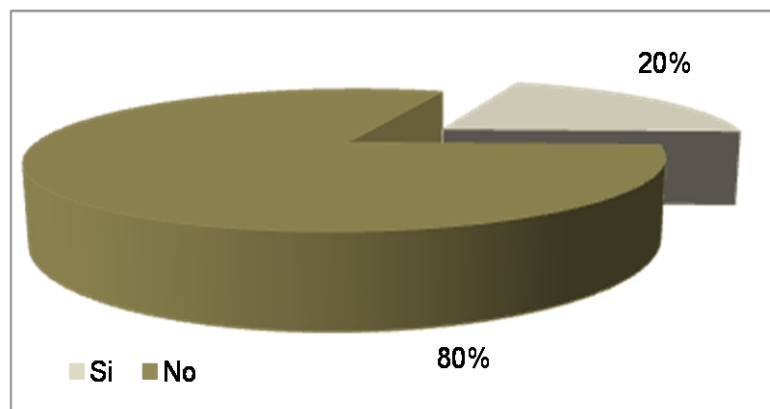
Ítem 2. ¿Posee usted conocimientos, habilidades y destrezas en lo relacionado a primeros auxilios?

Cuadro 2. Conocimientos, habilidades y destrezas

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	5	20%
No	20	80%
Total	25	100%

Fuente: Rodríguez 2014)

Gráfico 2. Resultados Ítem 2.



Fuente: Rodríguez (2014)

Interpretación: El 80% de la muestra seleccionada, opina que no posee conocimientos habilidades y destrezas en lo relacionado a primeros auxilios, coinciden en que dentro de su formación profesional no incluye este aspecto, el otro 20% dice conocer de primeros auxilios porque les parece muy importante que un funcionario policial cuente con este tipo de información para poder prestar un servicio a la comunidad integral.

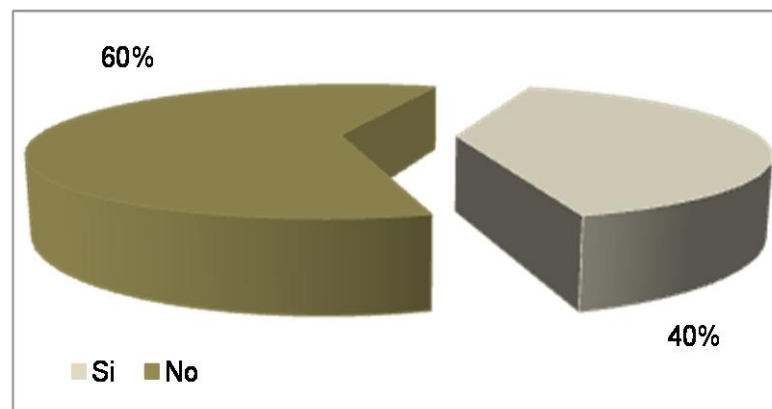
Ítem 3. ¿En el Centro de Coordinación Policial de la Policía de Carabobo se mantienen actualizados a los funcionarios adscritos a dicha dependencia?

Cuadro 3. Actualización

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	40%
No	15	60%
Total	25	100%

Fuente: Rodríguez 2014)

Gráfico 3. Resultados Ítem 3.



Fuente: Rodríguez (2014)

Interpretación: El 60% afirma que en el Centro de Coordinación Policial de la Policía de Carabobo no se mantienen actualizados a los funcionarios adscritos a dicha dependencia, están de acuerdo en que son muchos aspectos en los cuales los funcionarios se encuentran desactualizados, sin embargo ninguna autoridad toma la decisión de convocar a cursos, talleres y todo tipo de mejoramiento profesional, el otro 40% asegura que se encuentran actualizados, que han tomado cursos por iniciativa propia, relacionados con su profesión.

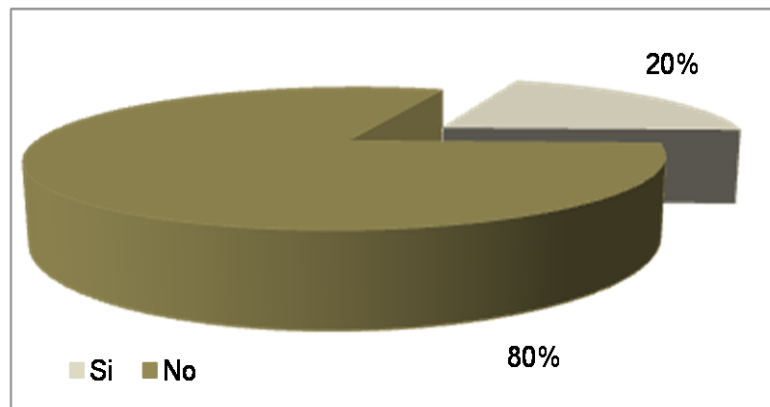
Ítem. 4 ¿Su jefe inmediato evalúa la gestión del desempeño laboral de los oficiales?

Cuadro 4. Evaluación del desempeño

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	5	20%
No	20	80%
Total	25	100%

Fuente: Rodríguez 2014)

Gráfico 4. Resultados Ítem 4.



Fuente: Rodríguez (2014)

Interpretación: El 80% de los oficiales que participaron en la encuesta asegura que su jefe inmediato no evalúa la gestión del desempeño laboral de los oficiales, de hecho en la institución esto no es una figura de importancia, la evaluación se lleva a cabo para los ascensos solamente, el otro 20% afirma que si son evaluados por su jefe inmediato que este proceso lo llevan a cabo de manera interna sin un formato que esté institucionalizado.

