

**GESTION DE RECURSOS HUMANOS EN
EL PROCESO DE HOMOLOGACION
DE EFECTIVOS DEL CUERPO TÉCNICO
DE VIGILANCIA Y TRANSPORTE
TERRESTRE (CTVTT) A LA POLICÍA
NACIONAL BOLIVARIANA (PNB) EN EL
ESTADO CARABOBO**



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



GESTION DE RECURSOS HUMANOS EN EL PROCESO DE
HOMOLOGACION DE EFECTIVOS DEL CUERPO TÉCNICO DE
VIGILANCIA Y TRANSPORTE TERRESTRE (CTVTT) A LA POLICÍA
NACIONAL BOLIVARIANA (PNB) EN EL ESTADO CARABOBO

Autora: Lcda. Pernia Sonia.
C.I: 14.042.473

Bárbula, enero 2018



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



**GESTION DE RECURSOS HUMANOS EN EL PROCESO DE
HOMOLOGACION DE EFECTIVOS DEL CUERPO TÉCNICO DE
VIGILANCIA Y TRANSPORTE TERRESTRE (CTVTT) A LA POLICÍA
NACIONAL BOLIVARIANA (PNB) EN EL ESTADO CARABOBO**

Autora: Lcda. Pernia Sonia.
Tutor: MSc. José R. Pineda R

Bárbula, enero 2018



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



**GESTION DE RECURSOS HUMANOS EN EL PROCESO DE
HOMOLOGACION DE EFECTIVOS DEL CUERPO TÉCNICO DE
VIGILANCIA Y TRANSPORTE TERRESTRE (CTVTT) A LA POLICÍA
NACIONAL BOLIVARIANA (PNB) EN EL ESTADO CARABOBO**

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

Autora: Lcda. Pernia Sonia.
Tutor: MSc. José R. Pineda R

Bárbula, enero 2018



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 **MS.c. José R. Pineda R**, titular de la Cédula de Identidad N° **12.103.962**, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Grado de la Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, titulado: **GESTION DE RECURSOS HUMANOS EN EL PROCESO DE HOMOLOGACION DE EFECTIVOS DEL CUERPO TÉCNICO DE VIGILANCIA Y TRANSPORTE TERRESTRE (CTVTT) A LA POLICÍA NACIONAL BOLIVARIANA (PNB) EN EL ESTADO CARABOBO**, presentado por la ciudadana, **Pernia Sonia**, titular de la cedula de identidad C.I: **14.042.473**, 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 dieciocho 2018.

Firma:

C.I:



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



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

GESTION DE RECURSOS HUMANOS EN EL PROCESO DE
HOMOLOGACION DE EFECTIVOS DEL CUERPO TÉCNICO DE
VIGILANCIA Y TRANSPORTE TERRESTRE (CTVTT) A LA
POLICÍA NACIONAL BOLIVARIANA (PNB) EN EL ESTADO
CARABOBO.

Tutor de Contenido:
José R. E. Pineda R..

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Área de Estudios de Postgrado
Maestría en Administración del Trabajo y y Relaciones Laborales
Por: José R. E. Pineda R.
C.I: 12.103.962

Bárbula, Octubre 2017

Sra. ...
Blom
09/11-2017



Universidad de Carabobo.
 Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
 Dirección 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: **"GESTION DE RECURSOS HUMANOS EN EL PROCESO DE HOMOLOGACIÓN DE EFECTIVOS DEL CUERPO TECNICO DE VIGILANCIA Y TRANSPORTE TERRESTRE (CTVTT) A LA POLICIA NACIONAL BOLIVARIANA (PNB) EN EL ESTADO CARABOBO"**.

Presentado por el (la) ciudadano (a): ***Pernia de García Sonia***

Josefa. Titular de la Cédula de identidad N° V. **14.042.473** Para optar AL título de Magister en Administración Del Trabajo y Relaciones Laborales, el mismo reúne los requisitos para ser considerado como: ***Aprobado***

Nombre, Apellido	C.I.	Firma del Jurado
<u>Bruno M. Valencia H</u>	<u>V-7575154</u>	<u><i>Bruno Valencia</i></u>
<u>Anaís C. Romero S</u>	<u>J.-7131766</u>	<u><i>Anaís Romero</i></u>
<u>José R. Pineda R.</u>	<u>V-12.103.962</u>	<u><i>José R. Pineda</i></u>

Bárbula, Marzo 2018

DEDICATORIA

A mis Padre y Madre por haberme brindado la oportunidad de vivir, por siempre estar aquí en las buenas y en las malas, me educaron, aconsejaron, implantaron valores para conducirme correctamente.

A mis Hijos por ser mi motivo para seguir adelante y cumplir nuestras metas...

A mi esposo, por ser el punto de apoyo incondicional en los momentos más difíciles de mi vida, por darme fuerza y aliento en esos instantes en cuando necesito una palabra de fe y esperanza.

Sonia

AGRADECIMIENTO

Principalmente a Dios, ya que sin el nada podríamos hacer, es quien nos concede el privilegio de la vida, nos ofrece lo necesario para lograr nuestras metas y nos permite estar aquí, el como tal nos hace crecer como personas y como seres humanos y nos permite dar lo mejor de nosotros.

A la Universidad de Carabobo, por ser mi casa de estudio, por prepararnos, educarnos, enseñarnos, e instruirnos en la carrera de Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales que significara mucho en mi vida en el futuro.

A los profesores Mairy Cejas y José Pineda tutores, por brindarme su dedicación y por sus infinita paciencia y proveerme todo el material de apoyo para la realización del presente trabajo de grado.

A nuestros profesores, a todas aquellas personas que me han brindado su apoyo, tiempo, trabajo, experiencia, sabiduría, dedicación y por habernos tenido la paciencia suficiente en el momento que más lo requerimos.

Sonia

Muchas Gracias.....



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BARBULA



**GESTION DE RECURSOS HUMANOS EN EL PROCESO DE
HOMOLOGACION DE EFECTIVOS DEL CUERPO TÉCNICO DE
VIGILANCIA Y TRANSPORTE TERRESTRE (CTVTT) A LA POLICÍA
NACIONAL BOLIVARIANA (PNB) EN EL ESTADO CARABOBO**

Autora: Lcda. Pernia Sonia.

Tutor: MSc. José R. Pineda R

Fecha: enero 2018

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito analizar la gestión de recursos humanos en el proceso de homologación de efectivos del Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) de la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo, con el fin de lograr la efectividad de la dirección. Donde se observó que no existen estrategias administrativas de recursos humanos, generando quejas sobre la Administración que afecta el derecho de algunos funcionarios a ser evaluados de manera justa, equitativa y sin discriminación de ninguna especie. La investigación, según su propósito se caracterizó por ser aplicada del tipo descriptivo enmarcado en la modalidad de un diseño de campo con un enfoque documental. La muestra fue de tipo no probabilístico de manera intencional. Como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta, con el empleo del cuestionario, la validez se determinara mediante el Juicio de Expertos. Concluyendo que es necesario diagnosticar las debilidades y fortalezas de la gestión de los Recursos Humanos en el en el proceso de homologación de efectivos del (CTVTT) de la (PNB) en el Estado Carabobo. y reclasificación de grados y jerarquías de algunos funcionarios efectivos del Cuerpo Técnico De Vigilancia y Transporte Terrestre (Ctvtt). Cumplir lo que especifica las normas supra transcritas con el procedimiento administrativo para la estandarización de los grados y jerarquías existentes en los cuerpos policiales a través de un proceso de homologación y reclasificación

Descriptor: Gestión, Gestión de Recursos Humanos, Procesos Administrativos y de homologación



**BOLIVARIAN REPUBLIC OF VENEZUELA
UNIVERSITY OF CARABOBO
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
MASTER'S DEGREE IN LABOR ADMINISTRATION
AND LABOR RELATIONS
BARBULA CAMPUS**



**MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES IN THE PROCESS OF
APPROVAL OF EFFECTS OF THE TECHNICAL BODY OF
SURVEILLANCE AND TERRESTRIAL TRANSPORTATION (CTVTT) OF
THE BOLIVARIAN NATIONAL POLICE (PNB) IN THE CARABOBO STATE**

Author: Lcda. Pernia Sonia.

Tutor: MSc. José R. Pineda R

Date: January 2018

SUMMARY

The purpose of this research is to analyze the management of human resources in the process of standardization of troops of the Technical Body of Surveillance and Land Transportation (CTVTT) of the Bolivarian National Police (PNB) in Carabobo State, in order to achieve effectiveness of the address. Where it was observed that there are no human resources administrative strategies, generating complaints about the Administration that affects the right of some officials to be evaluated fairly, equitably and without discrimination of any kind. The investigation, according to its purpose, was characterized by being applied of the descriptive type framed in the modality of a field design with a documentary approach. The sample was non-probabilistic in an intentional manner. As a data collection technique, the survey was used, with the use of the questionnaire, the validity will be determined by the Expert Judgment. Concluding that it is necessary to diagnose the weaknesses and strengths of the Human Resources management in the process of endorsement of the (CTVTT) of the (PNB) in Carabobo State. And reclassification of degrees and hierarchies of some effective officials of the Technical Body of Surveillance and Land Transportation (Ctvtt). Comply with what is specified in the supra-transcribed norms with the administrative procedure for the standardization of the degrees and hierarchies existing in the police bodies through a process of homologation and reclassification

Descriptors: Management, Human Resources Management, Administrative and Approval Processes

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDO

	Pág.
Dedicatoria	vii
Agradecimiento	viii
Resumen	ix
Índice General.....	xii
Índice de Cuadros	xii
Índice de Gráficos	xiii
Introducción	xvi
 CAPÍTULO I: El Problema.	
Planteamiento del Problema	17
Objetivos de la Investigación	25
Objetivo General	25
Objetivos específicos.....	25
Justificación de la Investigación	26
 CAPÍTULO II: Marco Teórico o Referencial.	
Antecedentes de la Investigación.....	28
Bases Teóricas.....	32
Bases Legales	37
 CAPÍTULO III: Marco Metodológico.	
Nivel de investigación.....	41
Diseño de la Investigación.....	42
Población y Muestra	43
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	44
Validez	45
 CAPÍTULO IV ANALISIS Y PRESENTACION DE LOS RESULTADOS	
Presentación y análisis de resultados	48
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	74
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	79
Anexos	81

ÍNDICE DE CUADROS

CUADROS

	Pág.
1. Poblacion y Muestra.....	47
2. Resultado del Items 1 Estrategias Administrativas	48
3. Resultado del Items 2 Liderazgo hacia la calidad de servicio.....	49
4. Resultado del Items 3 Proceso Vinculado al Control y Manejo del Personal	50
5. Resultado del Items 4 Conocimientos relacionados con la materia.....	51
6. Resultado del Items 5 Organización y estructura.....	52
7. Resultado del Items 6 Gestión de Recursos Humanos.....	53
8. Resultado del Items 7 Perfil profesional.....	54
9. Resultado del Items 8 Métodos Científicos Administrativos Profesionales.....	55
10. Resultado del Items 9 Gestión eficiente de los recursos humanos.....	56
11. Resultado del Items 10 Sobrecarga Del Personal	57
12. Resultado del Items 11 Factor en la eficiencia de los procesos administrativos.	58
13. Resultado del Items 12 Desempeño eficiente del personal.	59
14. Resultado del Items 13 Gestión De Recursos	60
15. Resultado del Items 14 Ambiente de trabajo	61
16. Resultado del Items 15 Objetivos de la Gestión	62
17. Resultado del Items 16 Representación	63
18. Resultado del Items 17 Estrategias Administrativas	64
19. Resultado del Items 18 Visión Táctica, Motivacional De Liderazgo.....	65
20. Resultado del Items 19 Metas administrativas.....	66
21. Resultado del Items 20 Analisis de la gestión de recursos humanos	67

ÍNDICE DE GRÁFICOS- NO ES OBLIGATORIO

GRÁFICO

Pág.

1. Resultado del Items 1 Estrategias Administrativas	48
2. Resultado del Items 2 Liderazgo hacia la calidad de servicio	49
3. Resultado del Items 3 Proceso Vinculado al Control y Manejo del Personal	50
4. Resultado del Items 4 Conocimientos relacionados con la materia.	51
5. Resultado del Items 5 Organización y estructura.....	52
6. Resultado del Items 6 Gestión de Recursos Humanos.....	53
7. Resultado del Items 7 Perfil profesional.....	54
8. Resultado del Items 8 Métodos Científicos Administrativos Profesionales.....	55
9. Resultado del Items 9 Gestión eficiente de los recursos humanos .	56
10. Resultado del Items 10 Sobrecarga Del Personal	57
11. Resultado del Items 11 Factor en la eficiencia de los procesos administrativos.	58
12. Resultado del Items 12 Desempeño eficiente del personal.	59
13. Resultado del Items 13 Gestión De Recursos	60
14. Resultado del Items 14 Ambiente de trabajo	61
15. Resultado del Items 15 Objetivos de la Gestión	62
16. Resultado del Items 16 Representación	63
17. Resultado del Items 17 Estrategias Administrativas	64
18. Resultado del Items 18 Visión Táctica, Motivacional De Liderazgo	65
19. Resultado del Items 19 Metas administrativas.....	66
20. Resultado del Items 20 Análisis de la gestión de recursos humanos	67

INTRODUCCIÓN

Una Gestión de Recursos Humanos es un proceso administrativo diligente sobre el añadido del esfuerzo, las habilidades, los conocimientos, las habilidades, entre otros, de las personas de la estructura, en beneficio de un sujeto, de la propia organización. Esta tarea consiste en planear, organizar y desarrollar todo lo concerniente a promover el desempeño eficiente del personal que compone una estructura de los procesos administrativos.

Por ello, el proceso administrativo de Recursos Humanos significa conquistar y mantener a las personas y miembros de una organización por ejemplo los efectivos del Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) de la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo en un ambiente de trabajo armonioso, positivo y favorable. Representa todas aquellas cosas que hacen que el personal permanezca en la organización.

Dentro de este orden de ideas, los objetivos de la Gestión de Recursos Humanos derivan de los objetivos de la organización. Uno de los objetivos principales en estos momentos en el Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) de la Policía Nacional Bolivariana (PNB) es el de aplicar la nueva organización jerárquica única de la carrera policial, de conformidad con la Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana y la Ley del Estatuto de la Función Policial en el Estado Carabobo.

El mismo estará distribuido de la siguiente manera: Capítulo I, El Problema conformado por: Planteamiento del Problema, Propósito de la

investigación, Objetivos de la Investigación (General y específicos) y por último la Justificación.

Capítulo II, Marco Referencial, se inicia con los Antecedentes de la Investigación, Bases Teóricas, y Definición de términos.

Capítulo III: Marco Metodológico, contempla el tipo y nivel de la investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos, recolección y organización de los datos, lo cual constituye el eje central de la Investigación.

En el capítulo IV, se reflejó la aplicación de los análisis de los resultados aplicada a cuarenta y cinco (45) funcionarios Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) de la Policía Nacional Bolivariana (PNB) que participaron en el estudio, como muestra que permitió vincular los datos pertinentes a las necesidades del desarrollo de las variables, dimensiones e indicadores. Por último las conclusiones y recomendaciones, finalmente se presentan las referencias bibliográficas que sustentan el estudio conjuntamente con los anexos de la investigación.

Capítulo II: Marco Teórico, donde se revisan los antecedentes de la investigación, sus Bases Teóricas las cuales constituyen la fundamentación teórica con lo cual se logra plasmar en forma clara todo lo relacionado con el proceso de capacitación y desarrollo profesional, indicando también los conceptos utilizados en propuesta, a través de la definición de términos básicos con la finalidad de dar a la investigación un sistema coherente de conceptos y proposiciones que permitan abordar el problema.

Capítulo III: Marco Metodológico, contempla el tipo y nivel de la investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos, recolección y organización de los datos, lo cual constituye el eje central de la Investigación.

