

**ESTRATEGIAS DE CAPACITACION PARA
EL PATRULLAJE POLICIAL CON EL
FIN DE FORTALECER EL DESEMPEÑO
PROFESIONAL DE LOS FUNCIONARIOS Y
FUNCIONARIAS POLICIALES DE LA ESTACION
SANTA ROSA ESTADO CARABOBO.**



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BARBULA**



**ESTRATEGIAS DE CAPACITACION PARA EL PATRULLAJE POLICIAL
CON EL FIN DE FORTALECER EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS
FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS POLICIALES DE LA ESTACION
SANTA ROSA ESTADO CARABOBO.**

**Autor: Lcdo. Rojas Edward
C.I. 11.155.160**

Bárbula, Octubre 2014



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



**ESTRATEGIAS DE CAPACITACION PARA EL PATRULLAJE POLICIAL
CON EL FIN DE FORTALECER EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS
FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS POLICIALES DE LA ESTACION
SANTA ROSA ESTADO CARABOBO.**

**Autor: Lcdo. Rojas Edward
Tutor: MS.c Rosaura Ochoa,**

Bárbula, Octubre 2014



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



**ESTRATEGIAS DE CAPACITACION PARA EL PATRULLAJE POLICIAL
CON EL FIN DE FORTALECER EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS
FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS POLICIALES DE LA ESTACION
SANTA ROSA 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

**Autor: Lcdo. Rojas Edward
Tutor: MS.cRosaura Ochoa,**

Bárbula, Octubre 2014



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



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 Rosaura Ochoa, titular de la Cédula de Identidad N° 14.078.696, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Grado de la Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, titulado: **ESTRATEGIAS DE CAPACITACION PARA EL PATRULLAJE POLICIAL CON EL FIN DE FORTALECER EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS POLICIALES DE LA ESTACION SANTA ROSA ESTADO CARABOBO.**, presentado por el ciudadano, Lcdo. Rojas Edward titular de la cedula de identidad C.I: 11.155.160, para optar al título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

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

Firma:



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



VEREDICTO

Nosotros, miembros del jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: **ESTRATEGIAS DE CAPACITACION PARA EL PATRULLAJE POLICIAL CON EL FIN DE FORTALECER EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS POLICIALES DE LA ESTACION SANTA ROSA ESTADO CARABOBO**, presentado por el ciudadano, Lcdo. Rojas Edward titular de la cedula de identidad C.I: 11.155.160y elaborado bajo la dirección del Tutor MS.c Rosaura Ochoa, titular de la Cédula de Identidad N° 14.078.696, para optar al título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales.

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

Apellidos

Nombre

C.I.

Firma

Bárbula, Octubre 2014

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDO

	Pág.
Índice General.....	vii
Índice de Cuadros	ix
Índice de Gráficos.....	xi
Resumen.....	xii
Introducción.....	xv
 CAPÍTULO I: El Problema.	
Planteamiento del Problema.....	17
Objetivos de la Investigación.....	22
Objetivo General.....	22
Objetivos específicos.....	23
Justificación de la Investigación.....	23
 CAPÍTULO II: Marco Teórico o Referencial.	
Antecedentes de la Investigación.....	26
Bases Teóricas.....	30
Definición de Términos.....	39
 CAPÍTULO III: Marco Metodológico.	
Nivel de investigación.....	45
Diseño de la Investigación.....	45
Población y Muestra.....	46
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	48

Validez	49
---------------	----

CAPÍTULO IV ANALISIS Y PRESENTACION DE LOS RESULTADOS

Presentación y análisis de resultados.....	50
--------------------------------------------	----

CAPÍTULO V Propuesta

Desarrollo de la Propuesta.....	61
---------------------------------	----

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	70
--------------------------------------------	-----------

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	74
----------------------------------------	-----------

Anexos.....	77
--------------------	-----------

ÍNDICE DE CUADROS

CUADROS

	Pág.
1. Ejes Operativos Fundamentales.....	34
2. Operacionalizacion de las Variables Objetivo 1.....	42
3. Operacionalizacion de las Variables Objetivo 2.....	43
4. Operacionalizacion de las Variables Objetivo 3.....	44
5. Población.....	46
6. Muestra	47
7. Resultado del Items 1.....	51
8. Resultado del Items 2.....	52
9. Resultado del Items 3.....	53
10. Resultado del Items 4	54
11. Resultado del Items 5.....	55
12. Resultado del Items 6.....	56
13. Resultado del Items 7.....	57
14. Resultado del Items 8.....	58
15. Resultado del Items 9.....	59
16. Resultado del Items 10.....	60

ÍNDICE DE GRÁFICOS- NO ES OBLIGATORIO

GRÁFICO	Pág.
1. Resultado del Items 1.....	51
2. Resultado del Items 2.....	52
3. Resultado del Items 3.....	53
4. Resultado del Items 4	54
5. Resultado del Items 5	55
6. Resultado del Items 6.....	56
7. Resultado del Items 7.....	57
8. Resultado del Items 8.....	58
9. Resultado del Items 9.....	59
10. Resultado del Items 10	60



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



ESTRATEGIAS DE CAPACITACION PARA EL PATRULLAJE POLICIAL CON
EL FIN DE FORTALECER EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS
FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS POLICIALES DE LA ESTACION
SANTA ROSA ESTADO CARABOBO.

Autor: Lcdo. Rojas Edward

Tutor: MS.cRosaura Ochoa,

Fecha: octubre 2014

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito determinar estrategias de capacitación para el patrullaje policial con el fin de fortalecer el desempeño profesional de los funcionarios y funcionarias policiales de la Estación Santa Rosa Estado Carabobo. Donde se observó que los funcionarios en todos los niveles son constantemente trasladados de un lugar a otro sin posibilidad de arraigar o conocer en profundidad las situaciones locales que generan delito, desorden o temor. Por ello, que en su actuación existen debilidades porque son absolutamente pasiva y dispersa en el patrullaje Policial, no concentrando efectivamente su atención y actuación en desalentar la comisión de delitos. La investigación, según su propósito se caracteriza por ser aplicada bajo un proyecto factible enmarcado en la modalidad de un diseño de campo con un enfoque documental. En general la población estuvo constituida por sesenta (60) funcionarios y el muestreo fue no probabilístico de manera intencional de veinte funcionarios. Como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta, con el empleo del cuestionario, la validez se determinó mediante el Juicio de Expertos y la confiabilidad de los resultados obtenidos en los instrumentos. Para el mismo se determinó la necesidad de aplicar estrategias que mejoren el patrullaje policial en la Estación Santa Rosa adscrito a la Policía de Carabobo por medio del diagnóstico y el análisis realizado.

Descriptores: Estrategias, Capacitación, Patrullaje Policial, Desempeño Profesional



**REPUBLIC OF VENEZUELA
UNIVERSITY OF CARABOBO
FACULTY OF ECONOMIC AND SOCIAL
MASTER OF LABOUR ADMINISTRATION
AND INDUSTRIAL RELATIONS
CAMPUS BÁRBULA**



**TRAINING STRATEGIES FOR POLICE PATROL IN ORDER TO ENHANCE
PERFORMANCE MANAGEMENT OFFICIALS OF OFFICERS AND POLICE
STATION SANTA ROSA CARABOBO.**

**Author: Atty. Edward Rojas
Tutor: MS.cRosaura Ochoa**

Date: October 2014

ABSTRACT

This research aims to determine training strategies for police patrols in order to strengthen the professional performance of officials and police officers from the Santa Rosa Station Carabobo State,.Where it was observed that officials at all levels are constantly moved from one place to another without the possibility of root ball or meet local situations that generate crime, disorder and fear. Therefore, there are weaknesses in their performance because they are absolutely passive and dispersed in the police patrol, not effectively focusing their attention and action to discourage the commission of crimes .. The research, by purpose is characterized by being applied under a feasible project framed in the form of a field design with a documentary approach. In general the population consisted of sixty (60) officers and non-probability sampling was intentionally twenty servants. As a technique of data collection survey was used, with the use of the questionnaire, the validity was determined by the Expert Judgment and reliability of the results obtained in the same instrumentos..Para the need to implement strategies to improve was determined police patrol in Santa Rosa station attached to the Carabobo Police through diagnosis and analysis.Descriptors: Strategies, Training, Police Patrol, Professional Performance

INTRODUCCIÓN

El desempeño laboral puede definirse como el conjunto de habilidades, destrezas y actitudes necesarias para la eficiencia de su productividad en un determinado nivel, modalidad o áreas del conocimiento. Ahora Bien la capacitación es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo de los individuos en el desempeño de una actividad. En la actualidad representa para las unidades productivas uno de los medios más efectivos para asegurar la formación permanente de sus recursos humanos respecto a las funciones laborales que y deben desempeñar en el puesto de trabajo que ocupan.

En otro orden de ideas, muchas investigaciones que se analizan en el contexto de este trabajo de investigación, definen la importancia de indagar las estrategias de capacitación o en las instituciones públicas a sabiendas de la incidencia que este aspecto puede generar en el desempeño y productividad de sus empleados. De allí, que pueden generarse alternativas que pudieren coadyuvar al mejoramiento continuo de los mismos como es el caso de los funcionarios de la Policía del Estado Carabobo en cualquier nivel y modalidad del sistema. Muchas Policías Nacionales, Estadales y Municipales carecen de Directores de Recursos Humanos con perfil adecuado académico, gerencial con conocimientos de liderazgo y comunicación dentro del método científico de la profesión de administración del trabajo y relaciones laborales los cuales son necesarios para desempeñar eficientemente su cargo, el tema de la capacitación genera un cambio de actitud, tanto para sus relaciones personales como laborales, además mejora su motivación de seguridad en sí mismo el nivel de autoestima entre otros.

Con la presente investigación se procura explicar la necesidad de buscar determinar estrategias de capacitación para el patrullaje policial con el fin de fortalecer el desempeño profesional de los funcionarios y funcionarias policiales de la Estación Santa Rosa Estado Carabobo, que permitan impulsar el trabajo armónico y en equipo, en relación a los temas de capacitación y comunicación.

Desde el punto de vista práctico, con los resultados de la investigación se proyectara fomentar la capacitación para el patrullaje policial con el fin de fortalecer el desempeño profesional de los funcionarios y funcionarias policiales de la Estación Santa Rosa Estado Carabobo. La distribución temática de este estudio es la siguiente: Dentro de esta perspectiva, la investigación se desarrolló en cinco capítulos, de los cuales se hará a continuación una breve descripción de los aspectos más relevantes en cada uno de ellos.

Capítulo I: El problema, en primer orden se expresó aspectos generales que tienen relación con la capacitación para el patrullaje policial con el fin de fortalecer el desempeño profesional de los funcionarios y funcionarias policiales de la Estación Santa Rosa Estado Carabobo, seguidamente se mencionaran particularidades relacionadas con el estudio en cuestión y por otro lado se caracterizan los hechos que evidencian la baja comunicación en dicha estación policial con los consejos comunales, la idea principal de este estudio se representara de manera concreta en forma interrogativa y guardando estrecha relación con el título del trabajo, se plantea el objetivo general y los objetivos específicos, así mismo, se indica la justificación.

Capítulo II: Marco teórico, se iniciara con una los antecedentes de la investigación, efectuados por otros autores referidos al problema planteado.

También, se muestran un conjunto de teorías que dan soporte científico destinado a la investigación.

Capítulo III: Marco metodológico, señala y describirá la naturaleza de la investigación con miras a cumplir las expectativas que giran en torno al problema que presenta el patrullaje policial con el fin de fortalecer el desempeño profesional de los funcionarios y funcionarias policiales de la Estación Santa Rosa Estado Carabobo., en tal sentido, el autor marca que esta investigación es de tipo descriptiva, adoptando como estrategia la investigación de campo.

Se debe señalar el universo total de la población existente en el cuerpo y por razones prácticas, se tomara una muestra representativa indicando el estrato, los sujetos y la muestra respectivamente, igualmente se utilizaran técnicas de recolección de datos para de esta forma obtener unos resultados.

Capítulo IV: Análisis y Resultados, en este se dio a conocer los resultados de cada ítem, debidamente procesados (tabulados y graficados), con su correspondiente interpretación, en esta sección se muestran las conclusiones a las que llegó el autor, después de haber desarrollado los objetivos específicos planteados en el capítulo I, por su parte las recomendaciones se derivan de las conclusiones y corresponden a la necesidad concreta que la ocasiona.

Capítulo V: en la cual se elaboró la propuesta así como las conclusiones y recomendaciones de las estrategias de capacitación para el patrullaje policial con el fin de fortalecer el desempeño profesional de los

funcionarios y funcionarias policiales de la Estación Santa Rosa Estado Carabobo.. Por último las, conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

El explosivo crecimiento de los delitos ha creado retos que a su vez dan lugar al desarrollo de acciones, por su parte los entes Policiales hacen frente a la complejidad y multiplicación de las operaciones de manera efectiva. Es así que todo organismo Policial para realizar adecuadamente sus actividades, necesita sistemas de trabajo, orientados a lograr una coordinación integral de todos sus elementos. A tal efecto Place, (2005: 28) define el sistema de trabajo como “Un ensamblaje de partes unidas por inferencia, y que a su vez se lleva a cabo por las empresas para lograr así los objetivos de la misma”.