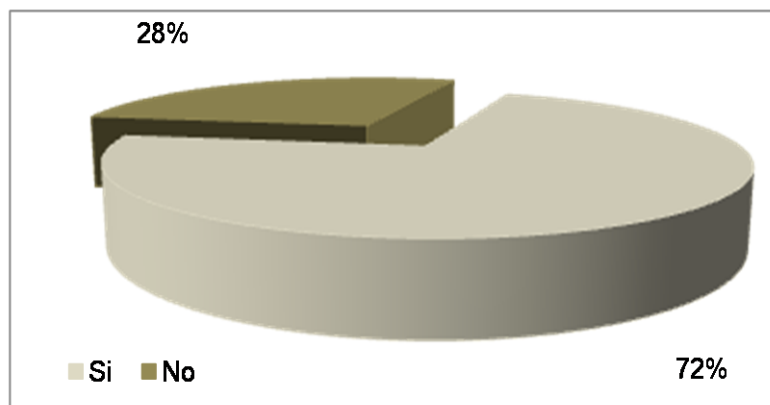
Ítem 5. ¿Considera que su gestión laboral es eficaz?

Cuadro 5. Eficacia

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	72%
No	07	28%
Total	25	100%

Fuente: Rodríguez 2014)

Gráfico 5. Resultados Ítem 5.



Fuente: Rodríguez (2014)

Interpretación: El 72% de los oficiales considera que su gestión laboral es eficaz, coinciden en que al momento de desarrollar sus tareas cotidianas hacen su mayor esfuerzo en el logro de un buen trabajo que satisfaga las necesidades de seguridad de los ciudadanos, el otro 28% considera que no porque de acuerdo a su criterio adolecen de muchos implementos que conlleven a una gestión laboral eficaz.

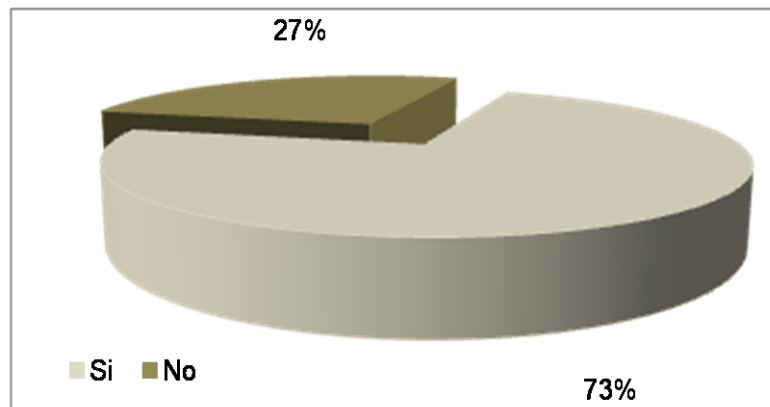
Ítem 6. ¿La calidad de gestión desarrollada por los oficiales pertenecientes al Centro de Coordinación Policial de la Policía de Carabobo es buena?

Cuadro 6. Calidad de gestión

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	19	40%
No	07	60%
Total	25	100%

Fuente: Rodríguez 2014)

Gráfico 6. Resultados Ítem 6.



Fuente: Rodríguez (2014)

Interpretación: El 73% de los participantes asegura que la calidad de gestión desarrollada por los oficiales pertenecientes al Centro de Coordinación Policial de la Policía de Carabobo es buena, se continua con el tema de la eficacia, ya que esta está relacionada con la calidad de servicio de seguridad al ciudadano, el otro 27% afirma que la falta de herramientas laborales disminuye la calidad de gestión.

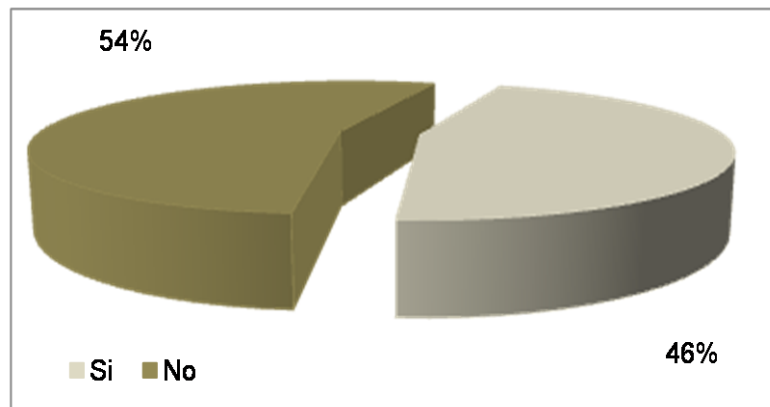
Ítem 7. ¿En el tiempo de servicio que lleva dentro de la Institución ha sido considerado para cursos, talleres o cualquier otro medio de mejoramiento profesional?

Cuadro 7. Tiempo de servicio

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	40%
No	19	60%
Total	25	100%

Fuente: Rodríguez 2014)

Gráfico 7. Resultados Ítem 7.



Fuente: Rodríguez (2014)

Interpretación: El 54% de oficiales asegura que en el tiempo de servicio que lleva dentro de la Institución no ha sido considerado para cursos, talleres o cualquier otro medio de mejoramiento profesional, están de acuerdo en que la institución tiene una cultura de mejoramiento profesional fuera de todo contexto actual, que para los supervisores o jefes esto no es prioridad, el otro 46% asegura que si han hecho cursos pero muy esporádicamente.