Capítulo IV: Análisis de los resultados, contempla los resultados obtenidos en aplicación del cuestionario después de su tabulación y graficación, para así lograr alcanzar los objetivos trazados. Capítulo V: conformado por la propuesta, su presentación objetivo de la misma y el desarrollo de las fases, finalizando con las conclusiones y recomendaciones de la investigación, las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Desde el inicio de la vida el ser humano, se vio en la necesidad de interactuar con la naturaleza y de ayudarse los unos a los otros, para lograr sobrevivir. Así, con el transcurso de los años de una u otra manera se fueron creando, desarrollando y perfeccionando distintas formas de organización, integradas por personas; eslabón fundamental de las mismas. Las organizaciones constituyen un medio por donde el hombre puede alcanzar muchos y varios objetivos, tanto individuales como colectivos, que la acción individual no puede lograr. De esta forma los vigentes contextos mundiales comprometen a las organizaciones de seguridad ciudadana con el desarrollo del talento humano, lo cual certifica enaltecer la disposición y capacidad resolutive de cada funcionario en el contenido de sus deberes y derechos.

De tal manera, las personas constituyen el principal recurso de cualquier organización; para su desarrollo, así como en la sociedad, las personas serán difíciles de separar de las organizaciones y viceversa. Estas constituyente como la sociedad internacional de naciones en su conjunto, el carácter de fundamentales, entendiendo que su naturaleza y fuerza vinculante deriva de la dignidad del ser humano, y que por tal motivo, son preexistentes y preeminentes frente al Estado mismo, razón por la cual toda su actuación tiene que estar en función de la realización plena de tales derechos a todas las personas, sin discriminación alguna.

Por lo tanto, partiendo del concepto de gestión como la acción y efecto de gestionar, y entendiendo por gestionar la realización de acciones encaminadas de manera sinérgica a la obtención de un beneficio organizacional; tomando a las personas como los recursos activos de las organizaciones, se podría decir que la gestión de recursos humanos sería el conjunto de actividades que pone en total funcionamiento, desarrollo y movilización a las personas dentro de una organización con la finalidad de alcanzar sus metas u objetivos.

En esta nación, como en la gran mayoría de los países, por ejemplo Chile y Colombia el Estado para garantizar la seguridad ciudadana, hace uso de una fuerza especial, denominada policía, término muy amplio porque implica la facultad del estado por ser, la institución y los hombres y mujeres que la conforman, a los efectos de este estudio se hará referencia especialmente en los funcionarios policiales y sus cuerpos de seguridad. Ahora bien en dichos países nombrados con anterioridad la reforma policial fue similar a la que lleva a cabo la venezolana para moldear una nueva imagen como la estandarización del nuevo modelo.

Dentro de este contexto, en abril de 2008, El Ejecutivo nacional promulgó en la Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5940 la Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional, que tiene por objeto según Gavaldon y Antillano (2009:56) “regular el Servicio de Policía en los distintos ámbitos político-territoriales y su rectoría” y su órgano rector es el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de seguridad ciudadana. Donde en su Disposición Transitoria Segunda previo establece que: “En un término no mayor de seis meses contados a partir de la entrada en vigencia de esta Ley, se dictaba el Estatuto de la Función Policial”.

Debe señalarse, que es sino hasta el 07 de diciembre de 2009, que entra en vigencia la Ley del Estatuto de la Función Policial, luego de varios proyectos presentados, norma nacional que vino a regular la función policial, que rige las relaciones de empleo público entre los funcionarios policiales y los cuerpos de policía de la Administración Pública nacional, estatal y municipal, comprendiendo dentro de ella el régimen de homologación aplicable a sus integrantes.

De allí, que para el 2011 el Consejo General de Policía publicó por primera vez un compendio de 24 resoluciones referidas a diversos aspectos de la estructuración, organización, estandarización, gestión y desarrollo de los cuerpos de policía y de algunas instancias de supervisión y control. Esas resoluciones se suman a la Ley Orgánica del Servicio de Policía y Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana (LOSPCPNB) y a la Ley del Estatuto de la Función Policial (LEFPol) para conformar el cuerpo normativo que desarrolla los principios, estándares, requerimientos y políticas en materia policial impulsadas por el Gobierno Bolivariano.

Dentro de este contexto, de acuerdo con la Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana se estructuró un nuevo régimen funcional exclusivo para los funcionarios policiales en el que se establece el régimen de la función policial, su organización jerárquica, ingreso, formación, calificación de servicio y régimen de ascenso.

Asimismo, se observa en la Resolución N° 169, de fecha 25 de junio de 2010, emanada del Ministerio del Poder Popular para Relaciones Interiores y Justicia, contentiva de las Normas Relativas al Proceso de Homologación y Reclasificación de Grados y Jerarquías de los Funcionarios y Funcionarias

Policiales cuyos artículos 2, 3 y 15, explican sus finalidades, reclasificación, efectos y procedimientos. Según Gavaldon (2010) explica que:

A efectos de la Resolución, se entenderá por homologación al proceso mediante el cual se comparan detalladamente las funciones, competencias y requisitos correspondientes a cada grado y jerarquía existentes en cada cuerpo de policía hasta la entrada en vigencia de la Ley del Estatuto de la Función Policial (p.59)

Su finalidad es aplicar la nueva organización jerárquica única de la carrera policial, de conformidad con la Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana y la Ley del Estatuto de la Función Policial, para homologar, estandarizar y erradicar la disparidad y diversidad de grados y jerarquías existentes en los cuerpos de policía. En las normas supra transcritas, a nivel nacional se evidencia un claro procedimiento administrativo para la estandarización de los grados y jerarquías existentes en los cuerpos policiales a través de un proceso de homologación y reclasificación de todos los funcionarios policiales con plena garantía de sus derechos, incluidos los funcionarios efectivos del Cuerpo Técnico De Vigilancia y Transporte Terrestre (Ctvtt).

Donde el proceso de homologación y reclasificación de los grados y jerarquías de los funcionarios policiales consta de cuatro fases, correspondiendo la primera con la apertura de dicho proceso mediante un acto administrativo, la segunda con la revisión y actualización de los historiales policiales de cada funcionario, la tercera con la evaluación de los funcionarios y funcionarias policiales por parte de los integrantes del equipo multidisciplinario, y la cuarta con la decisión y asignación por parte de la dirección de la institución de los nuevos cargos mediante acto administrativo.

En este sentido, resulta conveniente traer a colación el contenido de los artículos 24 y 25 de la referida Resolución, relativos a la fase de evaluación los cuales establecen lo siguiente:

Artículo 24. El equipo Técnico Transitorio de Homologación y Reclasificación realizará la evaluación individual de cada funcionario y funcionaria policial del respectivo Cuerpo de Policía, aplicando la metodología que a tal efecto establezca el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de seguridad ciudadana, de conformidad con la Ley del Estatuto de la Función Policial y la presente Resolución. A tal efecto, deberá cumplir las directrices e instructivos que se dicten sobre esta materia, procediendo el órgano rector a auditar dicho proceso mediante la asistencia técnica a que se refiere el artículo 19 de la Ley Orgánica del Servicio de Policía y Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana.

El incumplimiento de la presente disposición conlleva a la nulidad de los procedimientos de homologación y reclasificación y, en consecuencia, de los nuevos rangos asignados. Así mismo el Artículo 25 establece que: El Equipo Técnico Transitorio de Homologación y Reclasificación debe elaborar y suscribir un Informe Individual de cada funcionario o funcionaria policial, que contenga los resultados de la evaluación realizada de conformidad con la Resolución. Este Informe Individual debe ser agregado al historial policial de dicho funcionario o funcionaria.

A la luz de lo antes expuesto se puede observar que el proceso de homologación y reclasificación de grados y jerarquías de algunos funcionarios efectivos del Cuerpo Técnico De Vigilancia y Transporte Terrestre (Ctvtt), se ha realizado o no conforme a lo establecido en Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional

Bolivariana, la Ley del Estatuto de la Función Policial del 2009 y la Resolución Nro.169, de fecha 25 de junio de 2010, suscrita por el Ministro del Poder Popular para Relaciones Interiores y Justicia.

Siendo importante destacar que durante los procesos de homologación y reclasificación de rangos y jerarquías convocados por el órgano rector en la Policía Nacional Bolivariana (PNB) del Estado Carabobo para la incorporación de efectivos del Cuerpo Técnico de Vigilancia de Tránsito y Transporte Terrestre se han utilizado cuadros evaluativos diferentes que en ocasiones beneficia a unos y violan los derechos adquiridos en el ejercicio de las funciones de otros; ya que no es precisa, y en algunos casos prevalece la antigüedad o años de servicios, en otros los niveles académicos, y en otros el tiempo de duración de los cursos de formación e inclusive se le otorga ponderación a las jerarquías obtenidas durante su tiempo de servicio.

Donde se observó cómo problemática que algunos funcionarios según lo indagado por la autora que la Administración afecta el derecho de algunos funcionarios a ser evaluados de manera justa, equitativa y sin discriminación de ninguna especie, con la preeminencia de los derechos que lo favorecen como funcionario, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 numeral 2 de la Ley del Estatuto de la Función Policial.

Así mismo se observó que existen casos en la gestión de recursos humanos donde no se procesaron solicitudes de corrección de rango frente al órgano rector, ni tampoco se obtuvieron respuestas de razones de hecho y de derecho que dan origen a tal decisión, limitándose únicamente a indicar cuales fueron los resultados obtenidos y los requisitos presentados, lo cual para muchos funcionarios, los coloca frente a actos administrativos

inmotivados dando origen a la poca credibilidad de la gestión de Recursos Humanos al no diligenciar todo cuanto fuere necesario para garantizar la jerarquía merecida por cada funcionario.

Dentro de este orden de ideas, se presume que en la actual Policía Nacional Bolivariana (PNB) del Estado Carabobo en su dirección y gestión de recursos humanos, se ha observado situaciones como la falta de líderes capacitados profesionalmente de acuerdo al cambio y a la nueva estructura que rige el proceso de Homologación y Reclasificación de Grados y Jerarquías, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana, la Ley del Estatuto de la Función Policial, suscrita por el Ministro del Poder Popular para Relaciones Interiores y Justicia, donde estos Directores no se comprometen, ni transmiten, ni refuerzan valores y habilidades en lo que refiere a administración del trabajo y relaciones laborales que requiere este proceso de homologación como procedimientos Administrativos, donde no se garantizan los derechos de igualdad y de progresividad de todos los efectivos involucrados durante cada proceso de homologación y de reclasificación de rangos y jerarquías.

Trayendo como consecuencia, la vulnerabilidad el derecho al debido proceso previsto en el artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Dentro de este contexto la gestión de recursos humanos encargada de la homologación de los efectivos del Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) a la Policía Nacional Bolivariana (PNB) del Estado Carabobo, no enfocan de manera sinérgica la evolución y crecimiento, donde no se extienden las posibilidades de proyección organizacional que tiene el proceso de homologación y estandarización de las normas policiales. No se utiliza un procedimiento y

cuadros evaluativos estandarizados para todos, en ocasiones beneficia a unos y violan los derechos adquiridos en el ejercicio de las funciones de otros efectivos; siendo imprecisos lo que infiere en el clima organizacional, desmotivación, falta de probidad, entre otros aspectos, sin dar respuestas significativas, incumpliendo a cabalidad los objetivos institucionales motivado al rechazo producido por la nueva estructura policial sin posibilidades de una comunicación asertiva.

Es por ello que la investigación tendrá como propósito analizar la gestión de recursos humanos en el proceso de homologación de efectivos del Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) a la Policía Nacional Bolivariana (PNB) del Estado Carabobo. De acuerdo a lo anteriormente expuesto se plantean las siguientes interrogantes:

¿De qué manera la gestión de recursos humanos incide en el proceso de homologación de efectivos del Cuerpo Técnico De Vigilancia y Transporte Terrestre (Ctvtt) a la Policía Nacional Bolivariana (PNB) del Estado Carabobo?

¿Cuál es la situación actual de la gestión de recursos humanos en el proceso de homologación de efectivos del Cuerpo Técnico De Vigilancia y Transporte Terrestre (Ctvtt) a la Policía Nacional Bolivariana (PNB) del Estado Carabobo?

¿Cuáles son los factores que influyen en el proceso de Homologación y Reclassificación de Grados y Jerarquías, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana, la Ley del Estatuto de la Función Policial, suscrita por el Ministro del Poder Popular para Relaciones Interiores y Justicia?

¿Cuál serán las debilidades y fortalezas que desprenden de la gestión de recursos humanos en el proceso de homologación de efectivos del Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) a la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar la gestión de recursos humanos en el proceso de homologación de efectivos del Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) a la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo

Objetivos Específicos

Diagnosticar la situación actual de la gestión de recursos humanos en el proceso de homologación de efectivos del Cuerpo Técnico De Vigilancia y Transporte Terrestre (Ctvtt) de la Policía Nacional Bolivariana (PNB) del Estado Carabobo.

Identificar los factores que influyen en el proceso de Homologación y Reclasificación de Grados y Jerarquías, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana, la Ley del Estatuto de la Función Policial, suscrita por el Ministro del Poder Popular para Relaciones Interiores y Justicia.

Señalar las debilidades y fortalezas de la gestión de recursos humanos en el proceso de homologación de efectivos del Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) a la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo.

Justificación de la Investigación

El presente trabajo de grado se justifica por cuanto la gestión de los Recursos Humanos es un ente guía hacia los objetivos fundamentales de una empresa u organización, ya sea pública o privada donde en el mismo recaen las responsabilidades de acción de planes para la generalidad de potenciales y mejoras de los objetivos organizacionales, lo que permite a su vez, estimular el desarrollo empresarial tomando en consideración la ética profesional.

De esta forma, se justifica desde el punto de vista metodológico porque enmarcara las tendencias metódicas y epistemológicas de los procesos administrativos organizacionales, tomando como factor clave la gestión de los Recursos Humanos. Desde el punto de vista práctico se justifica por cuanto el estudio aportara un conjunto de conclusiones y recomendaciones que podrían ser aplicadas o tomadas en cuenta por la disposición que rige el proceso de Homologación y Reclasificación de Grados y Jerarquías.

En el plano académico se justifica por cuanto servirá como referente epistemológico para proseguir estudios que aborden esta temática respecto a la gestión de recursos humanos clave en el proceso de homologación de efectivos del Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) a la Policía Nacional Bolivariana (PNB) y al mismo tiempo permitirá conformar como producto sustentos investigativos sobre la línea de estudio administración del trabajo y relaciones laborales.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Según Sabino C. (2002:23). Considera que, el marco teórico es: “Un cuerpo de ideas explicativas coherentes, viables, conceptuales y exhaustivas, armadas de manera lógica y sistemáticamente para proporcionar una explicación envolvente pero limitada, acerca de las causas que expliquen la fórmula del problema de la investigación”.

Antecedentes de la Investigación

En el mismo orden de ideas, se presentaran los antecedentes de la investigación, los mismos hacen énfasis en las fuentes documentales ya elaboradas que guardan relación y sirven de sustento para con el análisis o desarrollo del objeto de estudio, soportando de esta manera un mejor desenvolvimientos de las variables tratadas; con la finalidad de hacer del estudio un entorno temático más claro, práctico y detallado. En este caso fueron tomadas en consideración las siguientes referencias:

Antecedentes Internacionales

Jiménez J. (2014) en su tesis Doctoral para optar al título de Doctor en Ciencias Gerencia y las Ciencias Sociales titulado: “Análisis y Diagnóstico de los Recursos Humanos y las Relaciones Laborales en las Empresas Privadas, de la Comuna de Crespo – Cartagena. Estudio Aplicado al Sector Comercio” (Universidad de Cartagena, Colombia). El mismo tuvo como objetivo analizar de manera dialéctica y epistemológica el manejo del Recursos Humanos y las Relaciones Laborales en dichas empresa y buscar el constructo conceptual de ese proceso y mejorar el mismo.

La metodología aplicada a este trabajo Doctoral tuvo que ver con los fundamentos onto-epistemológicos se ubicaron en la perspectiva interpretativa, fenomenológica y humanista; la metodología fue etnográfica. El escenario, varias empresas de la zona de la Comuna de Crespo – Cartagena; los informantes: gerentes y trabajadores de varias de las entidades de trabajo.