Es importante destacar, que ninguna organización pública o privada puede alcanzar éxito si no tiene una administración competente; es ella quien permite alcanzar las metas de las organizaciones, sean estas económicas, políticas o sociales, encauzando para ello las aptitudes y energías humanas hacia una acción estratégicamente efectiva. Administración significa la acción de prestar servicios o ayudar, según Newman (1998: 15) explica que: “Es un proceso social; que comprende una serie de actos que llevan a conquistar objetivos. Siendo un proceso social porque estos actos se refieren primordialmente a las relaciones entre personas”.

Ahora bien, en el ámbito de la Administración Publica en las diferentes dependencias, se supone asumir el compromiso de mejoramiento continuo,

cuyo objetivo primordial es el perfeccionar la calidad de los resultados del trabajo ejecutado. En este contexto las instituciones u organismos deberán desarrollar un marco de actuaciones que permitan optimizar su modelo de trabajo, capacitando a sus funcionarios.

Desde ese punto de vista, la capacitación según Chiavenato (2004: 45) es: “La adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo del individuos en el desempeño de una actividad”. En la actualidad representa para las unidades productivas Y operativas uno de los medios más efectivos para asegurar la formación permanente de sus recursos humanos respecto a las funciones laborales que deben desempeñar en el puesto de trabajo que ocupan. Según Fragola N. (2004) explica:

El desempeño laboral es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual. (Pag. 25)

Las revisiones del rendimiento laboral por lo general se llevan a cabo anualmente y pueden determinar que se eleve la elegibilidad de un empleado, decidir si es apto para ser promovido o incluso si debiera ser despedido.

Dentro de este contexto, los nuevos modelos de policía en América Latina no buscan reemplazar sino enriquecer y fortalecer las actuales acciones de la policía, operando en aquellos espacios que pueden presentar debilidad, tales como la relación policía comunidad, algo especialmente

crítico en Venezuela. De allí que los policías deben poseer, en principio, los mismos conocimientos, destrezas y habilidades del policía tradicional, sumando a ello las competencias propias de las nuevas modalidades.

En este sentido, los policías en la República Bolivariana de Venezuela nacionales, estatales y municipales, según las nuevas reglas de estandarización para los cuerpos policiales reciben una capacitación y entrenamiento especial, para atender entre otras a nuevas tareas que antes sólo tangencialmente eran provistas por ella, tales como: ayudar a víctimas; mediar y facilitar la resolución de conflictos; detectar y eventualmente operar, reenviar casos de violencia infantil o familiar; relevar trabajo infantil y denunciarlo; arbitrar en ciertas disputas locales, entre otros.

Es por ello, que se debe tener presente que los nuevos modelos institucionales a nivel de seguridad ciudadana ponen muy fuerte acento en la profesionalización de los policías, a través de la capacitación permanente y la jerarquización de los órganos (Policiales), a fin de que puedan acceder al desempeño de nuevas tareas y funciones en sus puestos de trabajo, de creciente complejidad.

Ahora bien, las áreas fundamentales de las nuevas modalidades de prestación son: la construcción de relaciones duraderas y fecundas con la comunidad; Manejo de grupos y formación de equipos de alta performance; Identificación y resolución de problemas; Negociación, mediación y remisión de conflictos; Comunicación efectiva; Capacitación permanente en nuevas problemáticas. Además de las tareas tradicionales relacionadas con el cumplimiento de la ley, entre otras nuevas tareas se podría mencionar como patrullajes direccionados y específicos, preferibles a los tradicionales al azar, Involucramiento con la comunidad, organización de la comunidad.

En este rol, como en otros, los jefes y supervisores tienen que servir de motivadores, mentores, facilitadores y *también como capacitadores*. De esta forma impartir conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo de los funcionarios en el desempeño de una actividad Policial. La asociación es necesaria porque la policía no puede hacer el trabajo sola; la prevención es más segura y efectiva; la información fluye más intensamente, el clima de trabajo es más agradable y estimulante, es la comunidad que fortalece a la policía y no al revés.

Se debe tener presente, que las Policías en Venezuela no han sido tradicionalmente formadas en una cultura de la colaboración, sino de la exclusividad en el manejo de los temas de seguridad y en un relativo aislamiento de la comunidad. Por ello, las principales barreras a la asociación son de carácter cultural, y pueden revertirse solo a partir de una revisión crítica de los “modelos mentales” imperantes.

De allí, que en todo el proceso de las nuevas modalidades de policía es crucial el tema de la adecuada comunicación entre la policía y su comunidad. Esto permite construir confianza, identificar demandas de atención, generar diálogo, y apertura de recibir información.

Dentro de este orden de ideas, en el Estado Carabobo, específicamente en la Estación Policial Santa Rosa adscritos a la Gobernación del Estado Carabobo, la misma cuenta con más de veinticinco años de funcionamiento, con cincuenta y dos funcionarios al servicio policial. En la misma se observa que los funcionarios en todos los niveles son constantemente trasladados de un lugar a otro sin posibilidad de arraigar o conocer en profundidad las situaciones locales que generan delito, desorden o temor.

Por ello, que en su actuación existen debilidades, porque son

absolutamente pasiva y dispersa en el patrullaje Policial, no concentrando efectivamente su atención y actuación en desalentar la comisión de delitos. Por desconocimiento de los factores sociales, políticas y económicas en la comunidad. Esto se puede observar actualmente con los policías de Patrullaje de la Estación Santa Rosa, donde se ve la falta de comunicación de los vecinos con los funcionarios Policiales y el incremento de los delitos a la vista de la ciudadanía sin respuestas de los entes de seguridad ciudadana.

Se observa la falta de estrategia para cambiar actitudes y conductas a veces largamente arraigadas siendo necesario para el éxito de modalidades que entrañan nuevas prestaciones. Por ello, cualquier estrategia de cambio debe ponderar la cultura organizacional encontrada y los principios de la enseñanza para adultos en general y policías en particular. De esta forma debe involucrar de manera sustancial a los actuales Comisionados y supervisores jefes, para provocar cambios de paradigma y desde la cadena de mando proyectar inicialmente las modificaciones.

Es importante destacar que el reciclaje *integral* de la policía requiere una re capacitación de la totalidad del sistema, algo que ha sido soslayado pero de cierto modo tomado en cuenta en la estandarización y en las reformas por cuanto existen cambios significantes en las funciones policiales. Se necesita recrear una policía en condiciones de operar según las concretas necesidades actuales, teniendo en cuenta que los cambios no se “decretan” sino que se deben gerenciar los procesos de implementación de los mismos. Y estos procesos deben abarcar desde la capacitación básica en la prevención, que tiene que ser generalista, holística y sistémica para bajar luego a las específicas según especialidad y tipo de intervención.

Es por ello que la investigación tiene como propósito determinar estrategias de capacitación para el patrullaje policial con el fin de fortalecer el

desempeño de los funcionarios en los puestos de trabajo en la Estación Santa Rosa adscritos a la Policía de Carabobo. De acuerdo a lo anteriormente expuesto se plantean las siguientes interrogantes: ¿Qué estrategias de capacitación servirán para fortalecer el patrullaje policial en la Estación Santa Rosa adscrita a la Policía de Carabobo.

¿Cuál será el nivel respecto a la capacitación del funcionarios y funcionaria en la Estación Santa Rosa adscritos a la Policía de Carabobo? .

¿Cuáles son los factores que inciden en el desempeño profesional de los funcionarios y funcionarias policiales de la Estación Santa Rosa Estado Carabobo, según las reglas mínimas de estandarización para los cuerpos policiales?.

¿Qué tácticas existen para mejorar el patrullaje policial en la Estación Santa Rosa adscritos a la Policía de Carabobo?.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Proponer estrategias de capacitación para el patrullaje policial con el fin de fortalecer el desempeño profesional de los funcionarios y funcionarias policiales de la Estación Santa Rosa Estado Carabobo.

Objetivos Específicos

Diagnosticar la situación actual con respecto a la capacitación de

patrullaje policial de los funcionarios y funcionaria en la Estación Santa Rosa adscritos a la Policía de Carabobo.

Establecer los factores que inciden en el desempeño profesional de los funcionarios y funcionarias policiales de la Estación Santa Rosa Estado Carabobo, según las reglas mínimas de estandarización para los cuerpos policiales.

Determinar las estrategias que mejoren el patrullaje policial en la Estación Santa Rosa adscrito a la Policía de Carabobo.

Justificación

La capacitación laboral de los funcionarios es un proceso, formativo y sumativo a la vez, de construcción de conocimientos a partir de los desempeños laborales reales, con el objetivo de provocar cambios en ellos, desde la consideración axiológica de lo deseable, lo valioso y el deber ser del desempeño de los funcionarios .

La capacitación no es sólo lo que la persona aprende, sino lo que puede aplicar, reflexionando y accionando. Es al mismo tiempo una construcción de oportunidades y una respuesta educativa integradora, porque es capaz de satisfacer una necesidad de capacitación dentro de las posibilidades de un marco organizacional. Está centrada en la adquisición de saberes y competencias requeridas para obtener, generar o mantener un trabajo digno y para lograr mayores niveles de competitividad y una comprensión clara de los procesos productivos reales.

Para muchos el funcionario es un empleado policial. Para otros, la mayor parte de los funcionarios son esencialmente servidores públicos, otros lo consideran simplemente un policía. También puede considerársele como un profesional de la seguridad ciudadana. Aunque establecer la distinción pueda parecer una trivialidad, optar por una u otra manera de concebir al funcionario puede tener importantes implicancias al proponer estrategias de capacitación del patrullaje policial para los funcionarios en los puestos de trabajo.

Desde esta perspectiva se justifica en los siguientes planos: pedagógicos, muchas investigaciones que se analizan en el contexto de este trabajo, definen la importancia de las estrategias gerenciales de capacitación y del desempeño laboral en instituciones Policiales a sabiendas de la incidencia que este aspecto puede generar en el desempeño y productividad de sus miembros. En el plano Institucional: Es el de mejorar la calidad del desempeño de los funcionarios en los puestos de trabajo en la Estación Santa Rosa adscritos a la Policía de Carabobo, en todos los niveles, en oficio de un mejoramiento de la función policial ofrecida en dicha Estación Policial.

En el plano social: Favorecer la formación integral de los funcionarios, en la medida en que se cuente con profesionales que están alertas respecto a su rol, tarea y funciones y saben cómo ejecutarlas y mejorarlas. Su atención se centró con más precisión en las tareas y requerimientos de las funciones policiales para con sus deberes e integración con las comunidades, como también en sus necesidades de desarrollo personal. En el plano Político: pueden generarse alternativas que pudieren coadyuvar al mejoramiento continuo de la función y gestión pública en cualquier nivel y modalidad del sistema ejemplo Judicial, buscando las

causas y efectos en los desempeños de los funcionarios. El que existan condiciones básicas de trabajo profesional que permitan ejercer y desarrollar los estándares de desempeño de Estado que estas estrategias de capacitación del patrullaje policial para los funcionarios en los puestos de trabajo en la Estación Santa Rosa adscritos a la Policía de Carabobo impulsará. En el plano académico: Se justifica por cuanto servirá como referente epistemológico para proseguir estudios que aborden esta temática respecto al desempeño laboral de los funcionarios en los puestos de trabajo en la Estación Santa Rosa adscritos a la Policía de Carabobo y al mismo tiempo el estudio permitirá conformar como productos sustentos investigativos sobre las estrategias de capacitación para los funcionarios en los puestos de trabajo.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

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”. Es por ello, la importancia de este capítulo, ya que el mismo proyecta el punto en que el investigador enfrenta al problema de explicar un hecho, utilizando recursos los cuales pueden se denominan teorías.

Antecedentes de la Investigación

Los antecedentes representan las investigaciones que se han realizado previamente en relación al tema objeto de estudio; a continuación se describen tres antecedentes.

Fernández, F. (2010), realizó una Tesis Doctoral titulada: La Capacitación para la gestión de la nueva comunicación interna. Análisis de la aplicación de las tecnologías de la información en los procesos de comunicación interna de las universidades de la comunidad Valenciana, España, la cual tuvo como objetivo plantear un modelo estratégico de capacitación para la gestión de la nueva comunicación interna tomando como eje central los portales corporativos.

La investigación estuvo enmarcada bajo la modalidad cualitativa y cuantitativa utilizando como técnica e instrumentos de recolección de datos, el análisis documental y la encuesta en su modalidad de cuestionario. La Población fueron los alumnos de siete (07) Universidades de la Comunidad Valenciana y la muestra fue de cincuenta (50) estudiantes de estas Universidades.