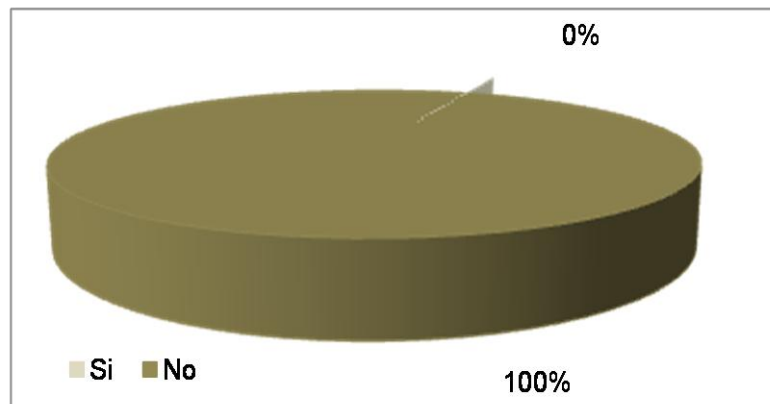
Ítem 8. ¿Usted ha recibido cursos de primeros auxilios promovidos por la Institución?

Cuadro 8. Cursos primeros auxilios

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%
No	25	100%
Total	25	100%

Fuente: Rodríguez 2014)

Gráfico 8. Resultados Ítem 8.



Fuente: Rodríguez (2014)

Interpretación: El 100% de los participantes afirma que no ha recibido cursos de primeros auxilios promovidos por la Institución, comentan que la institución no promueve cursos relacionados con la gestión de seguridad ciudadana, mucho menos se ocupa de ese tipo de formación.

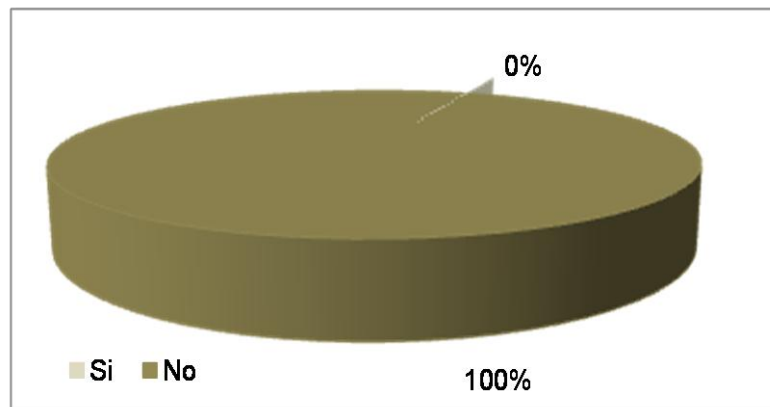
Ítem 9. ¿La Policía de Carabobo cuenta con un Manual de Primeros Auxilios por área de servicio?

Cuadro 9. Manual de primeros auxilios

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%
No	25	100%
Total	25	100%

Fuente: Rodríguez 2014)

Gráfico 9. Resultados Ítem 9.



Fuente: Rodríguez (2014)

Interpretación: El 100% de los participantes asegura que la Policía de Carabobo no cuenta con un Manual de Primeros Auxilios por área de servicio

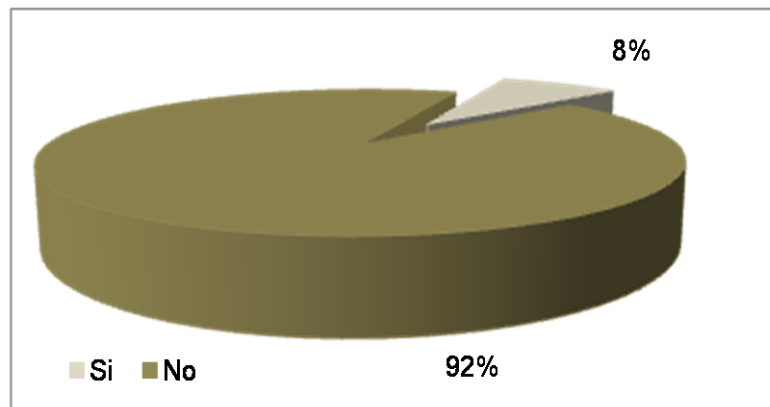
Ítem 10. ¿Las emergencias de primeras auxilias en accidentes viales quedan cubiertas por los oficiales que son participes de dicha situación de peligro para el ciudadano?

Cuadro 10. Emergencia

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	02	40%
No	23	60%
Total	25	100%

Fuente: Rodríguez 2014)

Gráfico 10. Resultados Ítem 10.



Fuente: Rodríguez (2014)

Interpretación: El 92% de los participantes asegura que las emergencias de primeras auxilias en accidentes viales no quedan cubiertas por los oficiales que son participes de dicha situación de peligro para el ciudadano, ya que adolecen de las prácticas y conocimientos necesarios para prestar un servicio optimo en esta área de servicio, el otro 8% afirma que lo logran de manera satisfactoria.

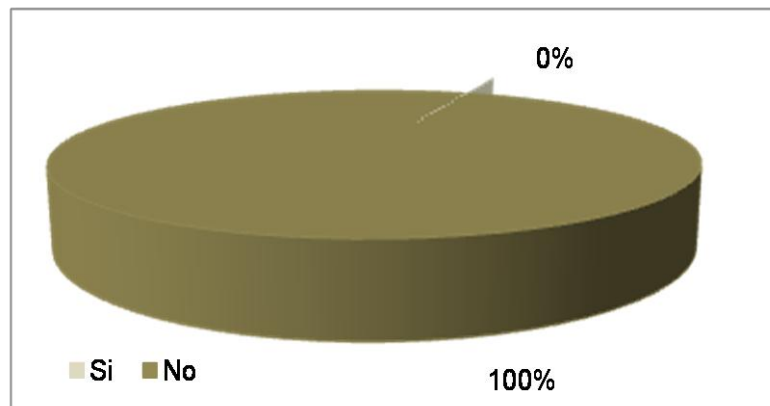
Ítem 11. ¿La Policía de Carabobo está dotada de unidades de Primeros auxilios. ?