Como técnicas de recolección de datos se emplearon: la observación participante, la entrevista en profundidad y grupal, así como el análisis de contenido. Para el análisis e interpretación de la información se aplicaron: la codificación y formación de categorías conceptuales, el descubrimiento y validación de asociaciones entre los fenómenos, la comparación de construcciones lógicas y postulados que emergen de los fenómenos. Lo encontrado lleva a interpretar (en el contexto estudiado) que los Recursos Humanos y las Relaciones Laborales son de suma importancia para el control administrativo de las empresas y que deben ser estudiados desde los aspectos filosóficos de los derechos humanos, económicos, administrativos y legales.

La relación e importancia de este trabajo de investigación con el tema expuesto en este estudio es que el investigador analizo y diagnóstico los Recursos Humanos y las Relaciones Laborales en las Empresas Privadas, de la Comuna de Crespo – Cartagena. Lo que para esta investigación es el tema central, de esta manera permitirá tomar como referente teórico para la construcción de las bases teóricas.

Vaca, J. (2012), realizo un trabajo de grado titulado: Incidencia de la Motivación en el Desempeño Laboral del Personal que labora en la Cruz

Roja Colombiana, Barranquilla (Universidad Externado de Colombia). Para Optar al título de Magister en Ciencias Sociales. El objetivo fue determinar la preponderancia que tiene la motivación en el Desempeño Laboral en el personal de la Cruz Roja Venezolana.

La investigación fue de tipo descriptiva de campo y la población estuvo compuesta por sesenta (60) empleados directos con niveles académicos de técnicos universitarios, auxiliares y Licenciados, entre otros. La muestra estuvo representada por treinta (30) elementos muestrales que representaron el 50% de la población en estudio..

Este hecho permitió establecer un cuerpo de recomendaciones y sugerencias como alternativas válidas de optimización del talento humano, desempeño laboral, referido a la capacitación del personal administrativo en forma sistemática. La investigación antes señaladas se relaciona con el presente estudio, ya que hacen referencia a los factores intrínsecos y extrínsecos que influyen en el desempeño laboral para el personal, en este caso la gestión de recursos y talento humano que está vinculado con al tema del proceso de Homologación y Reclasificación de Grados y Jerarquías.

Antecedentes Nacionales

Ortega A. (2013) en su trabajo de grado para Optar al título de Magister en Gerencia Educativa, Titulado: “Propuesta de un Programa de Estrategias Gerenciales como Herramienta para el Mejoramiento del Desempeño Docente en un Instituto Universitario”. Presentado en la Universidad Pedagógica El Libertador, Carabobo – Venezuela (UPEL).

El objetivo principal del presente estudio es proponer un programa de estrategias gerenciales como herramienta para mejorar el desempeño docente en los Institutos Universitario. El estudio se caracterizó por ser un proyecto factible basado en una investigación documental y de campo herramientas necesarias para obtener información de fuentes primarias, se seleccionaron como sujetos de estudio a los docentes de la coordinación del instituto universitario de tecnología de administración industrial (IUTA), de donde se tomaron veinte (20) docentes, selección que permitió dar orientación al estudio. Como instrumento de recolección de información, se usó la encuesta en su modalidad de cuestionario, lo cual estuvo conformada por treinta Ítems, con tres posibilidades de respuesta (Siempre, algunas veces y nunca).

Con base en el análisis de los resultados el autor concluyo que era necesario aplicar un programa de estrategias gerenciales como herramienta para el mejoramiento del desempeño docente en un instituto universitario. Siendo esto importante por cuanto facilito la comprensión del tema para describir los elementos filosóficos que conforman el mejoramiento del Desempeño de los empleados y determinar la clave en la eficiencia de las relaciones laborales en términos objetivos.

Martínez A. (2012) Universidad Católica Andrés Bello, en su trabajo de grado para optar al título de Magister en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales titulada: "Consecuencias Administrativas y Jurídicas Derivadas del Nuevo Modelo Policial sobre la reclasificación de jerarquías en los organismos de seguridad del Estado". Su propósito fue analizar las consecuencias que se presentan con el nuevo modelo policial y dicha homologación y reclasificación como por ejemplo la violación de los derechos de algunos funcionarios en sus rangos.

La metodología utilizada fue de tipo descriptivo-documental, con un diseño bibliográfico, utilizando como técnicas de recolección de datos, la observación documental y el estudio de contenido bibliográfico, siendo dichos datos analizados a través de la hermenéutica administrativa, laboral y jurídica. La investigación realizada permitió concluir que la policía es un servicio público universal, para todos los ciudadanos de la nación, anteriormente existían diversos criterios fijados dentro de los organismos de seguridad lo cual producía disparidad entre las jerarquías que portaban los funcionarios.

Concluyendo que la homologación transitara por (4) fases durante el proceso de transición, con la finalidad de adaptar todos los organismos de seguridad al nuevo modelo policial, destacando a su vez que en virtud de este proceso se produjo descontento o inconformidad por parte de los funcionarios, debido a que no se tomaron en cuenta a los oficiales de carreras los cuales tuvieron una preparación académica de dos años, a diferencia de aquellos que solo pasaron por un curso de seis meses, trayendo como consecuencia, que hoy en día antiguos o nuevos porten en su mayoría el mismo rango. La relación y el aporte de esta investigación fue el análisis imprescindible sobre la gestión de recursos humanos en los órganos policiales, donde se debe tomar muy en cuenta la profesionalización y formación continua del policía como prioridad para obtener ascenso.

Bases Teóricas

Según Arias F. (2006:24) los define como: “Un conjunto de conceptos y proposiciones que constituyen un punto de vista o enfoque determinado, dirigido a explicar el fenómeno o problema planteado”. De esta manera, se presenta un desglose significativo y ordenado de la temática investigada;

facilitando así la extensión del mismo, utilizado como apoyo cognitivo para los lectores o investigadores de la materia.

Gestión de Recursos Humanos

En un contexto de dinamismo y afán productivo de la Gestión de Recursos Humanos de todo tipo de organizaciones, es importante definir filosóficamente algunos conceptos que tienen que ver con la descripción de los elementos que conforman los procesos administrativos entre estos Drucker L. (1999:200), establece de manera escueta este concepto: "La gerencia es el órgano específico y distintivo de toda organización.". Aunque es un concepto formal, sirve como punto de partida para que cada cual establezca oportunamente los cambios necesarios y suficientes.

Administración de Recursos Humanos

Según William B. Jr. (2000) explica sobre la Administración de Personal y Recursos Humanos que:

Por lo general, en el momento de su creación estos departamentos se limitan a actividades como mantener los expedientes de cada empleado y suministrar apoyo a los gerentes para identificar aspirantes a llenar las vacantes que puedan existir. Las necesidades de los otros gerentes de la organización determinan que el departamento de personal gradualmente se haga cargo de otras actividades. El departamento de personal se hace más importante y complejo conforme crecen las demandas que deben satisfacer (p.96)

En algunas organizaciones, el órgano de Administración de Recursos Humanos se encuentra a nivel institucional: su situación en la estructura

organizacional corresponde, para cada caso, al nivel jerárquico de dirección y, por tanto, tiene capacidad de decisión. En otras organizaciones, el órgano de recursos humanos se sitúa en el nivel intermedio y, por tanto, sin capacidad de decisión, por lo general, está sometida a una dependencia extraña a las actividades de recursos humanos, ejemplo Dirección de Administración. Hay organizaciones en que la administración de recursos humanos es un órgano asesor de la presidencia, a la que brinda consultoría y servicios de staff”.

Procesos Administrativos,

Según Martínez, M (2007) explica que los procesos administrativos:

Se encuentra estrictamente relacionada a la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también al control de técnicas, las cuales son capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo (p.30)

Lo que direcciona a la conquista y mantenimiento de las personas en la organización. En fin representa todas aquellas cosas que hacen que el personal permanezca en la organización.

Homologación

Según Gabaldon (2009:45) explica que la homologación es: “El término que se usa en varios campos para describir la equiparación de las cosas, ya sean éstas características, especificaciones o documentos”. La tarea de

implantación del nuevo modelo de gestión policial se viene desarrollando por medio del Consejo General de Policía (CGP). En tal sentido, la expresión más representativa de este nuevo modelo de gestión policial lo constituye el Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana.

Figura 1.



Fuente: Baquias (2009)

Bases Legales

El marco legal de la presente investigación estará basado en la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2000). En sus principios de actuación concurrentes establecidos en la carta fundamental. El Decreto N° 5.895, con Rango, Valor y Fuerza de la Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional,

Resolución número 169 del Ministerio del Poder Popular, publicada en la Gaceta Oficial 39.453 de fecha 25 de Junio de 2010.

Artículo 35. De las atribuciones comunes. Son atribuciones comunes de los cuerpos de policía: (...) 17. La creación, cuando reúnan las condiciones para ello, de grupos o unidades tácticas o de operaciones especiales. 18. La utilización, cuando el cuerpo policial cuente con los recursos para ello, de naves y aeronaves para el apoyo de las operaciones policiales.

Los cuerpos de policía desarrollarán actividades para el cumplimiento de los fines y objetivos del Servicio de Policía, manejando principios de celeridad, información y eficiencia, colaborando y cooperando entre sí y con los demás órganos y entes de seguridad ciudadana. Los cuerpos de policía actuarán con estricto apego y respeto a los derechos humanos consagrados en la Constitución de la República, en los tratados sobre los derechos humanos suscritos y ratificados por la República y en las leyes que los desarrollen.

Sistema de Variables

El estudio de las variables ocupa un lugar primordial en el proceso de investigación, la cual inicia una vez formulado el problema y procesado los objetivos que se aspiran lograr con la investigación propuesta. Según Tamayo y Tamayo” (2008), expone que:

“Estas constituyen las dimensiones del problema o necesidad: se caracterizan por asumir distintos valores (cuantitativos o cualitativos), y constituyen el referente que orienta respecto a la información o datos a rescatar, la metodología a usar, las técnicas e instrumentos requeridos para recolectar la información que posibilitan la comprobación de hipótesis (si procede) y el logro de los objetivos propuestos” (p.52)

Operacionalización de Variables

Objetivo General: Analizar la gestión de recursos humanos en el proceso de homologación de efectivos del Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) de la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo..

Objetivos Específicos	Factores y Dimensión	Definición Conceptual	Indicador	Ítems	Fuente	Técnicas e Instrumentos
Diagnosticar la situación actual de la gestión de recursos humanos en el proceso de homologación de efectivos del (Ctvtt) del (CPNB) del Estado Carabobo.	Gestión de recursos humanos	Acción y efecto de gestionar, y entendiendo por gestionar la realización de acciones encaminadas de manera sinérgica a la obtención de un beneficio organizacional; tomando a las personas como los recursos activos de las organizaciones.	Situación actual Información Garantías y Derechos Directrices e instructivos Procesos Admon. Aportes	1,5 Procedimientos administrativos. 2,3,4 Proceso de Homologación y Reclasificación 6. Proceso de Estandarización	Funcionarios del (CTVTT) de la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo	Encuesta Cuestionario
Identificar los factores que influyen en el proceso de Homologación y Reclasificación de Grados y Jerarquías, de conformidad con lo establecido en la LOSPCPNB, la LEFPOL, suscrita por el Ministro del Poder Popular para Relaciones Interiores y Justicia.	Proceso de Homologación y Reclasificación de Grados y Jerarquías	Proceso mediante el cual se comparan detalladamente las funciones, competencias y requisitos correspondientes a cada grado y jerarquía existentes en cada cuerpo de policía hasta la entrada en vigencia de la Ley del Estatuto de la Función Policial	Liderazgo Métodos científicos Evaluación Eficiencia Gestión Ambiente Laboral	7. Perfil profesional 8. Admón. Profesional 9, 10 Evaluación justa y equitativa 11. Influencia de la Gestión RRHH. 12. precedencia de las solicitudes de corrección 13. Medios 14. Clima Organizacional	Funcionarios del (CTVTT) de la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo	Encuesta Cuestionario
Señalar la debilidades y Fortalezas de la gestión de recursos humanos en el proceso de homologación de efectivos del Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) de la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo..	Debilidades y Fortalezas	Realizar un análisis interno tiene como objetivo conocer los recursos y capacidades con los que cuenta la empresa e identificar sus fortalezas y debilidades, y así establecer objetivos en base a dichos recursos y capacidades, y formular estrategias que le permitan potenciar o aprovechar dichas fortalezas, y reducir o superar dichas debilidades.	Metas Representación Estrategias Ambiente Laboral Garantías y Derechos Gestión de Recursos Humanos	15. LOSPCPNB, LEFPol, 16. Capacitación y Representación de Líderes 17. Habilidades Administrativas 18. Clima Organizacional 19. Respeto a los Procedimientos Administrativos 20. Análisis de debilidades y Fortalezas	Funcionarios del (CTVTT) de la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo	Encuesta Cuestionario

Autora: Pernia S. (2018)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO.

El presente trabajo de investigación se detallan las características particulares de la metodología empleada para su realización, para esto se habla de un marco metodológico, el cual Balestrini M. (2002:80) lo define como “la instancia referida a los métodos, las diversas reglas, registros, técnicas y protocolos con los cuales una teoría y su método calculan las magnitudes de lo real.”.

Diseño de investigación:

La investigación presente fue no experimental cuantitativa, la cual son las que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Dentro de este orden de ideas, se observaran fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Como señalan Kerlinger y Lee (2002:56) "En la investigación no experimental no es posible manipular las variables o asignar aleatoriamente a los participante o los tratamientos". De hecho, no hay condiciones o estímulos planeados que se administren a los participantes del estudio. La investigación no experimental es una forma de un gran número de estudios cuantitativos como las encuestas de opinión, los estudios ex post-facto retrospectivos y prospectivos, entre otros.

En otro orden de ideas o marco de construcción investigativa, este proyecto de trabajo de grado fue de campo. Sabino (2000:89), determina que el diseño tipo de campo: “consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir,

el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes”. De allí el carácter de esta investigación no experimental de campo demostrando que estuvo enmarcada en la objetividad y veracidad de los datos e información tomados de la realidad.

Asimismo, el Manual de Trabajos de Grado y Tesis Doctorales de la Universidad Pedagógica Libertador UPEL (2006:06), establece el concepto de investigación de campo: como “el análisis sistemático de problemas con el propósito de describirlos, explicar sus causas y efectos, entender su naturaleza y factores constituyentes o predecir sus ocurrencias”. Los datos de interés serán recogidos en forma directa de la realidad. En este sentido se trata de investigar a partir de datos originales o primarios.

Siendo importante también destacar que se tomo los datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, es decir, se analizara la problemática que presenta la gestión de recursos humanos en el proceso de homologación de efectivos del Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) a la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo.

Tipo de Investigación

El presente trabajo fue de tipo descriptivo, debido a que se fundamentará en el conocimiento y descripción de las características principales de la problemática que actualmente se viene presentando en la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo. Méndez, M. (1998:89), establecer que el estudio descriptivo “Identifica características del universo en investigación, señala las formas de conducta y actitudes del universo

estudiado, establece comportamientos concretos y comprueba la asociación entre variables de la investigación”.

De allí, que el trabajo de investigación de maestría, presento un nivel de profundidad descriptivo; porque implica la caracterización de los rasgos peculiares de la gestión de recursos humanos en el proceso de homologación de efectivos del Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) a la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo.

Población y Muestra.

Población

Según, Camacho C. (2004:20), define la población como “el número de personas que tienen su asiento dentro de un determinado espacio”. La población requerida para llevar a cabo la investigación estuvo conformada por un grupo de ciento veinticinco (125) funcionarios policiales de la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo.