Se planteó una radiografía del sector en el momento de la investigación y se revisó el modelo de gestión propuesto. Finalmente, las conclusiones de la investigación, teórica y empírica fueron sometidas a un proceso de confrontación con un panel de expertos en comunicación universitaria, lo que permitió llegar a un modelo validado que planteaba integrar los nuevos medios en la gestión de la comunicación interna a partir, principalmente, en la capacitación sobre la adaptación de los principios corporativos a la estructura de los sistemas de información.

Asimismo, se planteó la capacidad de franquiciar la gestión del contenido interno a través de la tecnología XML y la incorporación de contenidos externos mediante su sindicación, Por último, todo el modelo se apoya en la segmentación de públicos y en la personalización de los contenidos; una opción, ésta última, que marcará las tendencias de futuro de la comunicación interna.

El antecedente mencionado ayudó al autor a observar el tratamiento dado en otro contexto a las estrategias de capacitación en el ámbito laboral comunicación, utilizando las herramientas de las propias instituciones para mejorar el flujo de información entre los trabajadores por ejemplo los funcionarios policiales.

Ardila R. (2011), realizo una investigación titulada “La [Motivación](#) laboral de los Funcionarios de la policía Nacional, presentado en la Universidad Santiago de Cali, el propósito de la investigación fue determinar la motivación al logro del funcionario que labora en el cuerpo policial en la región de Cali, Colombia. El autor, manejo como tipo y diseño de la investigación de tipo descriptivo de campo no experimental. La población la conformaron 578 funcionarios que laboran en el Corregimiento de Muñiz, Cali - Colombia, la muestra estuvo conformada por noventa (90) funcionarios de la sede Policial del Corregimiento de Muñiz.

El instrumento fue basado en dos (02) partes: La primera parte consta de los datos demográficos y la segunda parte consta de 20 preguntas referidas a la motivación laboral, los resultados argumentaron que el 49,4% tenían poca motivación dentro del campo laboral. Tiene suma importancia el aporte del trabajo citado, ya que muestra la importancia que reviste la necesidad de motivar por medio de la comunicación al personal para que su desenvolvimiento sea más efectivo, por lo tanto se relaciona con la investigación planteada.

Caldera Salcedo, O. (2009). Realizo un trabajo de investigación, para optar al título de Magíster en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales (UCAB). Dirección de postgrado, titulado; “Perspectivas de la capacitación del liderazgo gerencial de los comisarios del cuerpo de investigaciones, científicas, penales y criminalísticas”. En el mismo se analizaron las perspectivas de capacitación para el liderazgo gerencial de los comisarios pertenecientes al cuerpo de investigaciones, científicas, penales y criminalísticas que constituye el soporte direccional de la organización. La Investigación fue de tipo aplicada y descriptiva bajo el

diseño de campo. Los Instrumento de recolección de datos fueron la encuesta en su modalidad de cuestionario y el análisis deductivo.

Esta investigación permite observar la gestión organizacional de manera que sustente el perfil gerencial acorde a una institución policial donde el liderazgo cumpla las condiciones de proactivo, imaginativo, creativo, con una visión sustentada en la ética. Los resultados permitieron concluir que el la capacitación para el liderazgo de la organización está conformado por los Status y roles de gerente, líder y jefes que han avanzado en el desempeño de sus tareas y han logrado dirigir la organización hasta el lugar que ocupa, con la fortaleza que represente su calidad científica así como la percepción se los comisarios entrevistados responde más a la imagen que se quiere proyectar que a la propia realidad. Esta investigación servirá de soporte técnico y metodológico por cuanto tiene que ver con las instituciones policiales y la variable capacitación, tomando en cuenta los antecedentes y teorías de esta.

De igual forma, Rivas, A. (2010) en su trabajo de investigación titulado: "Correspondencia del desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, con los Planes de Capacitación Aplicados en la Universidad de Carabobo", para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales de la Universidad de Carabobo, puntualizo que las organizaciones de hoy se ven afectadas por los cambios compulsivos de un mundo globalizante, que demanda nuevas habilidades y destrezas para adecuarse a la nuevas exigencias laboral. El estudio fue de carácter descriptivo y de campo con un análisis documental, utilizando como técnica de recolección de datos la observación y se aplicó un cuestionario validado por tres expertos en el área, se utilizó el coeficiente Alpha de Combrach que arrojó un resultado de 0,88 siendo altamente confiable. En los resultados se pudo evidenciar la fractura que existe entre

los planes de capacitación y el desempeño laboral y se detectó las debilidades en los procedimientos para llevar a cabo la capacitación del personal administrativo de FACES, por lo que se concluyó que el desempeño laboral no está en correspondencia por una capacitación sostenida que genere satisfacción y motivación del personal para el desarrollo de sus funciones. Siendo este trabajo vinculante al presente por cuanto servirá de apoyo teórico y metodológico en lo que refiere a la formación y capacitación de los empleados.

López, Y. (2007), Universidad Católica Andrés Bello, en su tesis doctoral titulada "Gestión de los recursos humanos en base a competencias de los Funcionarios de la Policía Metropolitana". Esta tesis tuvo su origen en la actividad policial que el autor ha venido desarrollando en los últimos diez años, dentro del área de conocimiento de Administración, impartiendo asignaturas relacionadas con la organización, la administración y la planificación de organismos policiales en diferentes cursos. La vinculación de esta investigación fue que permitió profundizar en múltiples aspectos las técnicas que han ido surgiendo en los últimos tiempos, para con la capacitación para el patrullaje policial con el fin de fortalecer el desempeño profesional de los funcionarios y funcionarias policiales de la Estación Santa Rosa Estado Carabobo., señalando sus avances e importancia. Así mismo, la necesidad de la gestión de recursos humanos en los organismos Policiales para cada dependencia..

Bases Teóricas

A continuación se presentan los fundamentos teóricos, epistemológicos y conceptuales contenidos en la temática de estudio referida a las variables: capacitación del patrullaje policial para los funcionarios en los puestos de trabajo. Según Sabino (1996:24) Las bases teóricas: “Determinan de manera explicativa el desenvolvimiento de cada una de las variables involucradas en el objeto de estudio”. 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. Con la finalidad de hacer de este proyecto, un entorno más práctico y poco desértico en relación a información o documentación; tomando en consideración el ambiente tratado.

Gerencia y Estrategia

Según Ortiz (2004), expone sobre la gerencia, estrategia, planeación y dirección estratégica que:

Las estrategias surgen de tomar los elementos que la sociedad, durante siglos y años, ha ido enriqueciendo y pasando de generación en generación. La estrategia es el resultado del proceso de planeación; pero, a su vez, es la base para una correcta organización, dirección, control y evaluación. Es por ello que la humanidad ha seguido hablando de estrategias y la historia recoge que los grandes hombres siempre se han planteado

El autor explica que, recientemente, los estudiosos de la dirección reconocen a la estrategia como un factor clave en el éxito organizacional.

Esto tuvo su origen tardío en los cambios ocurridos después de la Segunda Guerra Mundial, con el crecimiento de los mercados e incremento de la competencia y el crecimiento de las organizaciones, lo que ha obligado a los directivos a planear y también a actuar estratégicamente. La esencia de toda estrategia es propiciar el cambio, dar lugar a un proceso de toma de decisiones para la movilización de los recursos con que cuenta la organización, para pasar de un estado actual a otro superior y deseado. Con todos los elementos que enriquecen el proceso de dirección, en lo conceptual y metodológico de la planeación y, en particular, los que caracterizan a la estrategia, sus aspectos medulares, sus formas de elaboración, su incidencia y valor en el proceso de dirección, se está en condiciones de analizar de forma concreta.

Al mismo tiempo, Chiavenato I, (2004:89): La gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Laborales en las empresas continúan asumiendo los principios formulados a principio de siglo y que todavía arrastra del Taylorismo "gerencia tradicional" que estuvo relacionada con la simplificación del trabajo, rigidez en cuanto a la definición estrecha del cargo y la relación directa con las responsabilidades a ejecutar por el trabajador (p.89). Para tratar racionalmente la organización, esta debe caracterizarse como una división del trabajo y la correspondiente especialización de las partes. Sin embargo, a medida que se da la división del trabajo y la especialización debe darse también la coordinación para garantizar la perfecta armonía del conjunto y en consecuencia alcanzar la eficiencia de la organización.

Según Sikila Andreu (1982), Dice:

La implementación de los recursos humanos por y dentro de la empresa, tiene como función principal interrelacionar las actividades que realiza la unidad de personal o departamentos que tiene a su cargo la coordinación del trabajo humano dentro de la empresa. Estas funciones describen todos los deberes,

prácticas y procesos que realiza cada día el gerente de Recursos Humanos. Comúnmente se identifican a través de una estructura donde interactúan los subsistemas de Reclutamiento, Selección, Adiestramiento y Desarrollo y Administración de Sueldos y Salarios" (p.51)

De acuerdo con las ideas expuestas por el autor, referente a las funciones que deben interactuar con la unidad de personal, con el fin de darle cumplimiento a las actividades y responsabilidades relacionadas con el cargo que desempeña, para lograr una mejor productividad del Recurso Humano en los diferentes subsistemas de la gerencia de la administración de personal.

Capacitación

Según Karma, T. (2005:63), La capacitación es: "El conjunto de actividades tendientes a transmitir conocimientos, desarrollar habilidades integrando a los Recursos humanos a los diferentes procesos de la organización". Es una actividad permanente y sistemática que muchas veces busca cambiar actitudes del personal por ejemplo el de Los Funcionarios de la Estación Policial de Santa Rosa para que puedan desempeñar y enfrentar en las mejores condiciones sus competencias en un plano integral. De allí, que la capacitación busca adaptar al funcionarios a perfeccionar sus capacidades técnicas, cualitativas y humanas con el objetivo de obtener resultados positivos en su rendimiento presente y futuro. De allí, que con la aplicación de un plan de capacitación adecuado logramos que el funcionarios se adapte a las exigencias cambiantes del entorno y que el perfil de conocimientos, actitudes y habilidades sean aquellos que el puesto requiere.

Objetivos De La Capacitación.

Según Hellriegel, D; Slocum, J. y Woodman, R. (2005), explican que:

Los conocimientos del personal sean los adecuados y necesarios para poder llevar adelante las múltiples tareas que el puesto y la organización requiere; Lograr que el personal visualice una intención clara por parte de la organización para su continuo desarrollo personal, tanto en las tareas que lleva adelante actualmente como así también aquellas para las que puede ser tenido en cuenta en el futuro; Crear un ambiente apropiado logrando aumentar su motivación, cambiando aquellas actitudes que no colaboren con la integración a su entorno (p.89).

La capacitación puede buscar cambios de comportamiento en el contenido dentro de un programa de capacitación es un elemento fundamental, pudiendo ser información referente al trabajo específico, acerca de los productos, sus servicios, de la empresa, su política, organización o reglamentos. Como así también puede estar orientada a la transmisión de nuevas tecnologías y conocimientos. Se puede orientar también al cambio de actitudes desfavorables o negativas por otras que estimulen la motivación y la sensibilidad respecto a las demás personas que componen el equipo de trabajo, como así también del personal de supervisión y gerencia en cuanto a la comunicación y empatía con sus subordinados. La capacitación puede querer incorporar nuevos hábitos, nuevas técnicas. Desarrollo de nuevos conocimientos y habilidades necesarias para el desempeño del cargo actual. Son aquellas destrezas necesarias para llevar adelante las tareas que van a ejecutarse de acuerdo con el nivel que se espera de ellas. Según la Doctora

Blanca Eekhout (2009) explico que el nuevo modelo policial en Venezuela está basado en algunos presupuestos operativos fundamentales que deben ser dados a conocer por la Capacitación constante de sus funcionarios, que son:

Cuadro N° 1 Ejes Operativos Fundamentales

<p><i>1. Patrullaje preventivo y presencia policial disuasoria:</i> El policía es un “vigilante” o “guardián” de la comunidad, cuya tarea es controlar y velar por la tranquilidad en forma preventiva, a través de su presencia en la vía pública que genera, por sí sola, un impacto disuasivo de delitos e inconductas. A eso se agrega luego el patrullaje al azar en automóvil. El impacto de la aparición del automóvil produjo efectos duraderos en las concepciones de la seguridad pública. Más autos fue sinónimo de mayor presencia policial disuasiva.</p>
<p><i>2. Respuesta rápida:</i> La gran preocupación de la policía, en el modelo tradicional, era llegar lo más rápidamente posible al lugar desde el cual se hacían llamadas de emergencia y llamadas al servicio. Autos rápidos, equipos de comunicación sofisticados, despachos centrales con mapeos digitalizados y seguimiento continuo, eran la vidriera de un sistema de seguridad rápido y efectivo.</p>
<p><i>3. Investigación del delito:</i> Una vez producido el delito, la policía – actuando en dependencia de la justicia ponía un importante aparato operativo al servicio de la investigación del mismo: laboratorios de todo tipo, bancos de datos, fotografías, infografías, etc.</p>
<p><i>4. Organización vertical:</i> La organización, al tomar como base la configuración de las fuerzas armadas, se caracteriza por ser fuertemente estructurada, vertical, con grandes cadenas de mandos, con autoridad rígida y dependencia funcional de la tropa (p.489).</p>

Fuente: El Achkar S. (2009)

La tarea de cambiar actitudes y conductas a veces largamente arraigadas es necesaria para el éxito de modalidades que entrañan nuevas prestaciones. Por ello, cualquier estrategia de cambio debe ponderar la cultura organizacional encontrada y los principios de la enseñanza para adultos en general y policías en particular. Y debe involucrar de manera sustancial a los actuales oficiales jefes, para provocar cambios de paradigma y desde la cadena de mando proyectar inicialmente las modificaciones.