Cuadro 11.Unidad de primeros auxilios

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%
No	25	100%
Total	25	100%

Fuente: Rodríguez 2014)

Gráfico 11. Resultados Ítem 11.



Fuente: Rodríguez (2014)

Interpretación: El 100% de los oficiales asegura que la Policía de Carabobo no está dotada de unidades de Primeros auxilios, no cuenta con Radio Patrullas suficientes para cubrir el patrullaje diario, mucho menos con este tipo de vehículos.

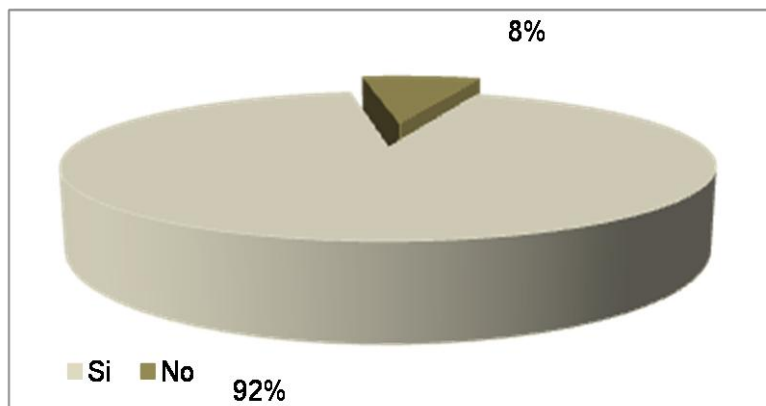
Ítem 12. ¿La Policía de Carabobo establece medidas de precaución dirigidas al ciudadano común para evitar accidentes?

Cuadro 12. Medidas de precaución

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	23	8%
No	02	92%
Total	25	100%

Fuente: Rodríguez 2014)

Gráfico 12. Resultados Ítem 12.



Fuente: Rodríguez (2014)

Interpretación: El 92% de los funcionarios participantes afirma que la Policía de Carabobo establece medidas de precaución dirigidas al ciudadano común para evitar accidentes, aun cuando son muy básicas y sin ninguna orientación dirigidas a primeros auxilios siempre se trata de orientar al ciudadano común en algunos riesgos y peligros con los que se encuentran en los distintos espacios de la ciudad.

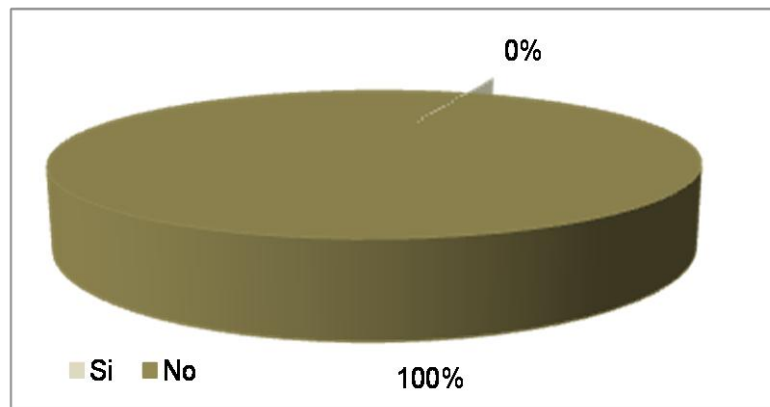
Ítem 13. ¿Cuenta usted. con un nivele de conocimiento en relación a primeros auxilios?

Cuadro 13. Nivel de conocimiento

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%
No	25	100%
Total	25	100%

Fuente: Rodríguez 2014)

Gráfico 13. Resultados Ítem 13.



Fuente: Rodríguez (2014)

Interpretación: El 100% de los oficiales que participaron en el cuestionario aseguran que no cuenta con un nivele de conocimiento en relación a primeros auxilios, todos coinciden en que no reciben formación de ningún tipo en esta área de seguridad tan importante.

CONCLUSIONES

La creciente influencia de los resultados de la ciencia en su interacción de los individuos que laboran en las organizaciones requieren de transformaciones para asumir nuevas demandas de formación, aprendizaje y socialización; todas orientadas a lograr mejores resultados, cada vez es mayor la prioridad que se le asigna en el contexto del sistema institucional al logro de un mejoramiento del desempeño profesional que posibilite potenciar la capacidad de producir la respuesta deseada en la labor del trabajador, en consecuencia surge la capacitación.

Ahora bien, la capacitación es un proceso que día a día se encuentra influenciado por los constantes cambios que se presentan en el medio ambiente, es por ello, que el establecimiento de objetivos es de gran significado ya que se convierten en guía para el alcance de las metas propuestas, sean éstas a corto, mediano o largo plazo, es necesaria porque el componente fundamental de cualquier organización es el factor humano, constantemente se encuentra ante nuevas fórmulas de trabajo y definiciones de sus tareas por tanto, debe desarrollar nuevas competencias y habilidades que respondan a las necesidades de la estructura organizativa a la cual pertenecen.

En base a la importancia del tema mencionado se elaboró el presente trabajo, fundamentado en un plan de capacitación en materia de primeros auxilios dirigido a oficiales adscritos al Centro de Coordinación Policial de la Policía de Naguanagua, ya que los primeros auxilios contribuyen en la conservación de la vida, evitan complicaciones físicas, psicológicas, ayudan a la recuperación del individuo en situación de peligro y aseguran el traslado de los accidentados a un centro asistencial, funciones que forman parte del

servicio de seguridad ciudadana, siendo preciso para indagar a profundidad en el tema la elaboración y aplicación del cuestionario, el cual ofreció los resultados antes mencionados, que permitieron las siguientes conclusiones:

Los oficiales que laboran en la Coordinación caso estudio, no reciben mejoramiento Profesional, en la Institución no se cuenta con programas o planes que estén dirigidos a su crecimiento en el campo laboral, esta representa una opción para generar el cambio en la imagen de la Institución, además como la oportunidad de proseguir la formación profesional, y obtener bienestar tanto a nivel personal, en las relaciones interpersonales en el campo de trabajo y con el grupo familiar.