Cuadro N° 1: Población

<i>Estrato</i>	<i>Población</i>
<i>Directores de Recursos Humanos</i>	1
<i>Directores General</i>	1
<i>Director de Operaciones</i>	1
<i>Directores de Coordinación Policial</i>	2
<i>Funcionarios</i>	120
<i>Total</i>	125

Fuente: PNB Carabobo. Adaptado por Pernia S. (2017)

Muestra

Por otro lado la muestra, según, Arias (2006:44). "Se define como una parte de la población, un subconjunto de un conjunto de elementos obtenido con el fin de investigar las propiedades de la población, donde procede la muestra". La muestra en estudio, fue de tipo no probabilístico de manera intencional, siendo importante señalar que se tomara en cuenta los funcionarios policiales de la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo. La muestra de tipo no probabilístico de manera intencional es definida por, el autor antes citado (ob cit:45). Como: "La selección de los elementos con base en criterios o juicios del investigador".

Por consiguiente, para efectos de este estudio la muestra fue partiendo de criterios particulares acordes con el tipo y dinámica de la institución policial objeto de estudio; estructura, personal, objetivo, misión, visión, valores, es decir previo análisis organizacional. A tal efecto, se puede inferir que el tipo de muestra utilizada es no probabilística, ya que su elección dependió de causas relacionadas con las características de la investigación, el procedimiento no es en base a fórmulas, presumiendo que puedan ser cuarenta y cinco (45) funcionarios.

Cuadro N° 2: Muestra

Estrato	Población	Muestra
<i>Directores de Recursos Humanos</i>	1	1
<i>Directores General</i>	1	1
<i>Director de Operaciones</i>	1	1
<i>Directores de Coordinación Policial</i>	2	1
<i>Funcionarios</i>	120	40
Total	125	45

Fuente: PNB Carabobo. Adaptado por Pernia S. (2017)

Técnicas e instrumentos de Recolección de datos

Técnicas

Las técnicas de recolección están referidas a la manera, como se van a obtener los datos de la investigación, para el desarrollo de este estudio se tomaran la observación directa, la encuesta y el análisis documental. En vista a lo expuesto en el párrafo anterior se puede indicar que la observación directa consiste según, Tamayo y Tamayo (2003:99) es: “Aquella observación en al cual el investigador puede observar y recoger datos mediante su propia observación”. Es el uso sistemático de la vista orientados a la captación de la realidad que queremos estudiar.

La importancia de utilizar la encuesta está definida por el autor antes citado (ob cit:100)., quien señala que la encuesta constituye “una técnica de investigación dirigida al estudio, como instrumento se utilizó el cuestionario, o que permitirá analizar de forma cuantitativos de las opiniones y comportamientos de conjuntos de números de personas que se encuesten”. Es el medio constituido por una serie de preguntas que sobre un determinado aspecto se formulan a las personas que se consideran relacionadas con el mismo.

Otra de las técnicas a utilizar fue el análisis documental que según Tamayo y Tamayo (2003:107), consiste en: “Describir de forma exhaustiva los elementos de un documento”. El análisis documental consistirá en recolectar información en las leyes, códigos, reglamentos y material bibliográfico relacionado con el proceso de reclasificación y homologación.

Instrumentos

En lo que se refiere al instrumento de recolección de datos será el cuestionario aplicado a la muestra. Hernández, Fernández y Baptista (2005:89), asegura: “Los instrumentos de recolección de datos es el conjunto de mecanismos, medios y sistemas de dirigir, recolectar, conservar, reelaborar y transmitir los datos”. El instrumento utilizado en el estudio será el cuestionario. Al respecto Tamayo y Tamayo (2003:104), plantean que el cuestionario es: “Un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Denominándose auto administrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador”.

Se utilizó un formato de cuestionario, el mismo consto de veinte (20) ítems, que se presentan en forma de preguntas cerradas, y se orientan de manera esencial a alcanzar los fines propuestos al interrogar a la muestra que se selecciona en la investigación. Asimismo, el autor precitado expresa, “El cuestionario de preguntas cerradas es aquel donde se establecen previamente las opciones de respuesta que puede elegir el encuestado. Estas se clasifican en dicotómicas: cuando se ofrecen sólo dos (02) opciones de respuesta; y de selección simple, cuando se ofrecen varias opciones, pero se escoge sólo una opción” (p. 77).

Validez del Instrumento

El instrumento de recolección debe contener una validez que según Hernández, S y Otros (2002:51), define como “El grado en la calificación o resultado del instrumento debe realmente reflejar lo que está midiendo”. Según el Manual UPEL (2006), establece que:

La validez se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que se pretende medir. Para determinar esta característica pueden tenerse en cuenta diferentes tipos de evidencias relacionadas con el contenido, entre otras el investigador debe seleccionar el tipo de validación que más le convenga, previa documentación en las fuentes metodológicas (p.28).

La validez del instrumento de recolección de datos se determina por el veredicto de tres (3) expertos en contenido, en metodología y diseño de instrumento, los cuales analizaron y apreciaron si lo ítem conllevan al logro de los objetivos emitiendo su adecuación de cada pregunta. Los mismos propusieron y ubicaron al investigador en cuanto a las modificaciones pertinentes que debía tener dicho instrumento previo a su utilización.

Confiabilidad Alpha de Cronbach:

Este método permitió estimar la fiabilidad de un instrumento de medidas a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica. La Confiabilidad de un instrumento se refiere al grado en que el instrumento mide aquello que pretende medir. Y la fiabilidad de la consistencia interna del instrumento se puede estimar con el alfa de Cronbach la medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados. Mientras más cerca se encuentre el valor del alfa 1, mayor es la consistencia interna de los ítems analizados.

La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación. Por ello según el resultado de 0,9482 - 94,82%, en este caso según la escala de Ruiz (2002) es muy alta la confiabilidad.

CAPÍTULO IV

ANALISIS DE LOS RESULTADOS

En los Trabajos Especiales de Grado fundados en la modalidad de campo, los resultados acceden a nivel efectivo, donde se muestran, examinan e interpretan de modo ordenado, con el apoyo instrumentos utilizados (cuadros, gráficos, tablas, etc)., y en función de los objetivos y la operacionalización de los mismos.

Así mismo, en los trabajos de investigación bajo la modalidad de campo, la organización de los resultados es muy variable y está condicionada por la naturaleza del tema, los objetivos que se aspiran alcanzar y la metodología utilizada para lograrlos. De esta forma, se evaluó resultados del cuestionario aplicado a cuarenta y cinco (45) funcionarios policiales de la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo y que se tomaron para estudiar la situación que se presenta hacia ellos. Así, mismo se puede destacar, que en este capítulo se hace exclusivo análisis de interpretación de la información obtenida durante la fase de recolección de datos, producto de la aplicación del cuestionario dirigido a dichas personas.

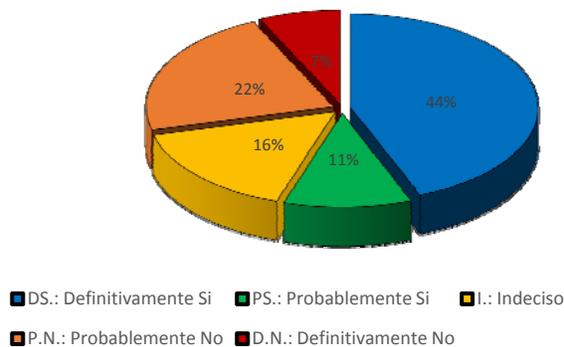
ANALISIS Y PRESENTACION DE LOS RESULTADOS

Item 1. ¿Conoce usted el procedimiento administrativo para la estandarización de los grados y jerarquías existentes en los cuerpos policiales a través de un proceso de homologación y reclasificación?

Cuadro N° 2. Procedimiento administrativo para la estandarización de los grados y jerarquías

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
D.S.: Definitivamente Si	20	44%
P.S.: Probablemente Si	5	11%
I: Indeciso	7	16%
P.N.: Probablemente No	10	22%
D.N.: Definitivamente No	3	7%
TOTAL	45	100%

Gráfico 1



Fuente: (CTVTT) de la (PNB) en el Estado Carabobo

Autor: Pernia S. (2018)

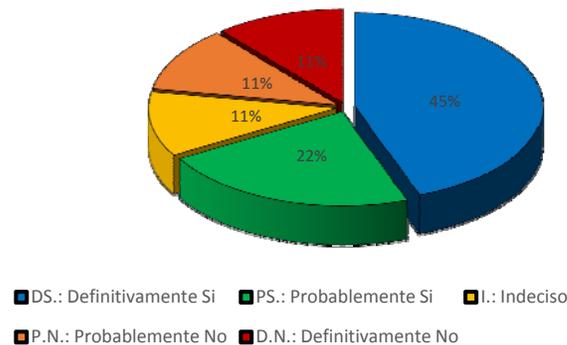
Análisis: El 55% de los encuestados eligieron las probabilidades de si y definitivamente si, pero es importante tomar en cuenta que un 16% esta indeciso y el otro 29% probablemente no y definitivamente no, lo que evidencia que los efectivos del Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) a la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo desconocen el procedimiento administrativo para la estandarización de los grados y jerarquías existentes en los cuerpos policiales a través de un proceso de homologación y reclasificación.

Items 2. ¿La Gestión de Recursos Humanos del Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) de la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo, informa sobre el proceso de homologación y reclasificación?

Cuadro N° 3. Proceso de homologación y reclasificación

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
D.S.: Definitivamente Si	20	45%
P.S.: Probablemente Si	10	22%
I: Indeciso	5	11%
P.N.: Probablemente No	5	11%
D.N.: Definitivamente No	5	11%
TOTAL	45	100%

Gráfico 2



Fuente: (CTVTT) de la (PNB) en el Estado Carabobo
Autor: Pernia S. (2018)

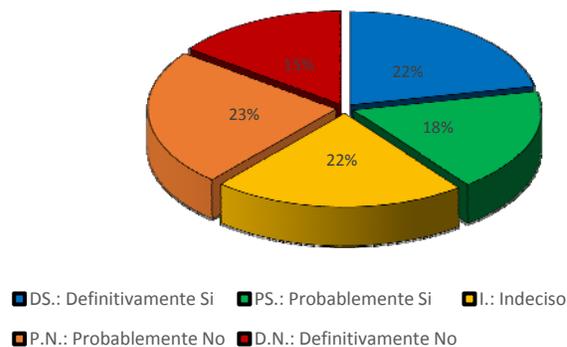
Análisis: El 67% de los funcionarios encuestados del Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) a la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo, informa proceso de homologación y reclasificación, 11% está indeciso y el 22% no está de acuerdo. Evidenciando que también existen personas que no están bien informadas la cual pudieron haberse visto perjudicado en el proceso de homologación y reclasificación.

Ítem 3 ¿Tuvo usted todas la garantías de sus derechos en el proceso de homologación y reclasificación de los efectivos del Cuerpo Técnico De Vigilancia y Transporte Terrestre (Ctvtt).?

Cuadro N° 4. Proceso Vinculado al Control y Manejo del Personal

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
D.S.: Definitivamente Si	10	22%
P.S.: Probablemente Si	8	18%
I: Indeciso	10	22%
P.N.: Probablemente No	11	24%
D.N.: Definitivamente No	7	15%
TOTAL	45	100%

Gráfico 3



Fuente: (CTVTT) de la (PNB) en el Estado Carabobo
Autor: Pernia S. (2018)

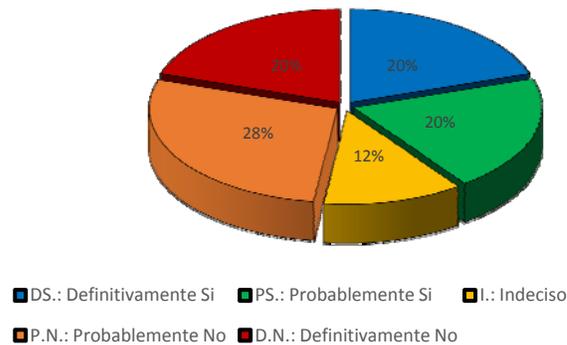
Análisis: El 22% de los funcionarios encuestados creen que si, tuvo todas la garantías de sus derechos en el proceso de homologación y reclasificación de los efectivos del Cuerpo Técnico De Vigilancia y Transporte Terrestre (Ctvtt), el 18% probablemente si. Pero el otro sesenta 60%, tiene duda o no creen que tuvieron dichas garantías. Evidenciando que pudo haber vicios y malos procedimientos administrativos para con el recurso humano que le pudieron violar los derechos a los funcionarios El incumplimiento de la presente disposición conlleva a la nulidad de los procedimientos de homologación y reclasificación y, en consecuencia, de los nuevos rangos asignados.

Ítem 4. ¿Cree usted que la Dirección de Recursos Humanos del (CTVTT) del Estado Carabobo, posee las herramientas a efecto de cumplir las directrices e instructivos que se dicten sobre homologación y reclasificación y, en consecuencia, de los nuevos rangos asignados?

Cuadro N° 5. Conocimientos relacionados con la materia

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
D.S.: Definitivamente Si	9	20%
P.S.: Probablemente Si	9	20%
I: Indeciso	6	12%
P.N.: Probablemente No	12	28%
D.N.: Definitivamente No	9	20%
TOTAL	45	100%

Gráfico 4



Fuente: (CTVTT) de la (PNB) en el Estado Carabobo
Autor: Pernia S. (2018)

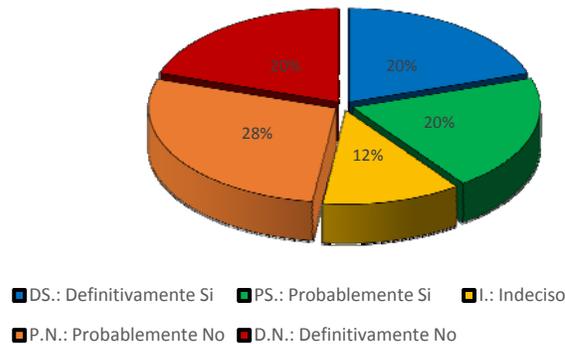
Análisis: De la variedad de respuestas, la mayoría toma la probabilidad negativa sobre que la Dirección de Recursos Humanos del Cuerpo Técnico De Vigilancia y Transporte Terrestre (Ctvtt) del Estado Carabobo, posee las herramientas a efecto de cumplir las directrices e instructivos que se dicten sobre homologación y reclasificación y, en consecuencia, de los nuevos rangos asignados, no posee conocimientos relacionados con la materia que pone en práctica día a día. Lo que menoscaba las garantías constitucionales y el incumplimiento de la presente disposición conlleva a la nulidad de los procedimientos de homologación y reclasificación y, en consecuencia, de los nuevos rangos asignados. Generando descontento en algunos funcionarios.

Ítem 5. ¿Cree usted que la gestión de recursos humanos en los procesos Administrativos, se elaboran de manera organizada y estructural, con relación a las exigencias de la unidad operativa?

Cuadro N° 6. Organización y estructura

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
D.S.: Definitivamente Si	9	20%
P.S.: Probablemente Si	9	20%
I: Indeciso	6	12%
P.N.: Probablemente No	12	28%
D.N.: Definitivamente No	9	20%
TOTAL	45	100%

Gráfico 5



Fuente: (CTVTT) de la (PNB) en el Estado Carabobo
Autor: Pernia S. (2018)

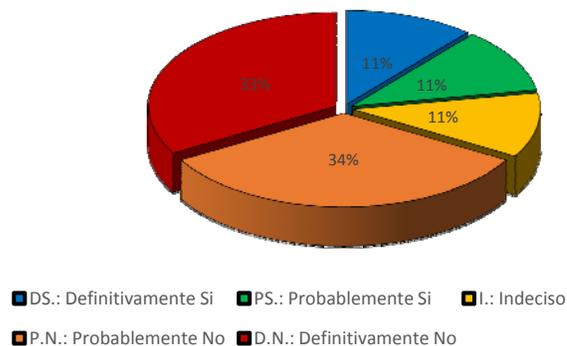
Análisis: La mayoría cree que la gestión de recursos humanos en los procesos Administrativos, no se elaboran de manera organizada y estructural, con relación a las exigencias de la unidad operativa.