Proceso de Capacitación

Según Mitchell G (1995:49) explica: “ La capacitación se refiere a los métodos usados para proporcionar al personal de una empresa las habilidades que éstos necesitan para realizar su trabajo”. Ésta abarca desde cursos sencillos sobre terminología hasta cursos complejos que permiten entender el funcionamiento de un nuevo sistema; tales cursos pueden ser teóricos o prácticos, o combinados. La capacitación según el autor antes citado es:

Un proceso que lleva a mejorar continuamente las actividades laborales, con el fin de implantar mejores formas de trabajo. Ésta es una actividad sistemática, planificada y permanente, cuyo propósito general es: preparar desarrollar e integrar al recurso humano en el proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores (p.51)

En este sentido, la capacitación va dirigida al perfeccionamiento técnico del trabajador, para que éste se desempeñe eficientemente en las funciones a él asignadas. Producir resultados de calidad, dar excelente servicio a los clientes, prevenir y solucionar anticipadamente problemas potenciales dentro de la organización. Por medio de la capacitación el perfil del trabajador se adecua al perfil de conocimientos, habilidades y actitudes requerido en un puesto de trabajo. La capacitación no debe confundirse con el adiestramiento, este último implica una transmisión de conocimientos que hacen apto al individuo ya sea para un equipo o maquinaria. El proceso de capacitación es un proceso continuo. El mismo está constituido según Newman, William. H. (2002) de cinco pasos, a que continuación se menciona:

1. Analizar las necesidades. Identifica habilidades y necesidades de los conocimientos y desempeño.
2. Diseñar la forma de enseñanza: Se elabora el contenido del programa, folletos, libros, actividades...
3. Validación: Se eliminan los defectos del programa y se hace una presentación restringida a un grupo pequeño de personas.
4. Aplicación: Se dicta el programa de capacitación.
5. Evaluación: Se determina el éxito o fracaso del programa (p.178).

El proceso de capacitación se puede acometer de dos modos. Primero, el que se produce por y dentro el mismo grupo de trabajo; se da un intercambio que fomenta el aprendizaje a través de experiencias compartidas. En este aspecto, la capacitación de saberes es inherente al oficio específico de cada trabajador. Segundo, la que es acometida por una persona ajena al ámbito de la organización. Por ejemplo, facilitadores externos de empresas especializadas en el área. Se capacita al personal de una empresa para alcanzar la satisfacción por el trabajo que realiza; pues si un empleado no está satisfecho con la labor que lleva a cabo no podrá efectuar un trabajo eficiente.

Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos

Según Bernard (2003) la Capacitación significa: "La preparación de la persona en el cargo" . Es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito es preparar, desarrollar e integrar los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno.

La capacitación va dirigida al perfeccionamiento técnico del trabajador para que éste se desempeñe eficientemente en las funciones a él asignadas, produzca resultados de calidad, proporcione excelentes servicios a sus clientes, prevenga y solucione anticipadamente problemas potenciales dentro de la organización. El Desarrollo se refiere a la educación que recibe una persona para el crecimiento profesional a fin de estimular la efectividad en el cargo. Tiene objetivos a largo plazo y generalmente busca desarrollar actitudes relacionadas con una determinada filosofía que la empresa quiere desarrollar. La capacitación es para los puestos actuales y la formación o desarrollo es para los puestos futuros. La capacitación y el desarrollo con frecuencia se confunden, puesto que la diferencia está más en función de los niveles a alcanzar y en la intensidad de los procesos. Ambas son actividades educativas.

Desempeño Profesional

Fragola N. (2004) explica:

El desempeño laboral es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual (p.25).

Las revisiones del rendimiento laboral por lo general se llevan a cabo anualmente y pueden determinar que se eleve la elegibilidad de un empleado, decidir si es apto para ser promovido o incluso si debiera ser despedido.

Características del Desempeño Profesional

Según Flores R (2008:89) las características del desempeño profesional se refiere a: La intención de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar los objetivos. A la habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente y a las medidas que toma para lograr los objetivos mas allá de lo requerido. Es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto productivo y el despliegue de las capacidades su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con su entorno .

Metas y Objetivos Laborales.

El autor antes citado, explica: “La fijación de metas y objetivos es una manera de garantizar que tu desempeño en el trabajo sea aceptable” (p.26). El cumplimiento de las metas diarias que conducen a los objetivos generales pueden mejorar la evaluación de tu desempeño laboral cuando llegue el momento de llevarla a cabo. Crea un objetivo específico para tu trabajo y esfuérzate por alcanzarlo siguiendo la política y los procedimientos de la compañía. Mantén tus objetivos en mente y recurre a metas diarias y semanales que te ayuden a cumplirlos. Esto te puede ayudar a ser más productivo y a desempeñarte de acuerdo a las expectativas de tu empleador.

Revisión del desempeño laboral

Holmes R. (2005:69) explica que: “El hecho de prepararte para una revisión de tu desempeño te puede ayudar a lograr un resultado positivo. Haz una lista de todas las cosas que has logrado durante el período de revisión y resume tus metas y objetivos para el próximo período”. Esto quiere decir que s los jefes de una Estación Policial tienen sugerencias sobre la manera de

mejorar la forma de llevar a cabo tu trabajo, debe enumerarlas y discutir las con sus funcionarios como por ejemplo la capacitación para el patrullaje policial con el fin de fortalecer el desempeño de los funcionarios en los puestos de trabajo en la Estación Santa Rosa adscritos a la Policía de Carabobo.

Definición de Términos.

Adiestramiento: Es un proceso continuo, ordenado que permite en el individuo los conocimientos, habilidades y destrezas requeridas para desempeñar eficientemente el puesto de trabajo.

Capacitación: proceso de enseñanza a los nuevos colaboradores en las habilidades básicas que necesitan para desempeñar su trabajo.

Conocimiento: Es una capacidad humana u no una propiedad de un objeto como pueda ser un libro. Su transmisión implica un proceso intelectual de enseñanza y aprendizaje.

Desempeño: realización de las funciones propias de un cargo o trabajo.

Eficacia: Relación existente entre el trabajo desarrollado, tiempo invertido, inversión realizada en hacer algo.

Eficiencia: uso racional de los recursos con que se cuenta para alcanzar un objetivo predeterminado.

Entrenamiento: Preparación de un trabajador por medio de instrucción más o menos orgánica y formal, para que pueda ejercer una tarea determinada.

Equidad: Justicia natural, sinónimo de igualdad.

Estrategias: es un conjunto de acciones planificadas sistemáticamente en el tiempo que se llevan a cabo para lograr un determinado fin o misión

Evaluación del desempeño: proceso continuo de revisión, seguimiento y medición de resultados obtenidos por el trabajador en su puesto actual considerando el uso de los recursos a su alcance.

Formación profesional: se entiende todo aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida.

Motivación: Son todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un sujeto.

Patrullaje: Se denomina patrullaje a la acción sistemática que realizan los funcionarios y funcionarias de los cuerpos de policía al recorrer un territorio previamente determinado y teniendo como objetivos, ofrecer seguridad a las entidades e instituciones, jurídicas y físicas, garantizar el buen orden de convivencia y obstaculizar la ocurrencia de hechos delictivos.

Vigilancia: conjunto de medidas policíacas de carácter público que durante el recorrido de patrullaje realizan los funcionarios y funcionarias de los cuerpos de policía, destinadas a garantizar la seguridad a las entidades e instituciones, jurídicas y físicas, el buen orden de convivencia y obstaculizar la ocurrencia de hechos delictivos.

Objetivo General: Determinar las estrategias de capacitación para el patrullaje policial con el fin de fortalecer el desempeño profesional de los funcionarios y funcionarias policiales de la Estación Santa Rosa Estado Carabobo.						
Objetivo Especifico	Categoría	Definición	Indicadores	Instrumentos	Items	Fuentes
Diagnosticar la situación actual con respecto a la capacitación de patrullaje policial de los funcionarios y funcionaria en la Estación Santa Rosa adscritos a la Policía de Carabobo.	Situación actual con respecto a la capacitación de patrullaje policial de los funcionarios y funcionaria en la Estación Santa Rosa	Es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto de la preparación de los funcionarios y el despliegue de sus capacidades	Test Evaluaciones Prácticas	Cuestionario	<p>Item 1. ¿ El patrullaje Policial, se concentra efectivamente en su atención y actuación en desalentar la comisión de delitos,?</p> <p>Items 2. ¿ Conocen los funcionarios los factores sociales, políticas y económicas en la comunidad?</p> <p>Items 3. ¿ Existe comunicación de los vecinos con los funcionarios Policiales?</p> <p>Items 4 ¿ El incremento de los delitos tiene respuestas de los entes de seguridad ciudadana?</p>	Funcionarios Patrulleros

Cuadro N° 2

Fuente: Rojas s (2014)

Cuadro Nº 3

Objetivo General: Determinar las estrategias de capacitación para el patrullaje policial con el fin de fortalecer el desempeño profesional de los funcionarios y funcionarias policiales de la Estación Santa Rosa Estado Carabobo.						
Objetivo Especifico	Categoría	Definición	Indicadores	Instrumentos	Items	Fuentes
Establecer los factores que inciden en el desempeño profesional de los funcionarios y funcionarias policiales de la Estación Santa Rosa Estado Carabobo, según las reglas mínimas de estandarización para los cuerpos policiales.	Los factores que inciden en el desempeño profesional de los funcionarios y funcionarias policiales de la Estación Santa Rosa Estado Carabobo,	Son los que tienen que ver con el comportamiento de los trabajadores y los resultados obtenidos, así como de la motivación.	La motivación: Adecuación / ambiente de trabajo: Establecimiento de objetivos: Reconocimiento del trabajo: La participación del empleado: La formación y desarrollo profesional:	Cuestionario	Item5. ¿Existen estrategias para cambiar actitudes y conductas en el patrullaje Policial? Items 6. ¿Se hallan tácticas para establecer comunicación efectiva con la comunidad? Items7. ¿Se pondera la cultura comunicacional y los principios de la enseñanza para los policías en particular. ? Items8 ¿Los Comisionados y supervisores jefes, provocan cambios de paradigma desde la cadena de mando?	Funcionarios Patrulleros

Fuente: Rojas s (2014)

Cuadro N° 4

Objetivo General: Determinar las estrategias de capacitación para el patrullaje policial con el fin de fortalecer el desempeño profesional de los funcionarios y funcionarias policiales de la Estación Santa Rosa Estado Carabobo.						
Objetivo Especifico	Categoría	Definición	Indicadores	Instrumentos	Items	Fuentes
Determinar las estrategias que mejoren el patrullaje policial con el fin de fortalecer el desempeño de los funcionarios en los puestos de trabajo en la Estación Santa Rosa adscritos a la Policía de Carabobo.	Estrategias que mejoren el patrullaje policial	Son las Planes orientados sobre cómo patrullar y cómo establecer una relación positiva con los habitantes a fin de mejorar el servicio policial.	Plan Objetivos Cuadros Indicadores	Cuestionario	Item 9. ¿Cree usted importante la comunicación efectiva entre el funcionario y la comunidad? Items 10.¿Sera necesario Determinar las estrategias de capacitación para el patrullaje policial con el fin de fortalecer el desempeño profesional de los funcionarios y funcionarias policiales de la Estación Santa Rosa Estado Carabobo?	Funcionario s Patrulleros

Fuente: Rojas s (2014)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLOGICO

Una vez formulado el problema, delimitado los objetivos y asumidas las bases teóricas que orientan el sentido de la investigación de manera precisa, para indicar el tipo de datos que se requiere indagar deben seleccionarse los distintos métodos y técnicas que posibiliten la obtención de información, para ello se elabora el Marco Metodológico, que según Balestrini (2004:113) “esta referido al momento que alude al conjunto de procedimientos lógicos, tecnológicos, operacionales, implícitos en todo proceso de investigación” .

Diseño y Tipo de Investigación

Una de las decisiones fundamentales del investigador al momento de realizar un trabajo, es determinar el diseño de estudio a realizar. El mismo abarca la etapa de identificación y formulación del problema en la que cada etapa de realización y formulación del problema provee los elementos que sirven para su selección definitiva.

El diseño de la investigación y este no es más que la estrategia que aplica el investigador para resolver la problemática planteada. Sabino, citado por Arias (2006:89): “El Diseño de la Investigación tiene como objetivo proporcionar un modelo de verificación que permita contrastar hechos con teorías, y su forma es la de una estrategia o plan general que determina las operaciones necesaria para hacerlo”.En este estudio el diseño de la

investigación es de campo porque se recolectarán datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna.