De igual modo, dichos oficiales no posee conocimientos habilidades y destrezas en lo relacionado a primeros auxilios, dentro de su formación profesional no incluye este aspecto, como uno de los medios formativos con los que debería contar la institución, para que el funcionario de seguridad ciudadana, desde su ámbito de actuación, genere respuestas bajo la figura de la prestación de un servicio inmediato, adecuado y ajustado a las necesidades de la colectividad que así lo demanden.

Así mismo, en el Centro de Coordinación Policial de la Policía de Carabobo no se mantienen actualizados a los funcionarios adscritos a dicha dependencia, son muchos aspectos en los cuales se encuentran fuera de contexto, es necesaria una modernización en todos los aspectos profesionales, tanto en cuanto a seguridad, aspecto legal e incluso en primeros auxilios que oriente al servidor público para que al momento de encontrarse con situaciones fortuitas tenga capacidad de repuesta.

Por otra parte no se evalúa la gestión del desempeño laboral de los oficiales, de hecho en la institución esto no es una figura de importancia, la evaluación se lleva a cabo para los ascensos solamente, además de que no se definen los indicadores para evaluar al funcionario policial; tampoco se establecen para la evaluación del cuerpo de policía con especial atención a la participación de la ciudadanía; siendo necesario al fin de cuentas una evaluación plural del funcionario policial, ya que este al ser evaluado, podrá también en ese mismo momento valorar a su superior inmediato y este a su vez será evaluado por sus compañeros de trabajo.

En otro contexto, los oficiales pertenecientes al Centro de Coordinación Policial de la Policía de Naguanagua no ha recibido cursos de primeros auxilios promovidos por la Institución, los cuales están concebidos como aquella ayuda inmediata que se ofrece a las personas que, por alguna razón, se encuentran en una situación en la que su vida está en riesgo inminente por causa de una emergencia o urgencia que amerite asistencia médica.

De acuerdo a los datos encontrados, es muy claro que la Institución no cuenta con un Manual de Primeros Auxilios por área de servicio, contentivo de información que permita ofrecer esa ayuda inmediata, tomando las medidas necesarias, ajustadas a los principios legales y éticos, que minimicen las condiciones de riesgo a la salud y la vida a situaciones que ameriten una actuación rápida y ajustada a los procedimientos de emergencias o de atención inmediata.

RECOMENDACIONES

- Diagnosticar la necesidad de capacitación de los oficiales adscritos al Centro de Coordinación Policial de la Policía del Municipio Naguanagua.
- Planificar la capacitación de los oficiales adscritos al Centro de Coordinación Policial de la Policía del Municipio Naguanagua, apoyados en actividades, medios y recursos necesarios.
- Capacitar a los oficiales adscritos al Centro de Coordinación Policial de la Policía del Municipio Naguanagua y de ese modo mejorar sus conocimientos en materia de Primeros Auxilios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alles Martha Alicia (2008). **Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por Competencias.** Editorial Granica. Mexico.

Arias G. Fideas. (2007). **El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica.** Editorial Episteme. Caracas. Venezuela.

Balestrini Acuña Miriam (2009). **Como se Elabora el Proyecto de Investigación.** Editorial Consultores Asociados. Caracas.

British Red Cross (2003): **Manual de primeros auxilios.** Editorial Alhambra. Madrid.

Carvajal Pérez Wilmer Armando (2012) **Nivel de Conocimientos Sobre Primeros Auxilios que Tienen los Docentes que Trabajan en las Escuelas Urbanas del Cantón Cotacachi, en Relación a la Prevención y Tratamiento de Lesiones.** Universidad Técnica del Norte. Ecuador

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (2000, Marzo 24). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 5423** (extraordinario), marzo 24, 2000.

Claver Gasco y Llopis Taverner (2008) **Los Recursos Humanos en la Empresa. Un enfoque Directivo.** Editorial Civitas. Madrid. España.

Chiavenato Idalberto, (2008). **Administración de Recursos Humanos**. McGraw-Hill. Santa fe de Bogotá. Colombia.

Chirinos C. Raúl E. (2010). **Estrategias innovadoras para la comprensión de la anatomía humana y su aplicación en el área de primeros auxilios, por parte de estudiantes de la asignatura Anatomía Humana y Primeros Auxilios de la Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad de Carabobo**. Universidad de Carabobo.

Dirección Nacional de Protección y Administración de Desastres – Venezuela (2007). Secretaria General Iberoamericana. Impreso en la Secretaría Permanente del SELA, Caracas, Venezuela.

Gollete Lessard y Hébert Neyra (2008) .**La Investigación Acción**. España. Editorial Learless.

Hernández Roberto, Fernández Carlos y Baptista Pilar. (2007). **Metodología de la Investigación**. México. Editorial. McGraw-Hill.

Huamán Hidalgo Wendy. (2012). **Procedimiento para accidentes de transporte terrestre con lesionados**. Universidad José Antonio Páez

Ley del Estatuto de la Función Pública (2002, septiembre 06). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela** 37.522, septiembre 06, 2002.

Ley de los Cuerpos de Bomberos y Bomberas y Administración de Emergencias de Carácter Civil (2001, Noviembre 28). **Gaceta Oficial**

de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.561(Extraordinario).
Noviembre 28 2001

Ley de la Organización Nacional de Protección Civil Administración de Desastres. (2001, Noviembre 13).**Gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela N° 5.557**, (Extraordinaria). Noviembre 06 2001

Malquín Víctor Daniel (2010). **Propuesta Para la Formación de Equipo Apoyo e Intervención Inmediato en Gestión de Prevención de Riesgos y Accidentes para la Secretaria Nacional de Gestión de Riesgos**. Instituto de Altos Estudios Nacionales Escuela de Gobierno y Administración Pública. Quito. Ecuador.