Ítem 6 ¿Denota usted aportes de la Gestión de Recursos Humanos, para con el procedimiento administrativo para la estandarización de los grados y jerarquías existentes en los cuerpos policiales a través de un proceso de homologación y reclasificación?

Cuadro N° 7. Gestión de Recursos Humanos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
D.S.: Definitivamente Si	5	11%
P.S.: Probablemente Si	5	11%
I: Indeciso	5	11%
P.N.: Probablemente No	15	33%
D.N.: Definitivamente No	15	33%
TOTAL	45	100%

Gráfico 6



Fuente: (CTVTT) de la (PNB) en el Estado Carabobo

Autor: Pernia S. (2018)

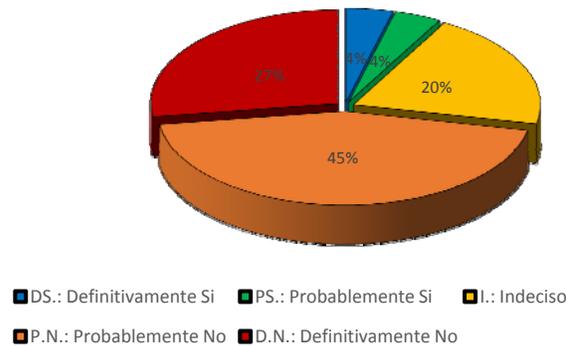
Análisis: La Mayoría de los encuestados no denota aportes de la Gestión de Recursos Humanos, para con el procedimiento administrativo para la estandarización de los grados y jerarquías existentes en los cuerpos policiales a través de un proceso de homologación y reclasificación. Por lo cual la gestión de recursos humanos no tiene eficiencia en los procesos administrativos.

Ítem 7. ¿Cree usted que está relacionado al dominio o perfil profesional de cada uno de los representantes de los cargos presentados en el proceso de homologación de efectivos del Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) a la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo?

Cuadro N° 8. Perfil profesional

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
D.S.: Definitivamente Si	2	4%
P.S.: Probablemente Si	2	4%
I: Indeciso	9	20%
P.N.: Probablemente No	20	44%
D.N.: Definitivamente No	12	27%
TOTAL	45	100%

Gráfico 7



Fuente: (CTVTT) de la (PNB) en el Estado Carabobo

Autor: Pernia S. (2018)

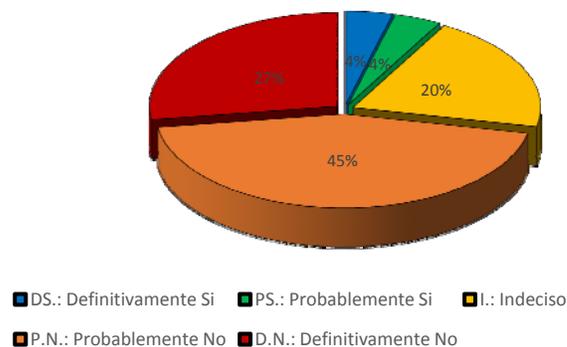
Análisis: La mayoría de los encuestados denotan la probabilidad de negativa relacionada al dominio o perfil profesional de cada uno de los representantes cada uno de los representantes de los cargos presentados en el proceso de homologación de efectivos del Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) de la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo.

Ítem 8. ¿Cree usted que se manejan métodos científicos administrativos profesionales en la gestión gerencial del recurso humano que a tal efecto establezca el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de seguridad ciudadana, de conformidad con la Ley del Estatuto de la Función Policial y la presente Resolución?

Cuadro N° 9. Métodos Científicos Administrativos Profesionales

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
D.S.: Definitivamente Si	2	4%
P.S.: Probablemente Si	2	4%
I: Indeciso	9	20%
P.N.: Probablemente No	20	44%
D.N.: Definitivamente No	12	27%
TOTAL	45	100%

Gráfico 8



Fuente: (CTVTT) de la (PNB) en el Estado Carabobo
Autor: Pernia S. (2018)

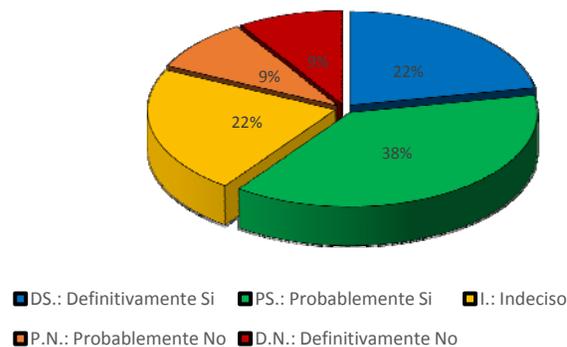
Análisis: La mayoría de los funcionarios dicen que no creen que se manejen métodos científicos administrativos profesionales en la gestión gerencial del recurso humano que a tal efecto establezca el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de seguridad ciudadana, de conformidad con la Ley del Estatuto de la Función Policial y la presente Resolución.

Ítem 9. ¿Cree usted que la gestión de recursos humanos afecta el derecho de algunos funcionarios a ser evaluados de manera justa y equitativa y sin discriminación de ninguna especie?

Cuadro N° 10. Gestión eficiente de los recursos humanos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
D.S.: Definitivamente Si	10	22%
P.S.: Probablemente Si	17	38%
I: Indeciso	10	22%
P.N.: Probablemente No	4	9%
D.N.: Definitivamente No	4	9%
TOTAL	45	100%

Gráfico 9



Fuente: (CTVTT) de la (PNB) en el Estado Carabobo
Autor: Pernia S. (2018)

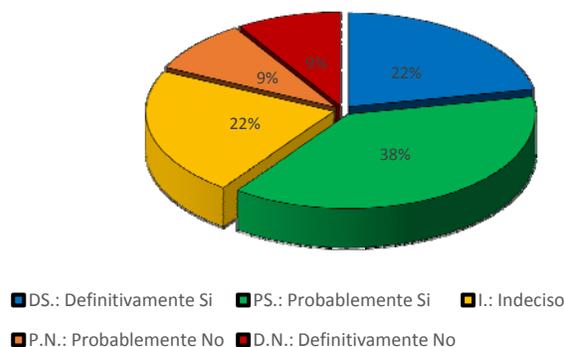
Análisis: La mayoría de los funcionarios encuestados creen definitivamente y probablemente que sí y una parte indeciso. Lo que evidencia que algunos funcionarios según lo indagado por la autora que la Administración afecta el derecho de algunos funcionarios a ser evaluados de manera justa, equitativa, con la preeminencia de los derechos que lo favorecen como funcionario, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 numeral 2 de la Ley del Estatuto de la Función Policial.

Ítem 10. ¿Cree usted que la gestión de recursos humanos afectó el derecho de algunos funcionarios a ser evaluados sin discriminación de ninguna especie?

Cuadro N° 11. Gestión eficiente de los recursos humanos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
D.S.: Definitivamente Si	10	22%
P.S.: Probablemente Si	17	38%
I: Indeciso	10	22%
P.N.: Probablemente No	4	9%
D.N.: Definitivamente No	4	9%
TOTAL	45	100%

Gráfico 10



Fuente: (CTVTT) de la (PNB) en el Estado Carabobo
Autor: Pernia S. (2018)

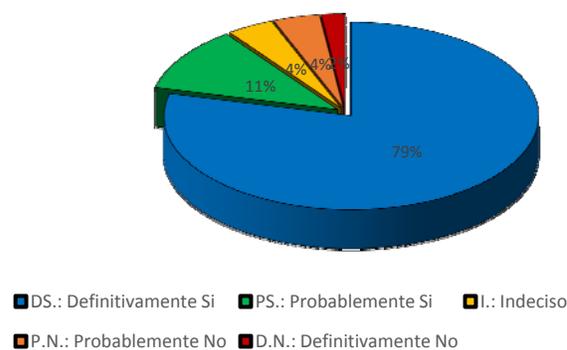
Análisis: La mayoría de los funcionarios encuestados creen definitivamente y probablemente que si y una parte indeciso. Lo que evidencia que algunos funcionarios creen que la Administración afecta el derecho de algunos funcionarios a ser evaluados sin discriminación de ninguna especie, con la preeminencia de los derechos que lo favorecen como funcionario, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 numeral 2 de la Ley del Estatuto de la Función Policial.

Ítem 11 ¿Cree usted que la gestión de los Recursos Humanos constituye un factor en la eficiencia del proceso de homologación de efectivos del Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) de la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo?

Cuadro N° 12. Factor que influyen en la eficiencia de los procesos administrativos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
D.S.: Definitivamente Si	35	78%
P.S.: Probablemente Si	5	11%
I: Indeciso	2	4%
P.N.: Probablemente No	2	4%
D.N.: Definitivamente No	1	2%
TOTAL	45	100%

Gráfico 11



Fuente: (CTVTT) de la (PNB) en el Estado Carabobo
Autor: Pernia S. (2018)

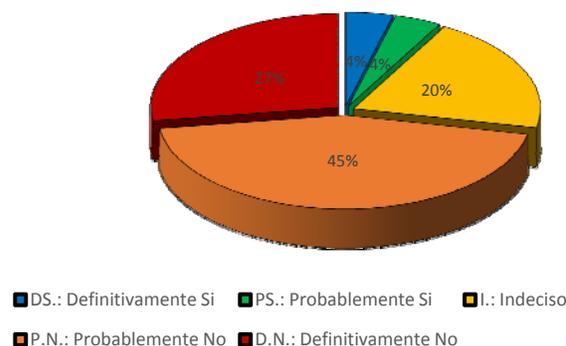
Análisis: La mayoría de los funcionarios encuestados cree que la gestión de los Recursos Humanos constituye un factor en la eficiencia del proceso de homologación de efectivos del Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) de la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo.

Ítem 12 ¿Se planifica, organiza y desarrolla todo lo concerniente a la precedencia de las solicitudes de corrección de rango en el proceso de homologación de efectivos del Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) a la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo?

Cuadro N° 13. Desempeño eficiente del personal

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
D.S.: Definitivamente Si	2	4%
P.S.: Probablemente Si	2	4%
I: Indeciso	9	20%
P.N.: Probablemente No	20	44%
D.N.: Definitivamente No	12	27%
TOTAL	45	100%

Gráfico 12



Fuente: (CTVTT) de la (PNB) en el Estado Carabobo

Autor: Pernia S. (2018)

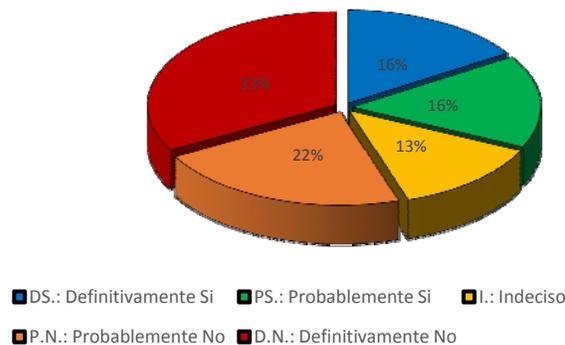
Análisis: La mayoría de los funcionarios no creen y tienen dudas que se planifica, organizar y desarrolla todo lo concerniente a promover la precedencia de las solicitudes de corrección de rango en el proceso de homologación de efectivos del Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) de la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo no indican las razones de hecho y de derecho que dan origen a tal decisión, limitándose únicamente a indicar cuales fueron los puntajes obtenidos y los requisitos presentados, lo cual para muchos funcionarios, los coloca frente a actos administrativos inmotivados y recurrible a todo efecto.

Ítem 13 ¿Cree usted que la gestión de recursos humanos en el Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) de la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo representa el medio que permite a los funcionarios la homologación, reclasificación de grados y jerarquía?

Cuadro N° 14. Gestión De Recursos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
D.S.: Definitivamente Si	7	16%
P.S.: Probablemente Si	7	16%
I: Indeciso	6	13%
P.N.: Probablemente No	10	22%
D.N.: Definitivamente No	15	33%
TOTAL	45	100%

Gráfico 13



Fuente: (CTVTT) de la (PNB) en el Estado Carabobo

Autor: Pernia S. (2018)

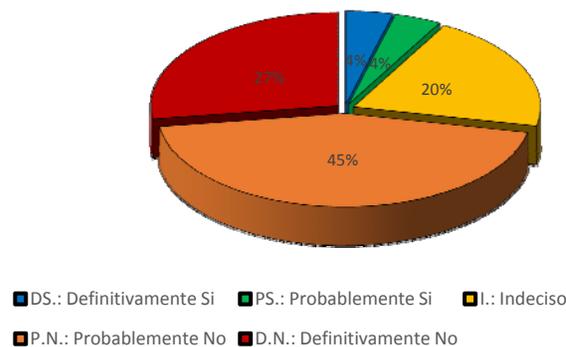
Análisis: la mayoría de los funcionarios encuestados creen que la gestión de recursos humanos en el (CTVTT) de la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo no representa el medio que permite a los funcionarios la homologación, reclasificación de grados y jerarquía. aplicadas con normativas nada claras, por las direcciones de recursos humanos y sus departamentos de homologación alegando que en casos precedentes se favorecen a otros funcionarios policiales que no cumplían con los requisitos evaluados y que actualmente se encuentran dentro del órgano policial con rangos superiores, menoscabando sus derechos a ostentar la jerarquía o rango que se merecen por sus años de servicio, formación académica y las competencias para las cuales han sido formados dentro de la institución policial Venezolana.

Ítem. 14 ¿Se conquista y mantiene a los funcionarios del Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) a la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo en un ambiente de trabajo armonioso, positivo y favorable con el proceso de homologacion?

Cuadro N° 15. Ambiente de trabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
D.S.: Definitivamente Si	2	4%
P.S.: Probablemente Si	2	4%
I: Indeciso	9	20%
P.N.: Probablemente No	20	44%
D.N.: Definitivamente No	12	27%
TOTAL	45	100%

Gráfico 14



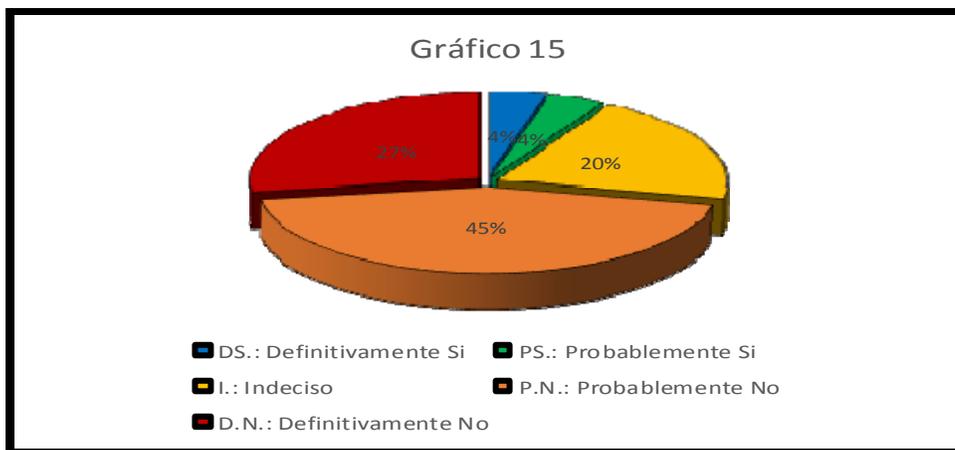
Fuente: (CTVTT) de la (PNB) en el Estado Carabobo
Autor: Pernia S. (2018)

Análisis: Los encuestados no creen que la dirección de recursos humanos en el proceso de homologación del Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) a la Policía Nacional Bolivariana (PNB), realizan estrategias para mantener un ambiente positivo y favorable en cuanto al proceso de homologación. Evidenciándose inconformidad y mal clima organizacional en la institución.

Ítem 15 ¿Los objetivos de la Gestión del proceso de homologación derivan de los objetivos de lo conforme a lo establecido en Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana, la Ley del Estatuto de la Función Policial del 2009?