Al respecto, Arias. (2008:48), expresa que la investigación de campo. “Consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna. Esto permite indagar los efectos de la interrelación entre diferentes tipos de variable sociológicas educacionales”.

El presente estudio está enmarcado bajo la modalidad de un proyecto factible, porque propone establecer las estrategias de capacitación para el patrullaje policial con el fin de fortalecer el desempeño profesional de los funcionarios y funcionarias policiales de la Estación Santa Rosa Estado Carabobo, es por ello que la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2007), define proyecto factible como:

La propuesta y desarrollo de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupo sociales, pueden referirse a la formulación de políticas, programas, tecnología, método o proceso, el proyecto debe tener apoyo en una investigación de tipo documental de campo o un diseño que incluya ambas modalidades. (p. 7).

El mismo consiste en una propuesta para establecer las estrategias de capacitación para el patrullaje policial, siendo un método estratégico para fortalecer el desempeño profesional de los funcionarios y funcionarias policiales de la Estación Santa Rosa Estado Carabobo.

Población.

La población estuvo conformada por los funcionarios y funcionarias policiales de la Estación Santa Rosa Estado Carabobo. Sulltizado por Arias Fidas (2006:210) explica que la población es: el conjunto de todos los casos que concuerdan de especificaciones. En general la población estuvo constituida por sesenta (60) funcionario.

Cuadro N° 05 Poblaciónfuncionarios y funcionarias policiales de la Estación Santa Rosa Estado Carabobo

Estratos	Sujetos
Comisionado	1
Supervisores Jefes	3
Supervisores Agregado	3
Supervisores	6
Oficiales Jefes	9
Oficiales Agregados	16
Oficiales	24
Total	60

Fuente:Rojas s (2014)

Muestra.

La muestra se determina con el fin de investigar a partir del conocimiento de sus características particulares. Tamayo (2004:115) la define como: "La selección de algunos elementos con la intención de averiguar algo sobre la población de la cual están formados.". Según Arias (2006:85), el muestreo no probabilístico es un procedimiento de selección en el que se desconoce la probabilidad que tienen los elementos de la población para integrar la muestra así mismo se considera intencional porque los

elementos son escogidos en criterios o juicios preestablecidos por el investigador.

Cuadro N° 06 Muestra

Estratos	Sujetos	Muestra
Comisionado	1	1
Supervisores Jefes	3	1
Supervisores Agregado	3	1
Supervisores	6	2
Oficiales Jefes	9	4
Oficiales Agregados	16	5
Oficiales	24	6
Total	60	20

Fuente: Rojas s (2014)

En la presente investigación se tomaran los funcionarios patrulleros veinte (20). Una vez obtenidos los indicadores de los elementos teóricos y definido el diseño de la investigación, es preciso definir las técnicas e instrumentos de recolección de datos para construir los instrumentos que permiten conocer a profundidad la realidad estudiada, siendo estos los recurso de que utiliza el investigador para acercarse al fenómeno y extraer de ellos información para posteriormente presentar los resultados obtenidos.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos representan un elemento importante que permite llevar a cabo el acopio de de información. Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, R. y Baptista, P, (2008 : 89), acota: "Una vez seleccionado el diseño de investigación apropiado y la muestra adecuada de acuerdo con el problema de estudio es necesario

recolectar los datos pertinentes sobre las variables involucradas en el estudio.” Es bueno aclarar que existen diferentes técnicas de recolección de información, en este caso y de acuerdo al tipo de estudio se va a hacer uso de la técnica de la encuesta y la observación directa.

Según Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, R. y Baptista, P. (2008:145), expresa que: “La Encuesta 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” y que la observación directa es;“aquella en el cual el investigador puede observar y recoger datos mediante su propia observación”. En lo que se refiere al instrumento de recolección de datos es el recurso que utiliza el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información, de este modo sintetiza en si toda la labor previa de la investigación, resume los aportes del marco teórico al seleccionar datos que corresponden a los indicadores y, por lo tanto a las variables o conceptos utilizados.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, R. y Baptista, P (2008), (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 fue el cuestionario. Al respecto Tamayo y Tamayo (2004:74), 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”.

Validez

Según la UPEL (2006) establece que. “consiste en un procedimiento en el cual el o los instrumentos diseñados por el estudiante, es sometido a la evaluación de un experto en el área académica” (p.34). Como fueron los Profesores Magister Alexander Martínez, Arístides Ortega y Mariela Aguilar, la validez se determina por el juicio de los expertos, a quienes se les suministró un ejemplar del instrumento con su respectivo Cuadro de operacionalización y formato para registrar la validez.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

El análisis de resultados contiene la información encontrada durante el proceso de investigación. Esta información fue analizada de manera tal que guiaran hacia la consecución de los objetivos planteados en el capítulo I. Exponiendo los resultados obtenidos de la técnica de recolección de datos. Estos resultados se presentan ordenados con sus respectivos análisis, de manera que el lector no tenga confusión alguna.

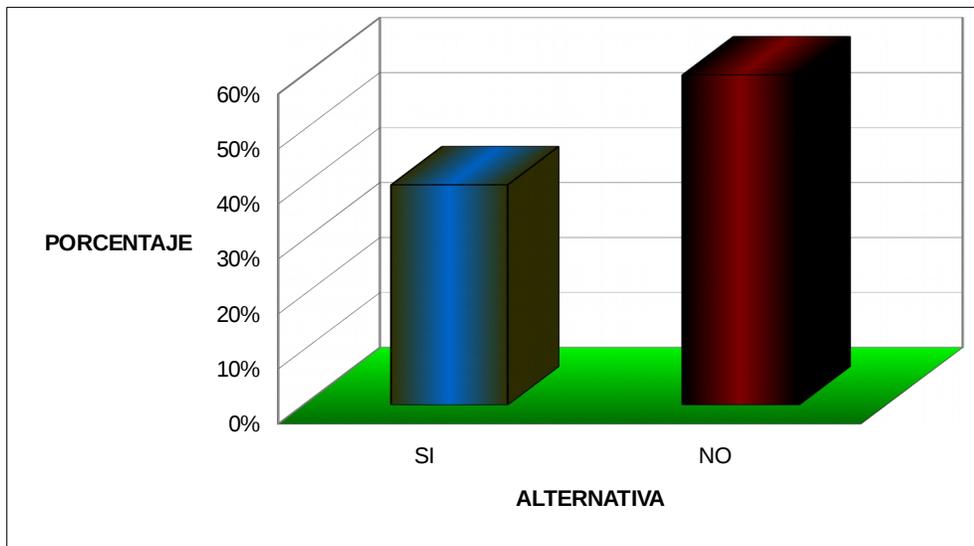
Es importante destacar que en los Trabajos de Grado fundados en la modalidad de campo, los resultados acceden a nivel efectivo, donde se muestran, examinan e interpretan de modo ordenado, con el apoyo instrumentos utilizados (Cuadros, gráficos, tablas, etc)., y en función de los objetivos y la operacionalización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

Item 1.¿El patrullaje Policial, se concentra efectivamente en su atención y actuación en desalentar la comisión de delitos?

Cuadro N° 7Efectivamente en su atención y actuación en desalentar la comisión de delitos

Total Muestra	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
20	SI	8	40%
	NO	12	60%
	TOTAL	20	100%

Gráfico N ° 1



Fuentes: Rojas (2014)

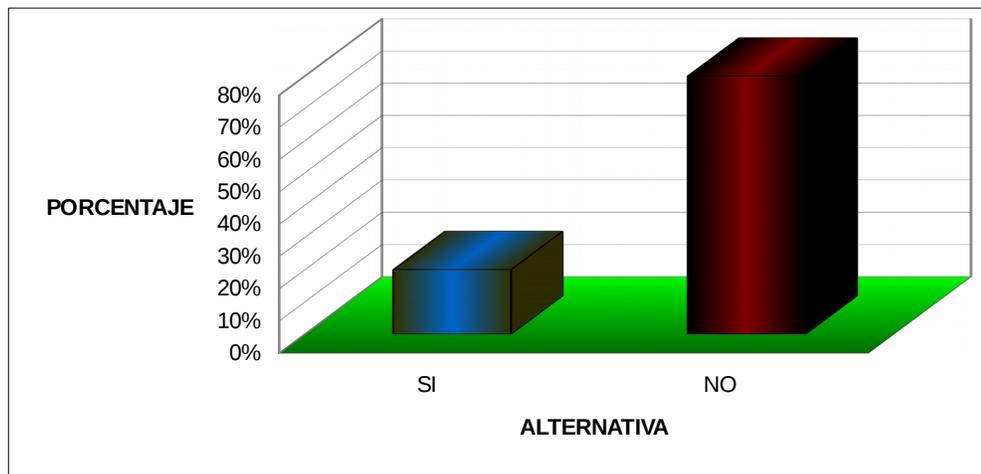
Análisis: El 40% de los encuestados respondieron que si., mientras el 60% dijo que no El patrullaje Policial no se concentra efectivamente en su atención y actuación en desalentar la comisión de delito. Lo que evidencia que los funcionarios no tienen empatía con la función prestada.

.Item 2.¿Conocen los funcionarios los factores sociales, políticas y económicas en la comunidad?

Cuadro N° 8Factores sociales, políticas y económicas en la comunidad

Total Muestra	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
20	SI	4	20%
	NO	16	80%
	TOTAL	20	100%

Gráfico N ° 2



Fuentes: Rojas (2014)

Análisis: El 20% de los encuestados respondieron que si., mientras el 80% dijo no conocen los factores sociales, políticas y económicas en la comunidad y no existe una comunicación mutua entre los funcionarios. Lo cual evidencia existe desconocimiento de los factores que inciden en el

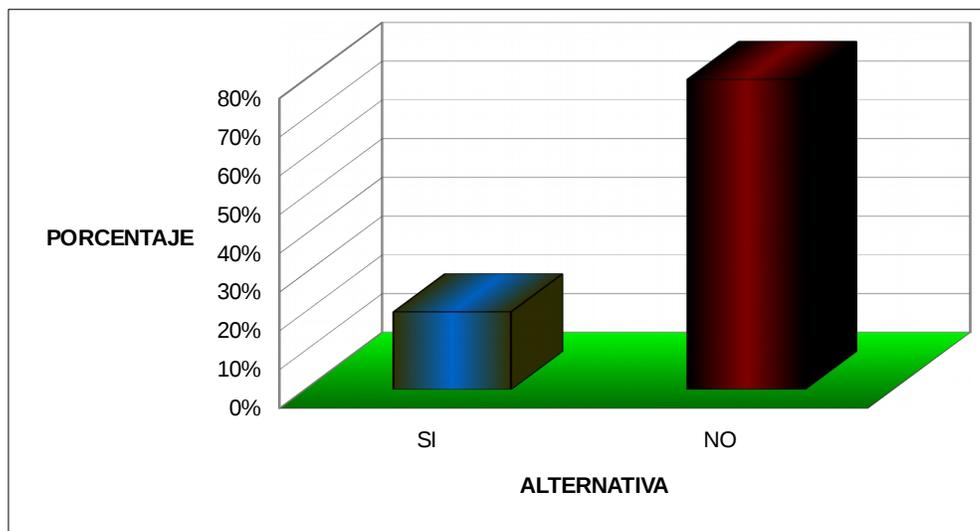
entorno..

.Ítem 3¿Existe comunicación de los vecinos con los funcionarios Policiales?

Cuadro N° 9Comunicación de los vecinos con los funcionarios Policiales

Total Muestra	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
20	SI	4	20%
	NO	16	80%
	TOTAL	20	100%

Gráfico N ° 3



Fuentes: Rojas (2014)

Análisis: El 20% de los encuestados respondieron que si.,

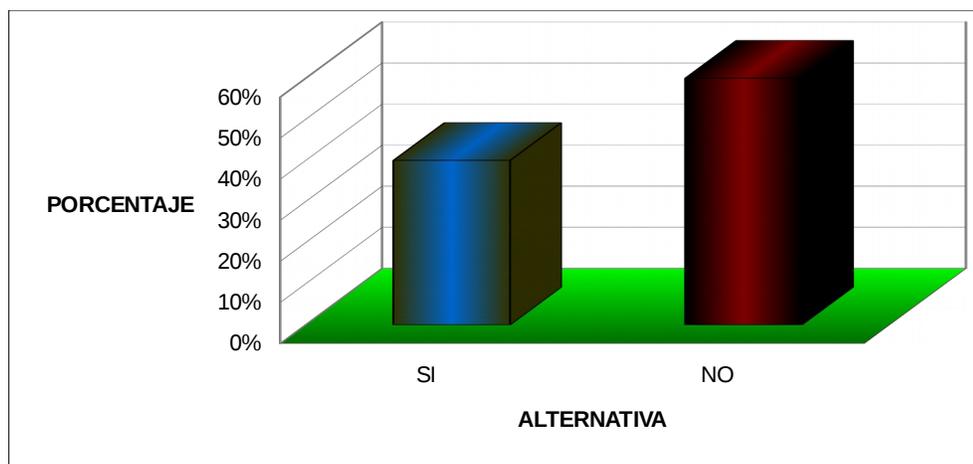
mientras el 80% dijo que no existe comunicación de los vecinos con los funcionarios Policiales, siendo este un aspecto muy negativo para la consecución de las metas propuestas para el patrullaje en cuanto a la relación con las contralorías sociales.