Méndez Carlos. (2010). **Metodología. Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación**. Editorial Mc Graw Hill. Bogotá. Colombia.

Molina Silva Eugenio. (2011). **Diseño de Estrategias para la Capacitación de Recursos humanos en el Cuerpo de Investigaciones Científicas Penales y Criminalísticas (CICPC)**. Instituto Universitario de la Policía Metropolitana.

Pardinas Felipe. (2010). **Metodología y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales**. Siglo Veintiuno Editores, S.A. México.

Rojas Ramón (2010). **Diseño de un Programa de Mejoramiento Profesional Hacia la Calidad de Servicio al Usuario Dirigido al Cuerpo de Investigaciones Científicas Penales y Criminalísticas**. Universidad de Carabobo.

Suarez Pascual, L (2009). **Conocimiento en Primeros Auxilios de los Profesores de Educación Física de Profesores que trabajan en centros de Enseñanza Secundaria Obligatoria.** Universidad de Murcia

Werther William y Davis Heith (2007). **Administración de Personal y Recursos Humanos.** Editorial MC. Graw – Hill.

CAPÍTULO V

LA PROPUESTA

Introducción

La capacitación es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar al capital humano al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades, actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos, adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno, va dirigida al perfeccionamiento técnico del trabajador para que se desempeñe eficientemente en las funciones asignadas, producir resultados de calidad, prevenir y solucionar anticipadamente problemas potenciales dentro de la institución.

Ahora bien, la capacitación constituye un factor importante para que el empleado brinde el mejor aporte en el puesto de trabajo asignado ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, así mismo contribuye a elevar su rendimiento, la moral e ingenio creativo.

De allí que, juega un papel importante dentro de las organizaciones tanto públicas como privadas; en virtud de ser un proceso donde se adquieren habilidades, conceptos, destrezas y actitudes que incrementan la eficiencia y eficacia de los empleados en el desempeño de sus funciones, por eso es importante el diseño del plan de capacitación en materia de primeros auxilios dirigido a oficiales adscritos al Centro de Coordinación

Policial de la Policía del Municipio Naguanaguaya que permitirá el desarrollo e incremento de las capacidades de los funcionarios policiales que prestan sus servicios en dicha institución.

En tal sentido, el plan de capacitación dirigido a oficiales adscritos al Centro de Coordinación Policial de la Policía del Municipio Naguanagua, contribuirá en el enriquecimiento de conocimientos, habilidades y destrezas en materia de primeros auxilios, lo cual tendrá incidencia en la calidad de servicio de seguridad prestado a la ciudadanía, del cual se espera que una vez implementado, estén capacitados para la ejecución de tareas en relación al tema que se aborda, tomando en cuenta que el capital humano es el único que no tiene límite de mejora y a su vez, puede perfeccionar diversos aspectos conductuales del oficial de dicha institución castrense, esta afirmación lleva a centrarse en el incremento permanente del valor agregado, cuando este recurso es capacitado para contribuir a su gestión y motivación al logro de las funciones.

Además, la orientación del mismo, es parte del proceso de desarrollo que se ocupa de introducir nuevas formas y técnicas de trabajo, en una labor específica para cada los integrantes de la institución caso estudio, de allí, que el plan de capacitación tiene como finalidad mejorar el desempeño de los funcionarios policiales, la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos, permitirá a su vez vivencias, aspectos técnicos, procesos de comunicación, definición de metas, objetivos de grupo, motivación y participa la capacidad de repuesta de los oficiales adscritos al Centro de Coordinación Policial de la Policía del Municipio Naguanagua, frente a una situación de atención a víctimas lesionadas que conlleven a incrementar la productividad y a optimizar su gestión.

Objetivos de la Propuesta

Objetivo General

Diseñar un plan de capacitación en materia de primeros auxilios dirigido a oficiales adscritos al Centro de Coordinación Policial de la Policía del Municipio Naguanagua

Objetivos Específicos

1. Diagnosticar la necesidad de capacitación los oficiales adscritos al Centro de Coordinación Policial de la Policía del Municipio Naguanagua, mediante una encuesta para identificar los requerimientos.
2. Planificar la capacitación de los oficiales adscritos al Centro de Coordinación Policial de la Policía del Municipio Naguanagua, apoyados en actividades, medios y recursos necesarios para lograr la adquisición de habilidades y destrezas.
3. Capacitar a los oficiales adscritos al Centro de Coordinación Policial de la Policía del Municipio Naguanagua y de ese modo mejorar sus conocimientos en materia de primeros auxilios.

Factibilidad de la Propuesta

Con el análisis de factibilidad de la propuesta es posible comprobar la viabilidad del proyecto estudiando el aspecto técnico, operativo y económico, para demostrar que la Coordinación Policial de la Policía del Municipio Naguanagua; está en capacidad de elaborar y poner en marcha plan de capacitación en materia de primeros auxilios.

Factibilidad Técnica: Este aspecto está representado por la cantidad de maquinarias, equipos y material de oficina disponible para el diseño del plan de capacitación, este análisis es muy importante porque a través de él es posible determinar los mecanismos que existen y se requieren para su elaboración, desde ese punto de vista el proyecto de investigación es viable, se comprobó que la Institución cuenta con todo lo necesario, así como los materiales de oficina para la elaboración e implementación.