Cuadro N° 16. Objetivos de la Gestión

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
D.S.: Definitivamente Si	2	4%
P.S.: Probablemente Si	2	4%
I: Indeciso	9	20%
P.N.: Probablemente No	20	44%
D.N.: Definitivamente No	12	27%
TOTAL	45	100%



Fuente: (CTVTT) de la (PNB) en el Estado Carabobo
Autor: Pernia S. (2018)

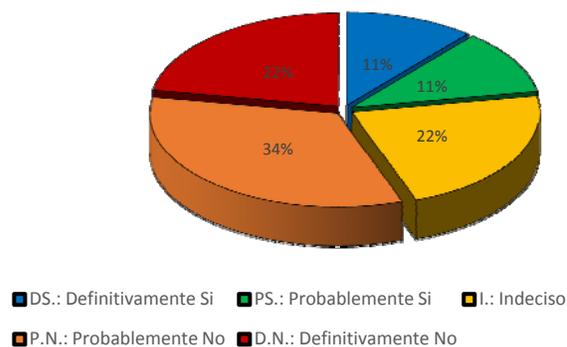
Análisis: La mayoría de los encuestados se fueron por las opciones negativas e indecisas que la Gestión del proceso de homologación no deriva de los objetivos de la conforme a lo establecido en Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana, la Ley del Estatuto de la Función Policial del 2009. Evidenciando que no se cumplen con las normas y procedimientos establecidas en la Resolución Nro.169, de fecha 25 de junio de 2010, suscrita por el Ministro del Poder Popular para Relaciones Interiores y Justicia. Por cuanto la naturaleza de elaborar y suscribir un Informe Individual que contenga los resultados de la evaluación realizada de conformidad con la Resolución que en ocasiones beneficia a unos y violan los derechos adquiridos en el ejercicio de las funciones de los efectivos; ya que no es precisa, y en algunos casos prevalece la antigüedad o años de servicios, en otros los niveles académicos, y en otros el tiempo de duración de los cursos de formación.

Ítem 16 ¿Cree usted que en la actual Policía Nacional Bolivariana (PNB), Estado Carabobo en su dirección y gestión de recursos humanos existen líderes capacitados profesionalmente de acuerdo al cambio y a la nueva estructura que rige el proceso de Homologación y Reclasificación de Grados y Jerarquías,?

Cuadro N° 17. Representación

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
D.S.: Definitivamente Si	5	11%
P.S.: Probablemente Si	5	11%
I: Indeciso	10	22%
P.N.: Probablemente No	15	33%
D.N.: Definitivamente No	10	22%
TOTAL	16	100%

Gráfico 16



Fuente: (CTVTT) de la (PNB) en el Estado Carabobo
Autor: Pernia S. (2018)

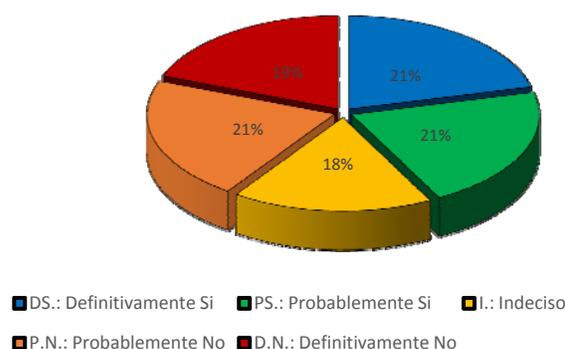
Análisis: La mayoría de los funcionarios encuestados se fueron por las probabilidades negativas e indecisa, lo que evidencia que tal vez existan situaciones como la falta de líderes capacitados profesionalmente de acuerdo al cambio y a la nueva estructura que rige el proceso de Homologación y Reclasificación de Grados y Jerarquías, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana, la Ley del Estatuto de la Función Policial, suscrita por el Ministro del Poder Popular para Relaciones Interiores y Justicia, donde estos Directores no se comprometen, ni transmiten, ni refuerzan valores y habilidades en lo que refiere a administración del trabajo y relaciones laborales que requiere este proceso de homologación como procedimientos Administrativos.

Ítem 17, ¿Se hallan estrategias administrativas de recursos humanos en el proceso de Homologación y Reclasificación de Grados y Jerarquías?

Cuadro N° 18. Estrategias Administrativas

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
D.S.: Definitivamente Si	10	22%
P.S.: Probablemente Si	8	18%
I: Indeciso	8	18%
P.N.: Probablemente No	10	22%
D.N.: Definitivamente No	9	20%
TOTAL	16	100%

Gráfico 17



Fuente: (CTVTT) de la (PNB) en el Estado Carabobo
Autor: Pernia S. (2018)

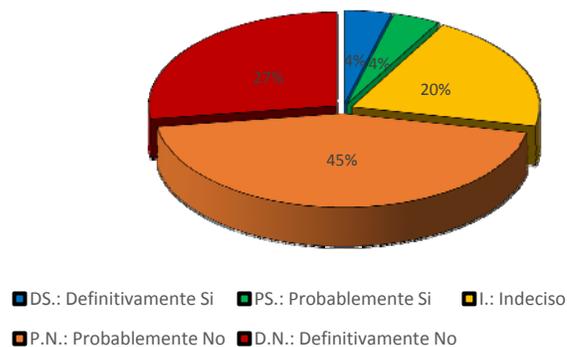
Análisis: Aunque son muy parejas las opciones contestadas se observa que un gran número respondió negativamente o indeciso lo que evidencia que no se ve la aplicación de estrategias administrativas de recursos humanos en el del Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) de la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo.

Ítem 18. ¿Existe una visión táctica, motivacional de liderazgo y proyección organizacional que tiene el proceso de homologación y estandarización de las normas policiales?

Cuadro N° 19. Visión Táctica, Motivacional De Liderazgo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
D.S.: Definitivamente Si	2	4%
P.S.: Probablemente Si	2	4%
I: Indeciso	9	20%
P.N.: Probablemente No	20	44%
D.N.: Definitivamente No	12	27%
TOTAL	45	100%

Gráfico 18



Fuente: (CTVTT) de la (PNB) en el Estado Carabobo

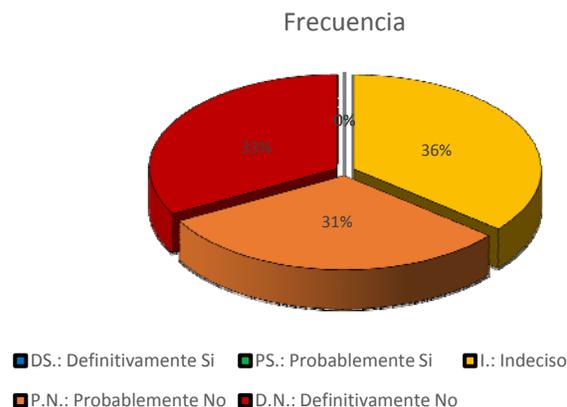
Autor: Pernia S. (2018)

Análisis: La mayoría de los funcionarios encuestados se fueron por las probabilidades negativas e indecisa, lo que evidencia que tal vez no exista una visión táctica, motivacional de liderazgo y proyección organizacional que tiene el proceso de homologación y estandarización de las normas policiales en el Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) a la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo.

Ítem 19. ¿Cree usted que se respeta los procedimientos estandarizados para la evaluación para todos los funcionarios del Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) a la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo?

Cuadro N° 20. Metas administrativas

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
D.S.: Definitivamente Si	0	0%
P.S.: Probablemente Si	0	0%
I: Indeciso	16	36%
P.N.: Probablemente No	14	31%
D.N.: Definitivamente No	15	33%
TOTAL	45	100%



Fuente: (CTVTT) de la (PNB) en el Estado Carabobo

Autor: Pernia S. (2018)

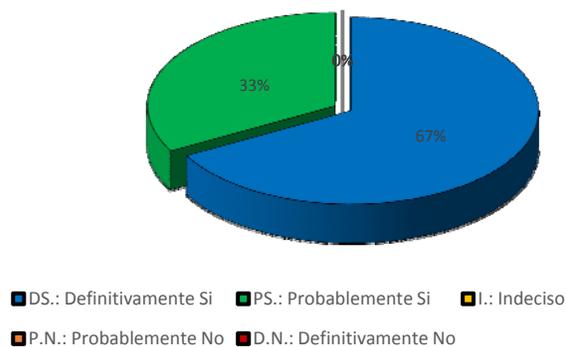
Análisis: Todos los encuestados contestaron negativamente o indeciso lo que evidencia que No se utiliza un procedimiento y cuadros evaluativos estandarizados para todos, en ocasiones beneficia a unos y violan los derechos adquiridos en el ejercicio de las funciones de otros efectivos; siendo imprecisos lo que infiere en el clima organizacional, desmotivación, falta de probidad, entre otros aspectos, sin dar respuestas significativas, incumpliendo a cabalidad los objetivos institucionales.

Ítem 20 ¿Considera usted que es necesario analizar la gestión de recursos humanos en el proceso de homologación de efectivos del Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) a la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo?

Cuadro N° 19. A análisis de la gestión de recursos humanos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
D.S.: Definitivamente Si	30	67%
P.S.: Probablemente Si	15	33%
I: Indeciso	0	0%
P.N.: Probablemente No	0	0%
D.N.: Definitivamente No	0	0%
TOTAL	45	100%

Gráfica 20



Fuente: (CTVTT) de la (PNB) en el Estado Carabobo

Autor: Pernia S. (2018)

Análisis: El 100% de los encuestados creen que es necesario analizar la gestión de recursos humanos en el proceso de homologación de efectivos del Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) a la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo.

Interpretación: como se aprecia la mayoría de la población encuestada negó completamente la manera del cómo se toman en consideración o pautas empleadas para el desenvolvimiento de las actividades propias de gestión de Recursos Humanos y coordinación de todos los procedimientos y la aplicación para el proceso de homologación de efectivos del Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) a la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo.

Observándose que algunos de los efectivos del Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) a la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo desconocen el procedimiento administrativo para la estandarización de los grados y jerarquías existentes en los cuerpos policiales a través de un proceso de homologación y reclasificación. Y que también existen personas que no están bien informadas la cual pudieron haberse visto perjudicado en el proceso de homologación y reclasificación.

Dentro de este contexto, según una gran parte de los funcionarios encuestados creen que pudo haber vicios y malos procedimientos administrativos para con el recurso humano que le pudieron violar los derechos a los funcionarios. Donde el incumplimiento de la presente disposición conlleva a la nulidad de los procedimientos de homologación y reclasificación y, en consecuencia, de los nuevos rangos asignados.

En lo que refiere a los factores que influyen en el proceso de Homologación y Reclasificación de Grados y Jerarquías, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana, la Ley del Estatuto de la Función Policial, suscrita por el Ministro del Poder Popular para Relaciones Interiores y Justicia. En lo que refiere a la Dirección de Recursos Humanos del Cuerpo

Técnico De Vigilancia y Transporte Terrestre (Ctvtt) del Estado Carabobo, los funcionarios encuestados dicen que la gestión de recursos humanos no posee las herramientas a efecto de cumplir las directrices e instructivos que se dicten sobre homologación y reclasificación y, en consecuencia, de los nuevos rangos asignados, no posee conocimientos relacionados con la materia que pone en práctica día a día.

Lo que menoscaba las garantías constitucionales y el incumplimiento de la presente disposición conlleva a la nulidad de los procedimientos de homologación y reclasificación y, en consecuencia, de los nuevos rangos asignados. Generando descontento en algunos funcionarios. Creyendo muchos de los funcionarios que en la gestión de recursos humanos los procesos Administrativos, no se elaboran de manera organizada y estructural, con relación a las exigencias de la unidad operativa y no observan aportes de la Gestión de Recursos Humanos, para con el procedimiento administrativo para la estandarización de los grados y jerarquías existentes en los cuerpos policiales a través de un proceso de homologación y reclasificación. Por lo cual la gestión de recursos humanos no tiene eficiencia en los procesos administrativos.

Cabe destacar, la mayoría de los funcionarios dicen que no creen que se manejen métodos científicos administrativos profesionales en la gestión gerencial del recurso humano que a tal efecto establezca el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de seguridad ciudadana, de conformidad con la Ley del Estatuto de la Función Policial y la presente Resolución. Y que algunos funcionarios según lo indagado por la autora que la Administración afecta el derecho de algunos funcionarios a ser evaluados de manera justa, equitativa, con la preeminencia de los derechos que lo

favorecen como funcionario, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 numeral 2 de la Ley del Estatuto de la Función Policial.

Y que creen que la gestión afecta el derecho de algunos funcionarios a ser evaluados sin discriminación de ninguna especie, con la preeminencia de los derechos que lo favorecen como funcionario, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 numeral 2 de la Ley del Estatuto de la Función Policial.

Teniendo dudas, sobre si se planifica, organizar y desarrolla todo lo concerniente a promover la precedencia de las solicitudes de corrección de rango en el proceso de homologación de efectivos del Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) a la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo, por cuanto no indican las razones de hecho y de derecho que dan origen a tal decisión, limitándose únicamente a indicar cuales fueron los puntajes obtenidos y los requisitos presentados, lo cual para muchos funcionarios, los coloca frente a actos administrativos inmotivados y recurrible a todo efecto.

Por lo tanto los funcionarios encuestados creen que la gestión de recursos humanos en el (CTVTT) de la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo no representa el medio que permite a los funcionarios la homologación, reclasificación de grados y jerarquía. aplicadas con normativas nada claras, por las direcciones de recursos humanos y sus departamentos de homologación alegando que en casos precedentes se favorecen a otros funcionarios policiales que no cumplían con los requisitos evaluados y que actualmente se encuentran dentro del órgano policial con rangos superiores, menoscabando sus derechos a ostentar la jerarquía o rango que se merecen por sus años de servicio, formación académica y las

competencias para las cuales han sido formados dentro de la institución policial Venezolana.

No creen que la dirección de recursos humanos en el proceso de homologación del Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) a la Policía Nacional Bolivariana (PNB), realicen estrategias para mantener un ambiente positivo y favorable en cuanto al proceso de homologación. Evidenciándose inconformidad y mal clima organizacional en la institución. Ni se cumplen con las normas y procedimientos establecidos en la Resolución Nro.169, de fecha 25 de junio de 2010, suscrita por el Ministro del Poder Popular para Relaciones Interiores y Justicia.

Por cuanto la naturaleza de elaborar y suscribir un Informe Individual que contenga los resultados de la evaluación realizada de conformidad con la Resolución que en ocasiones beneficia a unos y a otros violan los derechos adquiridos en el ejercicio de las funciones de los efectivos; ya que no es precisa, y en algunos casos prevalece la antigüedad o años de servicios, en otros los niveles académicos, y en otros el tiempo de duración de los cursos de formación.

Lo que evidencia que tal vez existan situaciones como la falta de líderes capacitados profesionalmente de acuerdo al cambio y a la nueva estructura que rige el proceso de Homologación y Reclasificación de Grados y Jerarquías, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana, la Ley del Estatuto de la Función Policial, suscrita por el Ministro del Poder Popular para Relaciones Interiores y Justicia, donde estos Directores no se comprometen, ni transmiten, ni refuerzan valores y habilidades en lo que refiere a administración del trabajo y relaciones laborales que requiere este

proceso de homologación como procedimientos Administrativos. No se ve la aplicación de estrategias administrativas de recursos humanos en el del Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) de la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo.

Por último se interpreta los resultados en que no existe una visión táctica, motivacional de liderazgo y proyección organizacional que tenga el proceso de homologación y estandarización de las normas policiales en el Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) a la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo. Por cuanto no se utiliza un procedimiento y cuadros evaluativos estandarizados para todos, en ocasiones beneficia a unos y violan los derechos adquiridos en el ejercicio de las funciones de otros efectivos; siendo imprecisos lo que infiere en el clima organizacional, desmotivación, falta de probidad, entre otros aspectos, sin dar respuestas significativas, incumpliendo a cabalidad los objetivos institucionales. Considerando que es necesario analizar la gestión de recursos humanos en el proceso de homologación de efectivos del Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) de la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo.

Matriz FODA

El análisis FODA es una herramienta de planificación estratégica, diseñada para realizar una análisis interno (Fortalezas y Debilidades) y externo (Oportunidades y Amenazas) en la empresa. Desde este punto de vista la palabra FODA es una sigla creada a partir de cada letra inicial de los términos mencionados anteriormente.