Item 4. ¿El incremento de los delitos tiene respuestas de los entes de seguridad ciudadana?

Cuadro N° 10 Incremento de los delitos tiene respuestas de los entes de seguridad ciudadana

Total Muestra	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
20	SI	8	40%
	NO	12	60%
	TOTAL	20	100%

Gráfico N ° 4



Fuentes: Rojas (2014)

Análisis: El 40% de los encuestados respondieron que si., mientras el 60% dijo que no, el incremento de los delitos no tiene

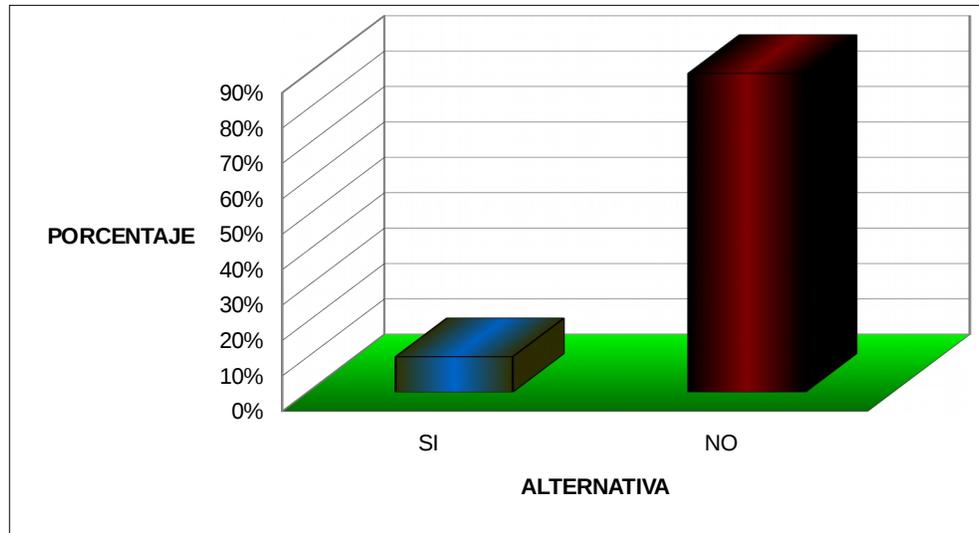
respuestas de los entes de seguridad ciudadana.

Item 5. ¿Existen estrategias para cambiar actitudes y conductas en el patrullaje Policial?

Cuadro N° 11 Actitudes y conductas en el patrullaje Policial

Total Muestra	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
20	SI	2	10%
	NO	18	90%
	TOTAL	20	100%

Gráfico N ° 5



Fuentes: Rojas (2014)

Análisis: El 10% de los encuestados respondieron que si., mientras el 90% dijo que no existen estrategias para cambiar actitudes

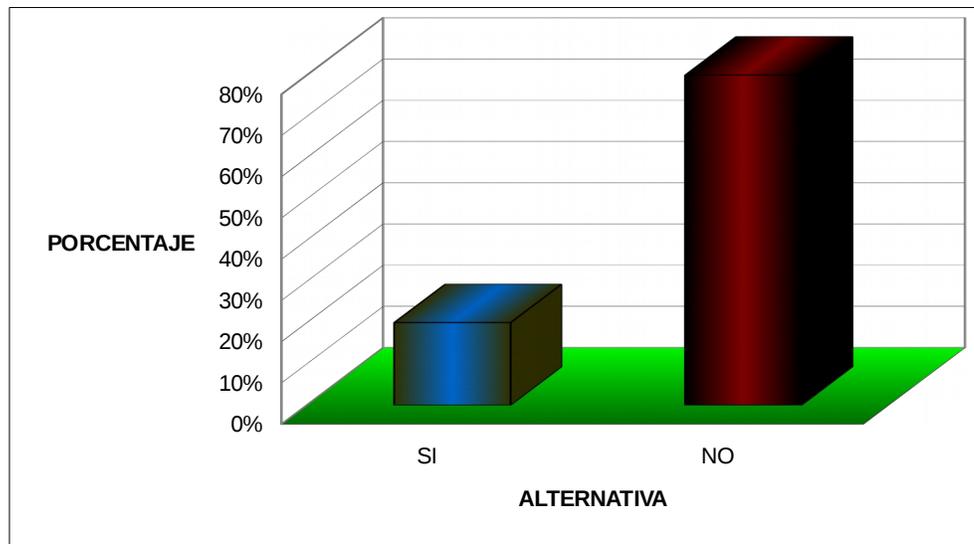
y conductas en el patrullaje Policia, ni comunicación verbal o escrita para transmitir información relevante.

Item 6. ¿Se hallan tácticas para establecer comunicación efectiva con la comunidad?

Cuadro N° 12Tácticas para establecer comunicación efectiva con la comunidad

Total Muestra	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
20	SI	4	20%
	NO	16	80%
	TOTAL	20	100%

Gráfico N ° 8



Fuentes: Rojas (2014)

Análisis: El 80% de los encuestados respondieron que no se hallan tácticas para establecer comunicación efectiva con la

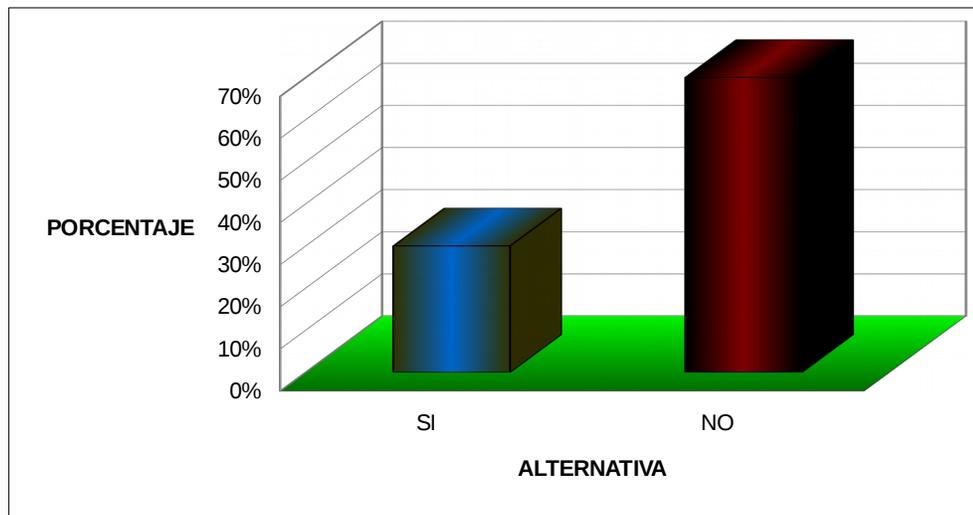
comunidad. Por se evidencia que los funcionarios policiales no cumplen con su lo estipulado en las normas de estandarización de los cuerpos policiales sobre la creación y difusión de los Comités de Seguridad Ciudadana.

Items 7 ¿Se pondera la cultura comunicacional y los principios de la enseñanza para los policías en particular. ?

Cuadro N° 13 Cultura comunicacional

Total Muestra	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
20	SI	6	30%
	NO	14	70%
	TOTAL	20	100%

Gráfico N ° 7



Fuentes: Rojas (2014)

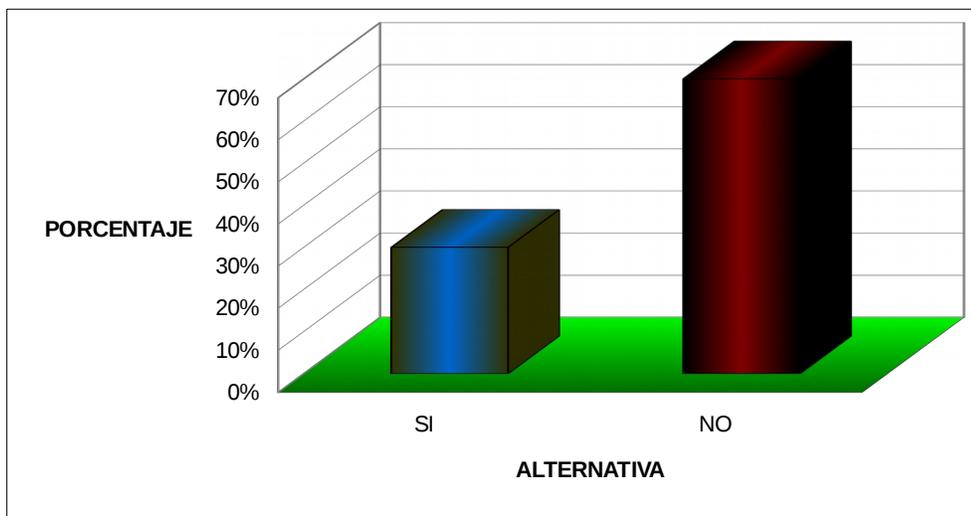
Análisis: El 70% de los encuestados respondieron que no se pondera la cultura comunicacional y los principios de la enseñanza para los policías en particular. Lo que evidencia la falta de práctica de los nuevos métodos de las funciones policiales.

Item 8. ¿Los Comisionados y supervisores jefes, provocan cambios de paradigma desde la cadena en el patrullaje policial con el fin de fortalecer cultura comunicacional de los funcionarios y funcionarias policiales de la Estación Santa Rosa Estado Carabobo.?

Cuadro N° 14 Cultura comunicacional

Total Muestra	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
20	SI	6	30%
	NO	14	70%
	TOTAL	20	100%

Gráfico N ° 8



Fuentes: Rojas (2014)

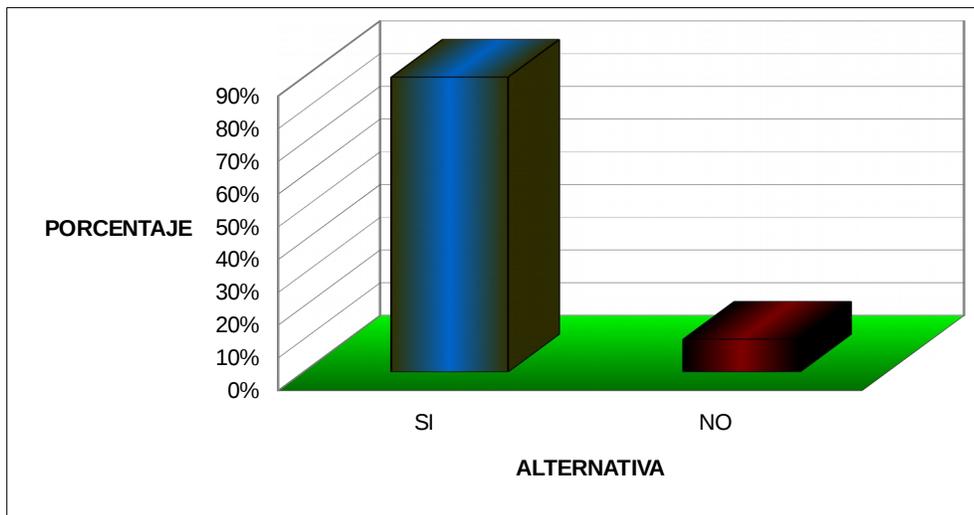
Análisis: El 70% de los encuestados respondieron que los Comisionados y supervisores jefes no provocan cambios de paradigma desde la cadena en el patrullaje policial. De allí, que no se fortalece el desempeño profesional de los funcionarios y funcionarias policiales de la Estación Santa Rosa Estado Carabobo. Mientras una minoría de 30% dice que si se realiza.

Item 9 ¿Cree usted importante la comunicación efectiva entre el funcionario y la comunidad??

Cuadro N° 15 Comunicación efectiva

Total Muestra	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
20	SI	18	90%
	NO	2	10%
	TOTAL	20	100%

Gráfico N ° 9



Fuentes: Rojas (2014)

Análisis: El 90% de los encuestados respondieron que SI creen que es importante la comunicación efectiva entre el funcionario y la comunidad. Evidenciando no estar conforme con el sistema de

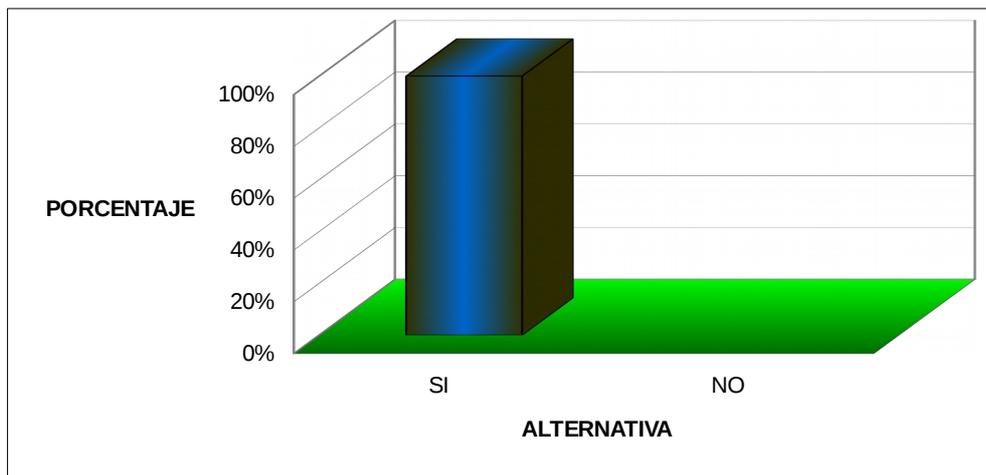
comunicación utilizado por los funcionarios y los Consejos Comunales en la Estación Policial Santa Rosa, Valencia Estado Carabobo, por falta de estrategias gerenciales y recursos técnicos y operativos para su integración.