Factibilidad Operativa: La elaboración e implementación del plan de capacitación sugiere de un equipo de trabajo que comparta criterios similares, siendo éstos necesarios para asegurar el buen funcionamiento de la propuesta, de allí se origina la necesidad de analizar el aspecto operativo, por cuanto sus resultados demuestran que la Institución en estudio cuenta con funcionarios suficientes, para implementar el proyecto, siendo necesario que no exista resistencia al cambio y un mejoramiento en la formación profesional de dichos oficiales que laboran en la organización, se comprobó a través del análisis de este aspecto que tienen buena disposición para asumirlo y la aprobación y apoyo del nivel más elevado.

Factibilidad Económica: En el análisis de la factibilidad económica se demuestra la capacidad de pago de la institución, el estudio de este aspecto se evidenció que la organización cuenta con los recursos económicos necesarios y suficientes para alcanzar la materialización de la propuesta, los cuales totalizan 64.500,00 Bsf aproximadamente, se acota que el proyecto es una propuesta por tanto la institución no está obligada a asumir dichos gastos.

Formulación de la Propuesta

La formulación de la propuesta se basa en el desarrollo de los objetivos específicos planteados en la misma, los cuales representan el modelo viable de solución a la problemática que enfrentan los oficiales adscritos a la Coordinación Policial de la Policía de Naguanagua en relación a primeros auxilios, es importante hacer notar que el desarrollo de los mismos constituyen el plan de capacitación que a continuación se presenta:



**Centro de Coordinación Policial de la
Policía de Carabobo**

**PLAN DE CAPACITACIÓN EN MATERIA DE PRIMEROS AUXILIOS
DIRIGIDO A OFICIALES ADSCRITOS AL CENTRO DE COORDINACIÓN
POLICIAL DE LA POLICÍA DEL MUNICIPIO NAGUANAGUA**





Centro de Coordinación Policial de la Policía de Carabobo

MISION

Ayudar a mejorar la salud de todos los ciudadanos y/o compañeros con las que compartimos el diario aprender a través de servicios para la salud pertenecientes a la etapa de aprendizaje enfocado en la salud ocupacional que establecen las pautas para una atención compasiva y de alto nivel.

VISION

Es prevenir, capacitar, coordinar y gestionar emergencias, mediante la profesionalización del personal involucrado en la protección civil, aplicación de nuevas tecnologías y fortalecimiento de nuestra infraestructura policial, buscando ante todo, la implementación de una cultura de autoprotección desde el núcleo familiar.

OBJETIVOS

- Atender casos básicos relacionados con problemas de salud
- Conservar la vida.
- Evitar complicaciones físicas y psicológicas.
- Ayudar a la recuperación.
- Asegurar el traslado de los accidentados a un centro asistencial.

VALORES

Los valores del plan consisten en la confianza, el respeto y la dignidad y reflejan nuestra responsabilidad para lograr un nivel de aprendizaje excelente en el cuidado básico de la salud para nuestros compañeros.



Centro de Coordinación Policial de la Policía de Carabobo

Diagnosticar la necesidad de capacitación los oficiales adscritos al Centro de Coordinación Policial de la Policía del Municipio Naguanagua, mediante una encuesta para identificar los requerimientos.

El diagnostico de necesidades de capacitación de los oficiales adscritos al Centro de Coordinación Policial de la Policía del Municipio Naguanagua, es necesario llevarlo a cabo como parte del plan de capacitación, ya que su detección es fundamental para desarrollar el adiestramiento, por lo que se considera el primer paso para implementar una adecuada política de desarrollo dentro de la Institución, para así poder lograr un servicio de seguridad ciudadana integral y el desarrollo de los funcionarios en materia de primeros auxilios.

Ahora bien, la primera etapa del procedimiento inicia con la planificación que se concentra en el proceso de detección de necesidades de capacitación antes mencionado, la cual consiste en proporcionar al oficial de policía encargado de ejecutarla un procedimiento para la utilización de herramientas que permitan sustentar la elaboración del plan de capacitación acorde con las funciones de la Institución, además de identificar los requerimientos de los recursos humanos, materiales, financieros e informáticos, para el desarrollo de los mismos. Para ello es necesario aplicar los siguientes instrumentos:



Centro de Coordinación Policial de la Policía de Carabobo

Encuesta Para Identificar las necesidades en el Centro de Coordinación Policial de la Policía de Naguanagua

La siguiente encuesta se aplica al instructor o facilitador del plan, con la finalidad de conocer las necesidades ya mencionadas, para a partir de los resultados desarrollar experiencias de enseñanza-aprendizaje en el Centro de Coordinación Policial de la Policía de Naguanagua (capacitación), tales como cursos, conferencias, instrucción programada; es parte de un sistema que permite que se realicen rentablemente y con beneficios tanto para el funcionario como para la Institución en principio se diagnostica las necesidades de mejoramiento de desempeño profesional.

La aplicación del cuestionario permitirá mostrar como los funcionarios tienen o no la capacitación y el adiestramiento necesario para desarrollar la gestión de servicio al ciudadano en relación a primeros auxilios demostrando la importancia en la realización de las tareas efectuadas en la atención de emergencias de salud y para que estas se lleven a cabo de una manera íntegra es necesario que cada uno de ellos al momento de ingresar se les de instrucción para que de esta manera se sientan con más confianza y seguros de lo que hacen.