MATRIZ FODA

FACTORES INTERNOS Controlables	FACTORES EXTERNOS No Controlables
<p style="text-align: center;">FORTALEZAS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Comunicación directa y personalizada con el efectivo del Cuerpo Técnico de Vigilancia de Tránsito y Transporte Terrestre involucrado en el proceso de homologación. 2. Factor clave y determinante en el cumplimiento de los objetivos institucionales. 3. Gestiona el crecimiento profesional y jerárquico del funcionario dentro de la institución. 4. Incide directamente en el proceso de homologación frente al órgano rector. 	<p style="text-align: center;">PORTUNIDADES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Posibilidades de proponer métodos y estrategias que favorezcan el crecimiento institucional 2 Influencia en la capacitación y profesionalización de los funcionarios policiales que favorezcan su progresividad laboral 3 Conocer la problemática de cada funcionario durante su proceso de homologación. 4 conducir los lineamientos y directrices del órgano rector durante el proceso de homologación
<p style="text-align: center;">DEBILIDADES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 No siempre se cumple con lo establecido en el basamento legal. 2 Falta de líderes capacitados para defender los derechos de progresividad e igualdad sin ningún tipo de discriminación de los funcionarios. 3 Cuadros e instrumentos evaluativos diferentes en cada uno de los procesos de homologación que en ocasiones beneficia a unos y violan los derechos adquiridos de otros 4 No se procesan las solicitudes de reconsideración de rangos 	<p style="text-align: center;">AMENAZAS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 La violación de los derechos adquiridos 2 Falta de personal calificado. 3 Insensibilidad ante problemáticas de los Funcionarios. 4 Rechazo al nuevo modelo policial por parte de los funcionarios y en consecuencia incumplimiento de los objetivos institucionales.

Fuente: (CTVTT) de la (PNB) en el Estado Carabobo
 Autor: Pernia S. (2018)

Destacar la gestión de recursos humanos en el proceso de homologación de efectivos del Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) a la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo.

El propósito formular un análisis de la gestión de recursos humanos en el proceso de homologación de efectivos del Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) a la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo, con el fin de lograr la efectividad del servicio, pretendiendo considerar y estudiar a fondo dicha gestión. La finalidad del presente estudio, consiste en investigar su situación a fin de emitir conclusiones y recomendaciones que permitan solucionar la problemática planteada. Por otra parte, el análisis fue realizado en dicha dirección antes citada, por cuanto allí es el lugar más expedito para recabar información valiosa que permita emitir resultados confiables.

Su importancia parte en que al analizar dicha gestión, se busca es la forma de cumplir con la gestión de recursos humanos, en la aplicación de la nueva organización jerárquica única de la carrera policial, de conformidad con la Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana y la Ley del Estatuto de la Función Policial, para homologar, estandarizar y erradicar la disparidad y diversidad de grados y jerarquías existentes en los cuerpos de policía.

En las normas supra transcritas, a nivel nacional se evidencia un claro procedimiento administrativo para la estandarización de los grados y jerarquías existentes en los cuerpos policiales a través de un proceso de homologación y reclasificación de todos los funcionarios policiales con plena garantía de sus derechos, incluidos los funcionarios efectivos del Cuerpo Técnico De Vigilancia y Transporte Terrestre (Ctvtt). Y que se requiere que dentro de esta funcionen una estructura y órgano que supervisen y corrijan los preceptos constitucionales y legales de estas Resoluciones.

Esto se debe a que es necesario fomentar una ética profesional de la Gestión de Recursos Humanos en el Proceso de Homologación de los Funcionarios basado en buenas prácticas, en procedimientos y modos de actuación que incrementen la eficacia y la eficiencia de la Dirección y brindar los derechos adquiridos en el ejercicio de las funciones de los efectivos; siendo preciso que infiera en el clima organizacional, motivación y probidad por parte de ellos al sentirse satisfecho del proceso.

Objetivo

Proponer un análisis de la gestión de recursos humanos Analizar la gestión de recursos humanos en el proceso de homologación de efectivos del Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) a la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo

Métodos de análisis y evaluación de la gestión de recursos humanos como factor clave para la implementación de estrategias de supervisión y control del proceso de homologación de efectivos del Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) a la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo: :

La fijación de metas es un proceso participativo que consta de dos pasos fundamentales: planificar el desempeño, determinar y comunicar a los funcionarios la forma en que están desempeñando su trabajo y cumpliendo con los objetivos. Comparar resultados esperados con resultados efectivos para identificar puntos fuertes, débiles y medidas correctivas, contribuyendo con ello al logro de los objetivos institucionales. Las actividades específicas del método son:

- Establecer las metas en el proceso de homologación de efectivos del Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) a la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo.

- Instituir las siguientes interrogantes:
 - ¿Qué es para ustedes rendir cuentas?
 - ¿De qué manera rinden cuentas los funcionarios Dirección de Recursos Humanos y Homologación de efectivos del Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) a la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo?
 - ¿Creen ustedes que la Dirección debe rendir cuentas a los funcionarios sobre el proceso de homologación de las jerarquías tipificadas en la Ley del Estatuto de la Función Policial?
 - ¿Quién debe ejercer la contraloría con respecto al proceso de homologación de las jerarquías tipificadas en la Ley del Estatuto de la Función Policial?
 -
- Determinar la capacidad actual de la Dirección de Recursos Humanos y Homologación y establecer metas para ésta.
- Elaborar la descripción del puesto conjuntamente entre subordinado-evaluado y supervisor-evaluador. Llegar a acuerdos sobre el contenido e importancia de las principales funciones o tareas, y establecer criterios de desempeño para cada una de ellas.
- Obtener el compromiso de los funcionarios con las metas de la unidad y precisarlo con su superior.
- Fijar los objetivos individuales o de grupo para el siguiente período y ponerse de acuerdo en los métodos para lograrlos.
- Definir puntos de comprobación para la evaluación del progreso.
- Evaluar el desempeño real al final del período determinado.

El método de análisis y evaluación por resultados se fundamenta en la fijación de metas como técnica. Éste es un mecanismo para informar a los funcionarios y comunidad según las normas mínimas de estandarización de la Policías y el Estatuto de la Función Policial sobre el progreso alcanzado

frente a las metas fijadas; tal retroalimentación personal o impersonal, absoluta o comparativa puede incrementar la idoneidad del proceso Homologación y Reclasificación de Grados y Jerarquías, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana, la Ley del Estatuto de la Función Policial, suscrita por el Ministro del Poder Popular para Relaciones Interiores y Justicia.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

La gestión de los Recursos Humanos permite el regimiento y control de la organización o Institución, es un elemento clave para el cumplimiento de las misiones empresariales y por lo tanto debe determinarse el perfil del personal a cargo de tan importante objetivo.

Con relación a lo antes expuesto, el análisis de la gestión de recursos humanos en la eficiencia de los procesos administrativos de la gestión de recursos humanos en el proceso de homologación de efectivos del Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) a la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo, Tiene relación con el proceso de homologación y reclasificación de grados y jerarquías de algunos funcionarios efectivos del Cuerpo Técnico De Vigilancia y Transporte Terrestre (Ctvtt), donde se observa que no se ha realizado conforme a lo establecido en Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana, la Ley del Estatuto de la Función Policial del 2009 y la Resolución Nro.169, de fecha 25 de junio de 2010, suscrita por el Ministro del Poder Popular para Relaciones Interiores y Justicia.

Se concluye que, es necesario diagnosticar las debilidades, fortalezas y la situación actual de la gestión de recursos humanos en el proceso de homologación de efectivos del Cuerpo Técnico De Vigilancia y Transporte Terrestre (Ctvtt) a la Policía Nacional Bolivariana (PNB) del Estado Carabobo. Igualmente fomentar una ética profesional de los cumplimientos de los principios constitucionales y de las resoluciones legales y ministeriales, en procedimientos y modos de actuación que incrementen la eficacia y la eficiencia del servicio y protejan los derechos de los funcionarios.

Siendo importante concluir en lo que refiere a establecer los factores que influyen en el proceso de Homologación y Reclasificación de Grados y Jerarquías, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana, la Ley del Estatuto de la Función Policial, suscrita por el Ministro del Poder Popular para Relaciones Interiores y Justicia que en la Policía Nacional Bolivariana (PNB) del Estado Carabobo se observa que dada las características de la incorporación de efectivos y la aplicabilidad de la homologación de las jerarquías tipificadas en la Ley del Estatuto de la Función Policial, la cual es utilizada a través de un procedimiento y cuadros evaluativos en ocasiones beneficia a unos y violan los derechos adquiridos en el ejercicio de las funciones de los efectivos; ya que no es precisa, y en algunos casos prevalece la antigüedad o años de servicios, en otros los niveles académicos, y en otros el tiempo de duración de los cursos de formación.

Estimando que existen problemas o se presentaron los mismos en algunos funcionarios según lo indagado por la autora que la Administración afecta el derecho de algunos funcionarios a ser evaluados de manera justa, equitativa y sin discriminación de ninguna especie, con la preeminencia de

los derechos que lo favorecen como funcionario, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 numeral 2 de la Ley del Estatuto de la Función Policial.

Concluyendo que existen casos en la gestión de recursos humanos dando como resolución la no precedencia de las solicitudes de corrección de rango, pero no indican las razones de hecho y de derecho que dan origen a tal decisión, limitándose únicamente a indicar cuales fueron los puntajes obtenidos y los requisitos presentados, lo cual para muchos funcionarios, los coloca frente a actos administrativos inmotivados y recurrible a todo efecto.

Por ello, y estas decisiones que le son aplicadas con normativas nada claras, por las direcciones de recursos humanos y sus departamentos de homologación alegando que en casos precedentes se favorecen a otros funcionarios policiales que no cumplían con los requisitos evaluados y que actualmente se encuentran dentro del órgano policial con rangos superiores, menoscabando sus derechos a ostentar la jerarquía o rango que se merecen por sus años de servicio, formación académica y las competencias para las cuales han sido formados dentro de la institución policial Venezolana. Se siente que les fueron vulnerados sus derechos.

Cabe concluir también, que se presume que en la actual Policía Nacional Bolivariana (PNB), Estado Carabobo en su dirección y gestión de recursos humanos, hay falta de líderes capacitados profesionalmente de acuerdo al cambio y a la nueva estructura que rige el proceso de Homologación y Reclasificación de Grados y Jerarquías, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana, la Ley del Estatuto de la Función Policial, suscrita por el Ministro del Poder Popular para Relaciones Interiores y

Justicia, donde estos Directores no se comprometen, ni transmiten, ni refuerzan valores y habilidades en lo que refiere a administración del trabajo y relaciones laborales que requiere este proceso de homologación como procedimientos Administrativos.

Trayendo como consecuencia, la vulnerabilidad el derecho al debido proceso previsto en el artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Dentro de este contexto la gestión de recursos humanos encargada de la homologación de los efectivos del Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) a la Policía Nacional Bolivariana (PNB) del Estado Carabobo, no enfocan de manera sinérgica la evolución y crecimiento, donde no se extienden las posibilidades de proyección organizacional que tiene el proceso de homologación y estandarización de las normas policiales.

Por ello, se utilizan procedimientos y cuadros evaluativos no estandarizados para todos, en ocasiones beneficia a unos y violan los derechos adquiridos en el ejercicio de las funciones de otros efectivos; siendo imprecisos lo que infiere en el clima organizacional, desmotivación, falta de probidad, entre otros aspectos, sin dar respuestas significativas, incumpliendo a cabalidad los objetivos institucionales.

En otro contexto, se determinó la eficiencia de los procesos administrativos en la gestión de recursos humanos en el proceso de homologación de efectivos del Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) a la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo. Concluyendo que es muy importante la imagen del administrador de Recursos Humanos como ente impulsador de los procesos administrativos. Ante esta definición, la Dirección de Recursos Humanos y

Homologación, se desliga; ya que es dirigido por profesionales con desconocimiento en el ámbito de la gestión de recursos humanos y no reciben el apoyo de otras direcciones que manejen la gestión en la institución debido a que en las diferentes direcciones no existen los cargos del área personal con competencias, la cual se dejan de un lado la aplicación de métodos científicos, ósea procedimientos administrativos profesionales en el área de los recursos humanos.

Concluyendo así mismo, que esto ha traído como consecuencia que los procesos administrativos se afecten más, sin obtención de los resultados esperados, ni la eficiencia en el seguimiento de las actividades programadas, demorando respuestas que satisfacen los requerimientos del personal por ejemplo en el proceso de homologación de efectivos de la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo. En resultado, se puede decir, que de continuar con esta situación se dejara de manejar algunos métodos científicos, ósea procedimientos administrativos profesionales en la gestión gerencial del recurso humano como reclutamiento y selección, adiestramiento, capacitación, compensación, beneficios, entre otros.

Por lo cual, se acostumbra quedarse por fuera elementos personales, indispensables para una mejor gestión eficiente de los recursos humanos en una sobresaliente labor de los funcionarios como la empatía, la honestidad, el valor, la motivación y la responsabilidad esperados por el mismo.

Por último se concluye que, la encuesta realizada arroja un descontrol total en el proceso la elaboración de las tareas diarias debido a la sobrecarga del personal que labora en la entidad objeto de estudio, este irrespeto de funcionalidades somete al empleado al no cumplimiento cabal de sus

actividades, ya que tiene en mente múltiples opciones y pocas ideas para proyectar, ocasionando de este modo una pérdida grandiosa de capacidades humanas para la gestión de recursos humanos clave en la eficiencia del proceso de homologación de efectivos del Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) de la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo; con el objeto de identificar su proyección e importancia para con el crecimiento y evolución organizacional.

Recomendaciones

Es importante tomar en consideración que el análisis de la gestión de recursos humanos clave en la eficiencia del proceso de homologación de efectivos del Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) a la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo, se realiza con el fin de lograr la efectividad de la misma. De allí, que se recomienda aplicar la nueva organización jerárquica única de la carrera policial, de conformidad con la Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana y la Ley del Estatuto de la Función Policial,

Cumplir lo que especifica las normas supra transcritas con el procedimiento administrativo para la estandarización de los grados y jerarquías existentes en los cuerpos policiales a través de un proceso de homologación y reclasificación. Cumpliendo las cuatro fases, sin ningún tipo de condiciones especiales para uno o para otros. Correspondiendo la primera con la apertura de dicho proceso mediante un acto administrativo, la segunda con la revisión y actualización de los historiales policiales de cada funcionario, la tercera con la evaluación de los funcionarios y funcionarias policiales por parte de los integrantes del equipo multidisciplinario, y la cuarta

con la decisión y asignación por parte de la dirección de la institución de los nuevos cargos mediante acto administrativo.

En el Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) de la Policía Nacional Bolivariana (PNB) en el Estado Carabobo, existe la necesidad de impulsar a la gestión de recursos humanos a lograr la efectividad del servicio. Se recomienda a los directivos y jefes, preparar a su personal en lo que refiere a la gestión, jefes de recursos humanos y homologación, incentivando a los funcionarios a manejar las reglas mínimas de estandarización para los cuerpos policiales y realizar estudios en gerencia estratégica para la gestión de recursos humanos, liderazgo, trabajo en equipo, empowerment y coaching, dirección pública toma de decisiones, taller ético, moral y taller desarrollo de habilidades personales para que no se deje de un lado la aplicación de métodos científicos en el área de los recursos humanos.

Se recomienda diligenciar frente al órgano rector el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de seguridad ciudadana, el diseño y aplicación de un único instrumentos de evaluación que no tenga variación en cada proceso y que no afecte la progresividad jerárquica de los funcionarios, cumpliendo con todos y cada uno de los aspectos que establece la Ley del Servicio de Policía y Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana, La Ley del Estatuto de la Función Policial y la Resolución 169 emitida por el Ministerio de Relaciones Interiores Justicia y paz, sin menoscabar los derechos de ningún funcionario y considerando de manera integral bajo puntajes razonables tanto su nivel de profesionalización, como años de servicio y grados en la institución de manera equitativa y sin ningún tipo de discriminación.