Item 10 ¿Cree usted que sea necesario proponer estrategias de capacitación para el patrullaje policial con el fin de fortalecer el desempeño profesional de los funcionarios y funcionarias policiales de la Estación Santa Rosa Estado Carabobo?

Cuadro N° 16proponer estrategias de capacitación

Total Muestra	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
20	SI	20	20%
	NO	0	80%
	TOTAL	20	100%

Gráfico N ° 10



Fuentes: Rojas (2014)

Análisis: El 100% de los encuestados respondieron que si era necesario proponer las estrategias de capacitación para el patrullaje policial con el fin de fortalecer el desempeño profesional de los funcionarios y funcionarias policiales de la Estación Santa Rosa Estado Carabobo.

CAPÍTULO V

LA PROPUESTA

Desarrollo de la Propuesta

La presente propuesta tiene como propósito establecer los factores que inciden en el desempeño profesional de los funcionarios y funcionarias policiales de la Estación Santa Rosa Estado Carabobo, según las reglas mínimas de estandarización para los cuerpos policiales y determinar las estrategias que mejoren el patrullaje policial en la Estación Santa Rosa adscrito a la Policía de Carabobo.

Una vez realizado el diagnóstico de la situación, quedó evidenciado que en la actualidad en la dirección o jefatura de la Estación Policial de la Parroquia Santa Rosa, Valencia Estado Carabobo, existe la necesidad de emplear determinar las estrategias de capacitación para el patrullaje policial con el fin de fortalecer el desempeño profesional de los funcionarios y funcionarias policiales de la Estación Santa Rosa Estado Carabobo.

Es importante destacar que la misma dista mucho de ser efectiva, hecho que se demostró en la tendencia que tuvieron las respuestas dadas por los encuestados, en donde se pudo constatar que el patrullaje Policial no se concentra efectivamente en su atención y actuación en desalentar la comisión de delito. Lo que evidencia que los funcionarios no tienen empatía con la función prestada. Igualmente no conocen los factores sociales, políticas y económicas en la comunidad y no existe una comunicación mutua entre los funcionarios. Lo cual evidencia existe desconocimiento de los factores que inciden en el entorno.

En otro orden de ideas, no existe comunicación de los vecinos con los funcionarios Policiales, siendo este un aspecto muy negativo para la consecución de las metas propuestas para el patrullaje en cuanto a la relación con las contralorías sociales. Incrementando los delitos y no se tiene respuestas de los entes de seguridad ciudadana, esto dado ha que no existen estrategias para cambiar actitudes y conductas en el patrullaje Policia, ni comunicación verbal o escrita para transmitir información relevante. De allí, que es necesario determinar las estrategias de capacitación para el patrullaje policial con el fin de fortalecer el desempeño profesional de los funcionarios y funcionarias policiales de la Estación Santa Rosa Estado Carabobo.

Es de hacer notar, que las estrategias se conciben como un conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas necesarios para favorecer en el gerente de la institución competencias personales de liderazgo efectivo que le permitan la optimización de su función gerencia. De esta manera, se confirma la importancia de la propuesta que se presenta a continuación, la cual contiene elementos que permiten que dirección/líder proyecte estrategias a todos los miembros de la organización para potenciar la institución y las comunidades hacia el éxito y proactividad.

Las estrategias de capacitación para el patrullaje policial con el fin de fortalecer el desempeño profesional de los funcionarios y funcionarias policiales de la Estación Santa Rosa Estado Carabobo., como herramienta para mejorar el desempeño de los funcionarios tiene su base en el diagnóstico realizado en relación a la necesidad que de proponer las mismas. Hecho este evidenciado en la alta tendencia de los encuestados a desconocer y por lo tanto no manejar estrategias de comunicación lo que indica que continúan apegados a paradigmas antiguos en contraposición a las normas mínimas de estandarización para los Cuerpos Policiales cónsono con los cambios organizacionales actuales, enrumbados hacia la efectividad del control social, donde el

capital humano aceptado, estimado y valorado como persona ocupa el primer lugar y la función compartida entre las instancias del Poder Público, los ciudadanos, y las organizaciones del Poder Popular para garantizar que la inversión pública se realice de manera transparente y eficiente y que las actividades del sector privado no afecten los intereses colectivos. Por lo tanto, el diagnóstico se convierte en el punto de referencia para el diseño de las estrategias.

Objetivo General

Capacitar al participante de un conjunto de estrategias para el patrullaje policial con el fin de fortalecer el desempeño profesional de los funcionarios y funcionarias policiales de la Estación Santa Rosa Estado Carabobo.,.

Objetivos Específicos

1. Analizar experiencias en los participantes
2. Facilitar al participante de un conjunto de herramientas
3. Desarrollar experiencias de autores..
4. Mejorar en los participantes las habilidades para la Toma de Iniciativas para promover Desarrollar experiencia Comunicacionales en los participantes que les permitan interactuar en forma Asertiva.
5. Propiciar en los participantes actitudes
6. Describir la visión de la Calidad Total
7. Identificar los modelos y procesos para la Toma de Decisiones.

Justificación

Dirigir personas es un arte en el que no todos los gerentes han conseguido tener éxito. En una época como la actual, con grandes concentraciones de empresas tecnológicas, industriales, organismos del Estado, entre otros, sólo las personas constituyen el elemento diferenciador que permite crear valor, incrementar la eficacia y la diferenciación positiva.

Por ello es fundamental que el gerente de hoy deba buscar estrategias. Muchas investigaciones que se analizan en el contexto de este trabajo, definen la importancia de las estrategias gerenciales en organismos policiales a sabiendas de la incidencia que este aspecto puede generar en el desempeño y productividad de sus miembros, en función compartida entre las instancias del Poder Público, los ciudadanos, y las organizaciones del Poder Popular.

De allí que pueden generarse alternativas que pudieren coadyuvar al mejoramiento continuo de las instituciones en cualquier nivel y modalidad por ejemplo la Estación Policial de la Parroquia Santa Rosa, Valencia Estado Carabobo. Entonces, las organizaciones policiales exigen nuevos estilos de gerencia capacidades y habilidades personales básicas. Dentro de este contexto, que enfocadas a través de la persona-equipo transmitan confianza y delegación a aquellos que han decidido formar parte de un proyecto, involucrando su vida y sus ilusiones personales. La gerencia policial no debe permanecer aislada a estos cambios políticos, económicos y sociales y es por esto que sus jefes policiales necesitan reunir competencias personales que los conviertan en los líderes de su institución policial y les permitan hacerse partícipes de las grandes transformaciones que han de producirse en el sistema policial venezolano.

Es por esto, que se justifica la presentación de un conjunto de estrategias como herramienta de capacitación para el patrullaje policial con el fin de fortalecer el desempeño profesional de los funcionarios y funcionarias policiales de la Estación Santa Rosa Estado Carabobo y actualizarse en su función gerencial, así estar a la par de la vida cambiante y atrayente en todos los escenarios en los que les corresponda a los estándar de la Policía en la República Bolivariana de Venezuela

Es de hacer notar, que estrategias gerenciales presentadas se encuentran estructuradas en un objetivo general, la misión y visión, cuatro (4) módulos contentivos de las diferentes competencias personales que debe reunir el gerente efectivo (autoestima y comunicación efectiva, sentido de pertenencia y liderazgo, toma de decisiones, motivación al logro y control social), cada uno de los cuales contiene objetivo general, objetivos específicos, contenido y estrategias a desarrollar. Por último cada módulo tendrá un lapso de duración de (8) horas académicas para un total de (32), distribuidas en cuatro (4) días.

Síntesis Descriptiva de la Propuesta

La propuesta se estructuró de la siguiente forma:

Fase de Sensibilización: La finalidad es informar al personal jefe de las estrategias de capacitación para el patrullaje policial con el fin de fortalecer el desempeño profesional de los funcionarios y funcionarias policiales de la Estación Santa Rosa Estado Carabobo., acerca de la propuesta a implementarse a través de campañas publicitarias, carteleras, volantes; con el fin de despertar en ellos el interés y el deseo de participación para lograr los cambios propuestos acerca de Estrategias Gerenciales como herramienta para mejorar el desempeño docente, lo cual cada integrante de una organización debe practicar y hacer de manera efectiva la propuesta.

Fase de Capacitación: La finalidad es lograr que los funcionarios de la estrategias de capacitación para el patrullaje policial con el fin de fortalecer el desempeño profesional de los funcionarios y funcionarias policiales de la Estación Santa Rosa Estado Carabobo. se interrelacione, a través de conocimientos, investigaciones, debates, debilidades, percepciones y fortalezas en los talleres y actividades que se ofrecen en la propuesta de Comunicación en base a las norma mínimas de estandarización para los cuerpos policiales, en lo que refiere al control externo o social en pro de una mejor comunicación.

Fase de Implementación: Permitirá sensibilizar, actualizar y aportar a los directivos conocimientos y herramientas en el desarrollo de los talleres y actividades con una visión de calidad total y valores compartidos de control social, para promover la comunicación entre funcionarios y los Consejos Comunales en la Estación Policial de la Parroquia Santa Rosa, Valencia Estado Carabobo, donde el insumo principal lo forman el Los Jefes de Estación Gerente (Jefe) como Directivo y Funcionarios, facilitándole los recursos materiales, tecnológicos y didácticos. El segundo término comprende los procesos a través de cuatro (04) talleres que permitirán desarrollar la función compartida entre las instancias Policiales, los ciudadanos, y las organizaciones del Poder Popular.

Finalmente se puede observar el producto que se espera obtener finalizada la propuesta, en el presente caso un Jefe de Estación firme, trabajando de forma efectiva, con alta autoestima, sentido de pertenencia, proactivo, comunicativo, motivado y tomando decisiones compartidas con el fin de lograr un una comunicación efectiva entre los Consejos Comunales y Los funcionarios a su mando.

Planificación de la Propuesta

La propuesta se desarrollará en jornadas de trabajo continuas que consta de cuatro (04) talleres, con una duración de seis (6) horas académicas diarias por cada sesión cumpliéndose un total de veinte cuatro (24) horas. En el transcurso de cada jornada se desarrollarán los objetivos específicos a través de las estrategias metodológicas propuestas. Las jornadas se organizarán semanalmente de la siguiente manera:

1. En un horario comprendido de 08:00 a 04:00, los días sábados, con un receso de 30 minutos por cada sesión para el refrigerio.
2. Las actividades programadas se coordinarán tomando en cuenta la disponibilidad y necesidades de los directivos y de la institución de forma organizada.
3. La asistencia, la puntualidad y participación en la realización de los talleres serán requisitos indispensables para la acreditación de certificados otorgados por la institución.
4. Los facilitadores de la propuesta pueden ser profesionales, incluyendo a directivos de la misma institución con dominio en los temas y actividades propuestas.

La viabilidad de la misma, se fundamenta en la determinación de las insuficiencias: La propuesta es factible, porque está diseñada atendiendo a los resultados arrojados en el diagnóstico realizado, en el patrullaje policial con el fin de fortalecer el desempeño profesional de los funcionarios y funcionarias policiales de la Estación Santa Rosa Estado Carabobo.

Con la propuesta de estrategias gerenciales para promover la comunicación entre funcionarios y los Consejos Comunales en la Estación Policial de la Parroquia San Blas, Valencia Estado Carabobo, no sólo beneficiarán a los Jefes y Funcionarios para la cual fue diseñado, sino

también se espera que pueda ser implementado en todas aquellas Estaciones Policiales del Estado Carabobo que deseen optimizar su función compartida entre las instancias policiales, los ciudadanos, y las organizaciones del Poder Popular para garantizar que las competencias establecidas en las Leyes se realice de manera transparente y eficiente y que las actividades no afecten los intereses colectivos.

El diseño a presentar tiene sus bases legales en el marco de la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2000). Decreto N° 5.895, con Rango, Valor y Fuerza de la Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional.

Artículo 2. Venezuela se constituye en un Estado democrático y social de Derecho y de Justicia, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y en general, la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político.