**Instrumento Aplicado a los Participantes en la
Capacitación (Oficiales del Centro de Coordinación
Policial de la Policía de Naguanagua)**

No.	Pregunta	Si	No	Explique
1	Le dieron capacitación al momento de ingresar a la Institución			
2	Considera importante la capacitación a los Oficiales de Policía en materia de primeros auxilios			
3	Ha participado en cursos, talleres, convenciones fuera de las instalaciones de la Institución			
4	Cree que esta apto para desempeñar su trabajo.			
5	Sus conocimientos le dan seguridad para hacer su trabajo.			
6	Existe buena relación entre ud; coordinador y compañeros de trabajo			
7	Considera que tiene un cargo que le permita tomar decisión en su puesto de trabajo			

8	Le han impartidos cursos de capacitación relevantes e importantes en primeros auxilios			
9	Existen jornadas especiales para cursos de capacitación en materia de primeros auxilios dentro de la Institución			
10	La calidad del servicio al ciudadano está adecuado a la misión organizacional			
11	En la institución se trabaja por el perfeccionamiento de la cultura de la calidad de servicio ciudadano			
12	El Coordinador implementa política de primeros auxilios a todos los funcionarios			

ANEXOS

ANEXO A
INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE LOS DATOS



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES



CUESTIONARIO

El siguiente cuestionario es un instrumento diseñado como parte del Trabajo Especial de Grado, titulada: **PROPUESTA DE PLAN DE CAPACITACIÓN EN MATERIA DE RIMEROS AUXILIOS DIRIGIDO A OFICIALES ADSCRITOS AL CENTRO DE COORDINACIÓN POLICIAL DE LA POLICIA DEL MUNICIPIO NAGUANAGUA.**

Esta investigación se ha realizado para dar cumplimiento al trabajo de grado, exigido por el programa de Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, a tal efecto se pretende tener como objetivo general: “Proponer un plan de capacitación en materia de primeros auxilios dirigido a oficiales adscritos al Centro de Coordinación Policial de la Policía del Municipio Naguanagua”.

Para el desarrollo de esta investigación se hace necesario solicitar la información correspondiente al objeto de estudio que se ha planteado en el proceso de investigación.

A tal efecto, me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su colaboración en el suministro de información de los procesos relativos al plan de carrera y desarrollo profesional que se lleva a cabo por parte del órgano de control.

Se garantiza la confidencialidad y discreción de la información suministrada por usted. Su contribución será considerada valiosa para el desarrollo del trabajo de grado y en consecuencia para el alcance de los objetivos propuestos.

En nombre de la Universidad de Carabobo y en el mío propio le expreso mi profundo agradecimiento por su colaboración.

Tesista: Rodríguez Yimys.

Tutor: Msc. José Sequera

INSTRUCCIONES GENERALES

- 1.- Lea detenidamente las preguntas formuladas y proceda a responder.
- 2.- Para responder a las preguntas se hace necesario, escoger una sola alternativa y marcar con una x.

SI __

NO__

- 3.- En caso de duda favor comunicarse con la Licdo. Rodríguez Yimys

ANEXO B
FORMATO PARA LA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

NRO. 1 DEL EXPERTO

ITEM	PERTINENCIA CON LOS OBJETIVOS		REDACCION		CORRESPONDE CON LA INVESTIGACION		OBSERVACIONES
	SI	NO	Adecuada	Inadecuada	SI	NO	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							

Firma del experto: _____

NRO 2 DEL EXPERTO

ITEM	PERTINENCIA CON LOS OBJETIVOS		REDACCION		CORRESPONDE CON LA INVESTIGACION		OBSERVACIONES
	SI	NO	Adecuada	Inadecuada	SI	NO	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							

Firma del experto: _____

NRO 3 DEL EXPERTO

ITEM	PERTINENCIA CON LOS OBJETIVOS		REDACCION		CORRESPONDE CON LA INVESTIGACION		OBSERVACIONES
	SI	NO	Adecuada	Inadecuada	SI	NO	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							

Firma del experto: _____

ANEXO C
JUICIO DE EXPERTOS



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES



JUICIO DE EXPERTO Nº 1

Yo, _____, C.I. V.- _____,
_____ en _____, por
medio de la presente hago constar que revise y evalué de manera exhaustiva el
instrumento de recolección de información del trabajo de grado del Licenciado
Rodríguez Yimys, cedula de identidad V- 11.192.758, el cual lleva por título:
**“Proponer un plan de capacitación en materia de primeros auxilios dirigido a
oficiales adscritos al Centro de Coordinación Policial de la Policía del
Municipio Naguanagua.”**. Dicho instrumento es considerado VALIDO, ya que
reúne las condiciones necesarias para el cumplimiento del objetivo planteado.

Firma



UNIVERSIDAD DE CARABOBO



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO

Y RELACIONES LABORALES

JUICIO DE EXPERTO Nº 2

Yo, _____, C.I. V.- _____,
_____ en _____, por
medio de la presente hago constar que revise y evalué de manera exhaustiva el
instrumento de recolección de información del trabajo de grado de la Licenciada
Torrealba, María, cedula de identidad V- 11.192.758, el cual lleva por título: **“La
Policía Comunal como Recurso Humano que garantiza la Seguridad
Ciudadana, en el barrio el Placer, de la parroquia Guacara, estado
Carabobo”**. Dicho instrumento es considerado VALIDO, ya que reúne las
condiciones necesarias para el cumplimiento del objetivo planteado.

FIRMA



UNIVERSIDAD DE CARABOBO



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO

Y RELACIONES LABORALES

JUICIO DE EXPERTO Nº. 3

Yo, _____, C.I. V.- _____,
_____ en _____, por
medio de la presente hago constar que revise y evalué de manera exhaustiva el
instrumento de recolección de información del trabajo de grado de la Licenciada
Torrealba, María, cedula de identidad V- 11.192.758, el cual lleva por título: **“La
Policía Comunal como Recurso Humano que garantiza la Seguridad
Ciudadana, en el barrio el Placer, de la parroquia Guacara, estado
Carabobo”**. Dicho instrumento es considerado VALIDO, ya que reúne las
condiciones necesarias para el cumplimiento del objetivo planteado.

FIRMA