De esta forma se podrá mejorar la ejecución de una gestión de recursos humanos permanente de carácter profesional, predominantemente preventivo, de proximidad, comprometido con el respeto de los valores, la identidad. Corrigiendo la precedencia de las solicitudes de corrección de rango e indicando las razones de hecho y de derecho que dan origen a tal decisión, puntajes obtenidos y los requisitos presentados para que puedan los funcionarios corregir sus problemas. De esta forma motivarlos y mejorar su situación.

Así mismo se recomienda, capacitar al personal y orientar un equipo de trabajo para ejecutar las asesorías para dicho proceso de homologación que en la actual Policía Nacional Bolivariana (PNB), Estado Carabobo en su dirección y gestión de recursos humanos, capacitándolos profesionalmente de acuerdo al cambio y a la nueva estructura que rige el proceso de Homologación y Reclasificación de Grados y Jerarquías, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana, la Ley del Estatuto de la Función Policial, suscrita por el Ministro del Poder Popular para Relaciones Interiores y Justicia, donde estos Directores se comprometan, transmiten, refuercen valores y habilidades en lo que refiere a administración del trabajo y relaciones laborales que requiere este proceso de homologación como procedimientos Administrativos.

Recomendando por ultimo analizar la gestión de recursos humanos en el proceso de homologación de efectivos del Cuerpo Técnico de Vigilancia y Transporte Terrestre (CTVTT) a la Policía Nacional Bolivariana (PNB) del Estado Carabobo, para mejorar su proximidad garantizando de esta manera el logro de los objetivos institucionales, dándole mayor valor a su recurso más importante que es el funcionario policial.

Referencias Consultadas

- Agustín Reyes Ponce (1999) Administración de Personal. Relaciones Humanas. 1999 "Objetivos para el Empresario, Editorial Mc Graw Hill (2, ed.), Mexico.
- Arias. Fidias (2006) Proyecto de investigación. Introducción a la Metodología Científica. Editorial Episteme.(5º edición) 2006. Caracas- Venezuela.
- Balestrini Acuña Miriam (2002). Cómo se elabora un proyecto de ejecución. (4º edición) 2002. Caracas- Venezuela.
- Camacho C. (2004), Proyecto de investigación. Introducción a la Metodología Científica. Editorial Episteme.(5º edición) 2006. Caracas- Venezuela
- Cerda Hugo (1999) Cómo se elabora un proyecto. (2º edición) 1999. Caracas. Venezuela
- Elton M. (1940:45) Teoría de la organización. Enfoque Estratégico. Prentice Hall. Madrid.2006.
- Drucker L. (1999:200), El Ejecutivo Eficaz. Editorial Sudamericana. Buenos Aires – Argentina.
- Gabaldón, Luis Gerardo y Andrés Antillano (2009) La policía venezolana: desarrollo institucional y perspectivas de reforma al inicio del tercer milenio, (vols. 1 y 2). Caracas, Comisión Nacional para la Reforma Policial
- Gabaldon (2009) La policía venezolana: desarrollo institucional y perspectivas de reforma al inicio del tercer milenio, (vols. 1 y 2). Caracas, Comisión Nacional para la Reforma Policial
- Hernández, Fernández y Baptista (2005:89), Metodología de la investigación. Editorial Mc Graw Hill (6, ed.), Mexico.
- Jiménez J. (2014) Análisis y Diagnostico de los Recursos Humanos y las Relaciones Laborales en las Empresas Privadas, de la Comuna de Crespo – Cartagena. Estudio Aplicado al Sector Comercio” Universidad de Cartagena - Colombia

- Kerlinger y Lee (2002:56) Metodología de la investigación. Editorial Mc Graw Hill (2, ed.), Mexico.
- Martínez A. (2012) “Consecuencias Administrativas y Jurídicas Derivadas del Nuevo Modelo Policial sobre la reclasificación de jerarquías en los organismos de seguridad del Estado”. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas- Venezuela.
- Martínez, M. (2007). El Paradigma Fenomenológico. Madrid: Asturia Editores.
- Méndez, M. (1998:89), Cómo se elabora un proyecto. (2º edición) 1999. Caracas. Venezuela
- Ortega A. (2013): Ortega A. (2009) en su trabajo de grado para Optar al título de Magister en Gerencia Educativa, Titulado: “Propuesta de un Programa de Estrategias Gerenciales como Herramienta para el Mejoramiento del Desempeño Docente en un Instituto Universitario” (UPEL). Universidad Pedagógica El Libertador, Carabobo – Venezuela.
- Reyes A (1999) explica que existen diferentes tipos de objetivos entre estos: Objetivos para el Empresario:
- Sabino C (2000) Metodología de la Investigación. Caracas-Venezuela. Editorial Epistema.
- Stoner S. (1994), Relaciones Humanas. University Park, Pennsylvania: The Pennsylvania State University Press, 1995.
- Tamayo y Tamayo (2003) Cómo hacer una Tesis (2a ed.). Caracas: Panapo. Schmelkes,
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador, (2008). Manual de Trabajos de Grado de Maestrías y Tesis Doctorales. Caracas - Venezuela.
- Werther, W. B.; Y K. Davis (2001) Teoría de la organización y Recursos Humanos Enfoque Estratégico. Prentice Hall. Madrid. 2006.
- William B. Jr. (2000) Teoría de la organización y Recursos Humanos Enfoque Estratégico. Prentice Hall. Madrid. 2006.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DEL TRABAJO Y
RELACIONES LABORALES



VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Yo, Bracamonte Jos' titular de la cédula de identidad N^o 14514029, de profesión Fuccionario, a través de la presente doy validez al instrumento presentado para mi reconocimiento por la Lcda. Pernia Sonia, para ser aplicado en la Investigación de Estudios de Postgrado titulado: "GESTION DE RECURSOS HUMANOS EN EL PROCESO DE HOMOLOGACION DE EFECTIVOS DEL CUERPO TÉCNICO DE VIGILANCIA Y TRANSPORTE TERRESTRE (CTVTT) DE LA POLICÍA NACIONAL BOLIVARIANA (PNB) EN EL ESTADO CARABOBO"; el cual cumple con los requisitos exigidos para dicho estudio. Por lo tanto, puede ser aplicado en la muestra seleccionada.

En Valencia a los 05 días del mes de enero del año 2018.


Firma



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DEL TRABAJO Y
RELACIONES LABORALES



FORMATO PARA EVALUAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Identificación del Experto:

Nombre y Apellido: Jose A. Bracamonte
 Institución donde labora: Ministerio Nacional Bolivariano
 Cargo que ocupa en la Institución: Supervisor Jefe

ITEMS	PERTINENCIA CON LOS OBJETIVOS		CLARIDAD		CONTENIDO	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	/		/		/	
2	/		/		/	
3	/		/		/	
4	/		/		/	
5	/		/		/	
6	/		/		/	
7	/		/		/	
8	/		/		/	
9	/		/		/	
10	/		/		/	
11	/		/		/	
12	/		/		/	
13	/		/		/	
14	/		/		/	
15	/		/		/	
16	/		/		/	
17	/		/		/	
18	/		/		/	
19	/		/		/	
20	/		/		/	

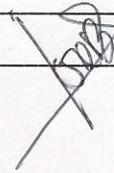
Observaciones:

Ninguna.

Evaluador:

Sosi Bracamonte.

Firma:



Fecha de validación:

05 / 01 / 2018



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DEL TRABAJO Y
RELACIONES LABORALES



VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Yo, García Alexander, titular de la cédula de identidad N^o 16.245.777, de profesión Funcionario Público a través de la presente doy validez al instrumento presentado para mi reconocimiento por la Lcda. Pernia Sonia, para ser aplicado en la Investigación de Estudios de Postgrado titulado: "GESTION DE RECURSOS HUMANOS EN EL PROCESO DE HOMOLOGACION DE EFECTIVOS DEL CUERPO TÉCNICO DE VIGILANCIA Y TRANSPORTE TERRESTRE (CTVTT) DE LA POLICÍA NACIONAL BOLIVARIANA (PNB) EN EL ESTADO CARABOBO"; el cual cumple con los requisitos exigidos para dicho estudio. Por lo tanto, puede ser aplicado en la muestra seleccionada.

En Valencia a los 05 días del mes de enero del año 2018.


Firma



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DEL TRABAJO Y
RELACIONES LABORALES



FORMATO PARA EVALUAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Identificación del Experto:

Nombre y Apellido:

Alexander García

Institución donde labora:

Policía de Carabobo

Cargo que ocupa en la Institución:

Supervisor Jefe

ITEMS	PERTINENCIA CON LOS OBJETIVOS		CLARIDAD		CONTENIDO	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	✓		✓		✓	
2	✓		✓		✓	
3	✓		✓		✓	
4	✓		✓		✓	
5	✓		✓		✓	
6	✓		✓		✓	
7	✓		✓		✓	
8	✓		✓		✓	
9	✓		✓		✓	
10	✓		✓		✓	
11	✓		✓		✓	
12	✓		✓		✓	
13	✓		✓		✓	
14	✓		✓		✓	
15	✓		✓		✓	
16	✓		✓		✓	
17	✓		✓		✓	
18	✓		✓		✓	
19	✓		✓		✓	
20	✓		✓		✓	

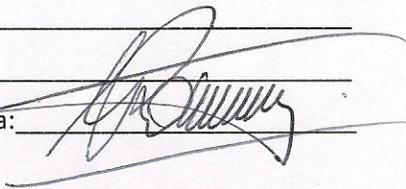
Observaciones:

Ninguna

Evaluador:

Alexander García

Firma:



Fecha de validación: *05/01/2018*



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DEL TRABAJO Y
RELACIONES LABORALES

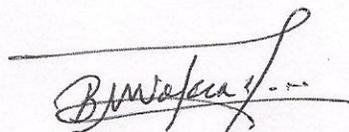
POST GRADO **FACES**

ESTUDIOS SUPERIORES PARA GRADUADOS
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Universidad de Carabobo

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Yo, Bruño M Galera H, titular de la cédula de identidad N° V7.575.154, profesor de sueldos y salarios, experto en Estadística, hago constar que leí, revise el instrumento presentado para mi reconocimiento por la Lcda. Pernia Sonia, para ser aplicado en la Investigación de Estudios de Postgrado titulado: **"GESTION DE RECURSOS HUMANOS EN EL PROCESO DE HOMOLOGACION DE EFECTIVOS DEL CUERPO TÉCNICO DE VIGILANCIA Y TRANSPORTE TERRESTRE (CTVTT) DE LA POLICÍA NACIONAL BOLIVARIANA (PNB) EN EL ESTADO CARABOBO"**; y doy veredicto que el instrumento es valido porque da respuesta a los objetivos de la investigación.

En Valencia a los 08 días del mes de Abril del año 2018.


Firma *Experto en Estadística*
V7575154

CÁLCULO DE ALPHA DE CRONBACH

07 DE MAYO DE 2018

TITULO: CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO APLICADO PARA ANALIZAR LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS EN EL PROCESO DE HOMOLOGACION DE EFECTIVOS DEL CUERPO TÉCNICO C POLICÍA NACIONAL BOLIVARIANA (PNB) EN EL ESTADO CARABOBO..

LICENCIADA SONIA JOSEFA PERNIA DE GARCIA

C.I. V- 14,042,473

SUJETO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	TOTAL	
1	5	5	4	3	5	5	3	5	3	4	2	5	1	2	1	5	5	5	2	4	2	5	3	2	5	2	5	1	3	5	107	
2	5	4	5	4	5	5	2	4	1	5	2	5	1	3	1	4	5	5	1	5	2	5	4	2	5	3	4	1	4	5	107	
3	4	5	3	2	1	4	1	5	3	2	1	2	4	2	3	5	2	2	3	4	1	2	3	1	5	2	3	4	1	5	85	
4	4	2	5	2	3	4	1	1	5	3	1	2	4	2	1	5	1	3	2	5	2	3	4	1	5	2	1	4	1	4	83	
5	5	3	4	2	3	5	1	2	4	1	1	3	5	4	1	2	2	5	2	1	4	2	5	2	1	3	4	2	1	2	82	
6	5	2	4	1	2	3	1	2	5	2	2	1	4	1	2	5	3	2	2	1	4	2	5	1	1	2	4	1	3	1	74	
7	5	2	1	3	2	1	2	2	3	1	2	2	5	1	2	2	1	3	2	1	4	1	3	2	1	3	2	2	2	2	65	
8	2	4	1	2	1	1	3	2	1	2	3	2	5	1	2	2	3	2	1	2	2	3	5	2	1	2	3	1	4	2	67	
9	5	3	4	3	4	4	2	5	4	4	3	2	5	3	4	2	4	5	3	4	4	3	5	2	4	3	4	3	5	3	109	
10	4	4	5	3	3	4	2	5	3	4	2	5	1	4	1	4	3	5	4	4	3	1	4	4	2	5	3	4	5	1	102	
11	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	1	5	5	2	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	138	
12	2	4	1	3	2	1	5	1	2	2	2	3	1	1	2	4	1	1	3	2	5	2	1	2	3	1	2	2	3	2	66	
13	5	1	3	2	1	5	1	1	2	3	4	1	5	1	2	1	4	1	2	3	5	1	4	1	2	1	3	5	1	1	72	
14	5	2	2	3	2	2	2	2	3	2	5	2	1	3	1	2	4	1	2	3	1	2	1	1	3	4	1	2	1	1	66	
15	2	2	5	1	1	3	2	2	2	1	3	2	2	1	5	2	1	1	3	4	1	2	1	2	3	2	2	4	1	2	65	
16	4	3	2	3	5	2	2	4	3	2	5	1	2	3	2	1	4	2	1	3	2	5	1	3	2	1	3	2	5	1	79	
17	5	2	4	2	5	3	1	4	1	1	5	3	4	2	2	3	4	5	1	3	2	2	4	5	1	1	3	2	5	1	86	
18	2	2	4	1	1	2	3	1	2	2	5	1	3	1	2	2	3	5	1	2	3	2	2	1	4	1	1	3	2	2	66	
19	3	2	3	2	1	3	1	1	2	1	3	1	1	3	1	2	3	1	1	2	3	1	2	3	1	2	1	3	1	3	57	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	143
TOTAL	82	62	70	52	57	66	45	59	58	51	61	53	62	48	44	58	63	64	43	63	59	53	67	47	58	49	59	55	58	53	1719	

MEDIA	4,1	3,1	3,5	2,6	2,85	3,3	2,25	2,95	2,9	2,55	3,1	2,65	3,1	2,4	2,2	2,9	3,2	3,2	2,15	3,2	3	2,7	3,35	2,35	2,9	2,5	2,95	2,75	2,9	2,65	85,95
D. EST.	1,2096106	1,29370948	1,43	1,14	1,66	1,42	1,37	1,669	1,29	1,36	1,5	1,53	1,65	1,35	1,32	1,45	1,4	1,77	1,09	1,4	1,4	1,4	1,53	1,39	1,6	1,3	1,36	1,33	1,7	1,6	24,41
VARIANZA	1,4631579	1,67368421	2,05	1,31	2,77	2,01	1,88	2,787	1,67	1,84	2,3	2,34	2,73	1,83	1,75	2,09	2	3,12	1,19	1,9	1,8	2	2,34	1,92	2,6	1,6	1,84	1,78	2,9	2,56	595,7

62,21

ALPHA = 0,9482 94,82% En este caso Alta Confiabilidad
Mientras mas cerca de 1, Mayor es la Confiabilidad

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
BRUNO M. VALERA H.
C.I. V-7.575.154
PROFESOR DE ESTADISTICA

N = 20 Número de Items
N - 1 = 19 Número de Items -1 grado de libertad
St = 62,20789 Sumatoria de varianzas (Items)
S = 595,7342 Varianza

Se mide de (0 a 1): 0 - 0,50 No hay Confiabilidad
0,51 - 0,625 Regular Confiabilidad y 0,625 - 1 Alta Confiabilidad

Formula:
ALPHA = N/N-1* 1-S/S