Artículo 55 de los derechos Civiles se consagra lo siguiente:

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

De lo anteriormente expuesto se concluye que es deber del Estado garantizar la tranquilidad y el sosiego de los ciudadanos por medio de las leyes y los órganos competentes, como lo es en este caso la Policía del Estado Carabobo, quién es el principal órgano por parte del Estado en materia de prevención del delito en este asunto en la Parroquia San Blas, Valencia Estado Carabobo.

Artículos 141 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Así se considera relevante citar a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) que en su título IV, Sección Segunda De la Administración Pública expresa: La Administración Pública está al servicio de los Ciudadanos y ciudadanos y se fundamentan en los Principios de honestidad, participación, celeridad, Eficacia, transparencia, rendición de cuentas y responsabilidad en el ejercicio de la función política con sometimiento pleno a la ley y al derecho. Entre otros.

Fundamentación Filosófica

Toda praxis profesional está inserta en una filosofía, por ende toda gerencia se encuentra enmarcada en una sustentación filosófica, la cual estará determinada por elementos subjetivos; por el contexto histórico, social, económico político y cultural predominante. Para ello se considera importante por una parte, adaptar la acción gerencia a las aptitudes y actitudes individuales de la persona que la ejerce, a su medio y a su situación, haciendo de la Estación Santa Rosa Estado un modelo para el cumplimiento de las normas estandarizadas de la función policial.

Visión

Promover estrategias de capacitación para el patrullaje policial con el fin de fortalecer el desempeño profesional de los funcionarios y funcionarias policiales de la Estación Santa Rosa Estado Carabobo.

Misión

Concientizar al personal en relación a la importancia de las estrategias de capacitación para el patrullaje policial con el fin de

fortalecer el desempeño profesional de los funcionarios y funcionarias policiales de la Estación Santa Rosa Estado Carabobo

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Con base al diagnóstico de la situación actual la situación actual con respecto a la capacitación de patrullaje policial de los funcionarios y funcionaria en la Estación Santa Rosa adscritos a la Policía de Carabobo y en los objetivos específicos de la investigación se concluye que en el Estado Carabobo, específicamente en la Estación Policial Santa Rosa adscritos a la Gobernación del Estado Carabobo, se observa que los funcionarios en todos los niveles son constantemente trasladados de un lugar a otro sin posibilidad de arraigar o conocer en profundidad las situaciones locales que generan delito, desorden o temor.

Los funcionarios en su Patrulla Inteligente presenta debilidades porque sus acciones son absolutamente pasiva y dispersa en el patrullaje Policial, no concentrando efectivamente su atención y actuación en desalentar la comisión de delitos. Por desconocimiento de los factores sociales, políticas y económicas en la comunidad. Esto se puede observar actualmente con los policías de Patrullaje de la Estación Santa Rosa, donde se ve la falta de comunicación de los vecinos con los funcionarios Policiales y el incremento de los delitos a la vista de la ciudadanía sin respuestas de los entes de seguridad ciudadana.

Se concluye que la falta de estrategia para cambiar actitudes y conductas a veces largamente arraigadas siendo necesario para el éxito de modalidades que entrañan nuevas prestaciones que pueden ser distraídas y eliminadas con la capacitación de los funcionarios. Por ello,

cualquier estrategia de cambio debe ponderar la cultura organizacional encontrada y los principios de la enseñanza para adultos en general y policías en particular. De esta forma debe involucrar de manera sustancial a los actuales Comisionados y supervisores jefes, para provocar cambios de paradigma y desde la cadena de mando proyectar inicialmente las modificaciones.

Es importante destacar que el reciclaje *integral* de la policía requiere una re capacitación de la totalidad del sistema, algo que ha sido soslayado pero de cierto modo tomado en cuenta en la estandarización y en las reformas. Se necesita recrear una policía en condiciones de operar según las concretas necesidades actuales, teniendo en cuenta que los cambios no se “decretan” sino que se deben gerenciar los procesos de implementación de los mismos. Y estos procesos deben abarcar desde la capacitación básica en la prevención, que tiene que ser generalista, holística y sistémica para bajar luego a las específicas según especialidad y tipo de intervención.

Concluyendo que es necesario determinar estrategias de capacitación para el patrullaje policial con el fin de fortalecer el desempeño de los funcionarios en los puestos de trabajo en la Estación Santa Rosa adscritos a la Policía de Carabobo. De esta forma, alcanzar la optimización de los recursos, la armonía organizacional, la cooperación entre los funcionarios y las organizaciones del Poder Popular, a su vez conocer las posibles soluciones a los problemas, quejas o sugerencias de estos minimizar los delitos; obteniendo, por ende, su satisfacción.

Dentro de este contexto, desarrollando el segundo objetivo específico se estableció los factores que inciden en el desempeño profesional de los funcionarios y funcionarias policiales de la Estación Santa Rosa Estado Carabobo, según las reglas mínimas de

estandarización para los cuerpos policiales.o, ósea el conjunto de elementos que intervienen en el proceso de intercambio de información que utiliza el jefe estación, con sus subalternos y los organismos del Poder Popular viene dado por la comunicación formal e informal.

De allí, que se concluye que los funcionarios manifiestan que la jefatura no realiza entrevistas o reuniones periódicas para conocer sus inquietudes y las de los entes Comunales, no toman en cuenta sus ideas, se desconocen las metas u objetivos departamentales, no se reconoce el buen desempeño Policial y contralor, hay poca utilización de la comunicación verbal o escrita para transmitir información relevante y como consecuencia, la técnica del rumor es sobre utilizada generando falsa información, incompleta y descontento generalizado de allí la necesidad de buscar estrategias de gerencia policial dentro de los controles internos y externos.

RECOMENDACIONES

En base a las conclusiones antes planteadas se recomienda determinar las estrategias que mejoren el patrullaje policial en la Estación Santa Rosa adscrito a la Policía de Carabobo, para mejorar la seguridad ciudadana. De esta forma beneficiar y enriquecer el clima organizacional, fomentando la armonía entre los funcionarios y los organismos y por ende, optimizar la calidad de atención del usuario. De igual forma, se recomienda diseñar de capacitación y comunicación institucional debido a que se obtendrá un mejor aprovechamiento del recurso humano, mermará el retardo de los procedimientos policiales, y aumentarán las estadísticas internas.

Por otra parte, se recomienda a la Estación Policial de la Parroquia Santa Rosa, Valencia Estado Carabobo, para mejorar el patrullaje policial y la seguridad ciudadana en el sector, diseñar un instrumento de estrategias de comunicación. Eliminando las barreras comunicacionales buscando la satisfacción colectiva de sus funcionarios mejorando el sistema de comunicación utilizado por la Jefatura. Es de hacer notar, que las estrategias se conciben como un conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas necesarios para favorecer en el gerente de la institución competencias personales de liderazgo efectivo que le permitan la optimización de su función gerencia.

Dirigir personas es un arte en el que no todos los gerentes han conseguido tener éxito. En una época como la actual, con grandes concentraciones de empresas, tecnológicas, industriales, sociedades, organismos del estado etc., sólo las personas constituyen el elemento diferenciador que permite crear valor, incrementar la eficacia y la diferenciación positiva.

Se recomienda a la Determinar las estrategias que mejoren el patrullaje policial en la Estación Santa Rosa adscrito a la Policía de Carabobo, para mejorar el control social en el sector, buscar estrategias. Muchas investigaciones que se analizan en el contexto de este trabajo, definen la importancia de las estrategias gerenciales en los organismos policiales a sabiendas de la incidencia que este aspecto puede generar en el desempeño y productividad de sus miembros. De allí que pueden generarse alternativas que pudieren coadyuvar al mejoramiento continuo de la Policía del Estado Carabobo en cualquier nivel y modalidad. Entonces, las organizaciones modernas exigen nuevos estilos de gerenciar capacidades y habilidades personales básicas.

Es por esto, que se justifica la presentación de un conjunto de estrategias que mejoren el patrullaje policial en la Estación Santa Rosa adscrito a la Policía de Carabobo, como herramienta para mejorar dicho ejercicio en los Institutos Universitarios y actualizarse en su función gerencial, así estar a la par de la vida cambiante y atrayente en todos los escenarios en los que les corresponda desempeñarse.

Referencias Bibliográficas

- Ardila R. (2011), "La [Motivación](#) laboral de los Funcionarios de la policía Nacional, Universidad Santiago de Cali,- - Colombia
- Arias F. (2006), Proyecto de Investigación Editorial Episteme, 5ta Edición. Caracas. Venezuela.
- Arias F. (2008), Proyecto de Investigación Editorial Episteme, 5ta Edición. Caracas. Venezuela.
- Balestrini (2004:113) Como se elabora el proyecto de investigación. Servicio Editorial. Caracas – Venezuela.
- , Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, R. y Baptista, P (2005), *Metodología de La Investigación*. 2da Ediciones Trillas. México.
- Bernard (2003) Manual del capacitador, Grupo editorial Ibero América,, MEXICO
- Caldera Salcedo, O. (2009). Realizo un trabajo de investigación, para optar al título de Magíster en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas – Venezuela..
- Chiavenato, Idalberto. *Introducción a la Teoría General de la Administración*, México, Mc Graw-Hill, 2004.
- El Achkar S. (2009) Reforma Policial. El Universal (23 de marzo de 2009).
- Fernández, F. (2010), realizaron una Tesis Doctoral titulada: La Capacitación para la gestión de la nueva comunicación interna. Análisis de la aplicación de las tecnologías de la información en los procesos de comunicación interna de las universidades de la comunidad Valenciana, España,
- Flores R (2008) *Características del desempeño profesional*, Editor: Editores Lima : Universidad del Pacífico, Lima – Perú
- Fragola N. (2004) *Desempeño Laboral* Editor: Editores Lima : Universidad del Pacífico, Lima – Perú
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, R. y Baptista, P. (2008), *Metodología de la Investigación*, 5ta Edicion McGraw- Hill, México.
- Holmes R. (2005:69) Manual del capacitador, Grupo editorial Ibero América

- Hellriegel, D; Slocum, J. y Woodman, R. (2005), Manual del capacitador, Grupo editorial Ibero América, 2005.
- Karma T.(2005) On the Profession of Management Edición.Thompson Learning. México.
- López, Y. (2007), Universidad Católica Andrés Bello, en su tesis doctoral titulada “Gestión de los recursos humanos en base a competencias de los Funcionarios de la Policía Metropolitana”. Instituto Universitario de la Policía Metropolitana – Caracas , Venezuela.
- Mitchell G.. Manual del capacitador, Grupo editorial Ibero América, 1995., MEXICO
- Newman, William. H. Capacitación del Servidor Público, México, Nueva Editorial Interamericana S.A., 2002
- Ortiz (2004), Gerencia, estrategia, planeación y dirección Introducción a la Teoría General de la Administración, México, Mc Graw-Hill, 2004.
- Rivas, A. (2010) “Correspondencia del desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, con los Planes de Capacitación Aplicados en la Universidad de Carabobo, Venezuela,
- Sabino (2002) Como hacer una tesis. Editorial PANAPO.(2da ed.). Editorial Epistema. Caracas, Venezuela.
- Sabino (2008) Como hacer una tesis. Editorial PANAPO.(9da ed.). Editorial Epistema. Caracas, Venezuela.
- Sikila Andreu (1982),Capacitación del Servidor Público, México, Nueva Editorial Interamericana S.A., 2002
- Tamayo y Tamayo (2004) Metodología Formal De La Investigación Científica. Segunda edición. Limusa, Mexico D.F

ANEXOS

ANEXO A
VALIDACION DEL INSTRUMENTO



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



VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Yo, _____, titular de la cédula de identidad N^a _____, de profesión _____, a través de la presente doy validez al instrumento presentado para mi reconocimiento por el Licdo Edward Rojas, para ser aplicado en la Investigación de Estudios de Postgrado titulado: **“ESTRATEGIAS DE CAPACITACION PARA EL PATRULLAJE POLICIAL CON EL FIN DE FORTALECER EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS POLICIALES DE LA ESTACION SANTA ROSA ESTADO CARABOBO”**; el cual cumple con los requisitos exigidos para dicho estudio. Por lo tanto, puede ser aplicado en la muestra seleccionada.

En _____ a los _____ días del mes de octubre del año 2014.

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: _____

Institución donde labora: _____

Cargo que ocupa en la Institución: _____

ITEMS	PERTINENCIA CON LOS OBJETIVOS		CLARIDAD		CONTENIDO	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						

Observaciones:

Evaluador: _____

Firma: _____

Fecha de validación: ____ / ____ / ____



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: _____

Institución donde labora: _____

Cargo que ocupa en la Institución: _____

ITEMS	PERTINENCIA CON LOS OBJETIVOS		CLARIDAD		CONTENIDO	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						

Observaciones:

Evaluador: _____

Firma: _____

Fecha de validación: ____ / ____ / ____



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: _____

Institución donde labora: _____

Cargo que ocupa en la Institución: _____

ITEMS	PERTINENCIA CON LOS OBJETIVOS		CLARIDAD		CONTENIDO	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						

Observaciones:

Evaluador: _____

Firma: _____

Fecha de validación: ____ / ____ / ____