

**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
EN LA EFICIENCIA DE LOS PROCESOS
ADMINISTRATIVOS EN EL
ESTACIONAMIENTO ÚNICO DE
VEHÍCULOS RECUPERADOS DE
LA POLICÍA DE CARABOBO**



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



**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA EFICIENCIA DE LOS
PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN EL ESTACIONAMIENTO ÚNICO
DE VEHÍCULOS RECUPERADOS DE LA POLICÍA
DE CARABOBO**

Autor: Gregorio J. Martínez M.

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



GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA EFICIENCIA DE LOS
PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN EL ESTACIONAMIENTO ÚNICO
DE VEHÍCULOS RECUPERADOS DE LA POLICÍA
DE CARABOBO

Autor: Gregorio J. Martínez M.
Tutor: Nataly Petti

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**



**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA EFICIENCIA DE LOS
PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN EL ESTACIONAMIENTO ÚNICO
DE VEHÍCULOS RECUPERADOS DE LA POLICÍA
DE CARABOBO**

Autor: Gregorio J. Martínez M.
Tutor de contenido: Nataly Peti
Asesor Metodológico: Nataly Peti

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

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 **Nataly Petti**, titular de la Cédula de Identidad N° 7.573.755, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Grado de la Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, titulado: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA EFICIENCIA DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN EL ESTACIONAMIENTO ÚNICO DE VEHÍCULOS RECUPERADOS DE LA POLICÍA DE CARABOBO**, presentado por el ciudadano, Gregorio J. Martínez M., titular de la cedula de identidad C.I: 12.710.592,, 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 once.

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: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA EFICIENCIA DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN EL ESTACIONAMIENTO ÚNICO DE VEHÍCULOS RECUPERADOS DE LA POLICÍA DE CARABOBO**, presentado por presentado por el ciudadano, Gregorio J. Martínez M., titular de la cedula de identidad C.I: 12.710.592 y elaborado bajo la dirección del Tutor **Nataly Petti**, titular de la Cédula de Identidad N° 7.573.755, 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

DEDICATORIA

A mi DIOS, por este nuevo logro.

A mi madre, por ese apoyo incondicional.

A la memoria de mi Padre.

A mi esposa e hijos por creer en mí, para que sigan este ejemplo...

AGRADECIMIENTOS

A DIOS, por darme la sabiduría para este logro.

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

A la DRA. MAGDA CEJAS, por su ética, su enseñanza, su apoyo en todo momento y por su asesoramiento constante durante el desarrollo de este trabajo de Grado.

A la Prof. Nataly Petit por su apoyo y constancia en la Construcción de las ideas del Trabajo Especial de Grado.

Al Licdo. Alexander Martínez, por su valioso aporte metodológico y práctico en la elaboración del Trabajo especial de grado.

Gracias...

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Índice General.....	ix
Índice de Tablas.....	xi
Índice de Gráficos.....	xiii
Resumen.....	xii
Introducción.....	xiii
 CAPÍTULO I: El Problema.	
Planteamiento del Problema.....	18
Objetivos de la Investigación.....	24
Objetivo General.....	24
Objetivos específicos.....	24
Justificación de la Investigación.....	25
 CAPÍTULO II: Marco Teórico o Referencial.	
Antecedentes de la Investigación.....	27
Bases Teóricas.....	32
Bases Legales.....	37
 CAPÍTULO III: Marco Metodológico.	
Nivel de investigación.....	43
Diseño de la Investigación.....	44
Población y Muestra.....	45
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	46

Validez.....	47
--------------	----

CAPÍTULO IV ANALISIS Y PRESENTACION DE LOS INDICADORS

Presentación y análisis de Indicadores.....	50
---	----

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	76
--	-----------

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	81
--	-----------

Anexos.....	84
--------------------	-----------

A. Validación del instrumento.....	85
---	-----------

B. Formato para evaluar instrumentos de recolección de datos.....	86
--	-----------

C. Formato para evaluar instrumentos de recolección de datos.....	88
--	-----------

ÍNDICE DE TABLAS

Tablas	Pág.
1. Escala de Índice de confiabilidad.....	49
2. Indicador del Items 1 Estrategias Administrativas.....	50
3. Indicador del Items 2 Liderazgo hacia la calidad de servicio.....	51
4. Indicador del Items 3 Proceso Vinculado al Control y Manejo del Personal.....	52
5. Indicador del Items 4 Conocimientos relacionados con la materia..	53
6. Indicador del Items 5 Organización y estructura.....	54
7. Indicador del Items 6 Gestión de Recursos Humanos.....	55
8. Indicador del Items 7 Perfil profesional.....	56
9. Indicador del Items 8 Métodos Científicos Administrativos Profesionales.....	57
10. Indicador del Items 9 Gestión eficiente de los recursos humanos.	58
11. Indicador del Items 10 Sobrecarga Del Personal.....	59
12. Indicador del Items 11 Factor en la eficiencia de los procesos administrativos.....	60
13. Indicador del Items 12 Desempeño eficiente del personal.....	61
14. Indicador del Items 13 Gestión De Recursos.....	62
15. Indicador del Items 14 Ambiente de trabajo.....	63

16. Indicador del Items 15 Objetivos de la Gestión.....	64
17. Indicador del Items 16 Representación.....	65
18. Indicador del Items 17 Estrategias Administrativas.....	66
19. Indicador del Items 18 Visión Táctica, Motivacional De Liderazgo.	67
20. Indicador del Items 19 Metas administrativas.....	68
21. Indicador del Items 20 Aanalysis de la gestión de recursos humanos.....	69

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO

Pág.

1. Grafico del Items 1 Estrategias Administrativas.....	50
2. Grafico del Items 2 Liderazgo hacia la calidad de servicio.....	51
3. Grafico del Items 3 Proceso Vinculado al Control y Manejo del Personal.....	52
4. Grafico del Items 4 Conocimientos relacionados con la matéria.....	53
5. Grafico del Items 5 Organización y estructura.....	54
6. Grafico del Items 6 Gestión de Recursos Humanos.....	55
7. Grafico del Items 7 Perfil profesional.....	56
8. Grafico del Items 8 Métodos Científicos Administrativos Profesionales.....	57
9. Grafico del Items 9 Gestión eficiente de los recursos humanos.....	58
10. Grafico del Items 10 Sobrecarga Del Personal.....	59
11. Grafico del Items 11 Factor en la eficiencia de los procesos administrativos.....	60
12. Grafico del Items 12 Desempeño eficiente del personal.....	61
13. Grafico del Items 13 Gestión De Recursos.....	62
14. Grafico del Items 14 Ambiente de trabajo.....	63

15. Grafico del Items 15 Objetivos de la Gestión.....	64
16. Grafico del Items 16 Representación.....	65
17. Grafico del Items 17 Estrategias Administrativas.....	66
18. Grafico del Items 18 Visión Táctica, Motivacional De Liderazgo.....	67
19. Grafico del Items 19 Metas administrativas.....	68
20. Grafico del Items 20 Aanalysis de la gestión de recursos humanos.....	69



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



GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA EFICIENCIA DE LOS
PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN EL ESTACIONAMIENTO ÚNICO DE
VEHÍCULOS RECUPERADOS DE LA POLICÍA
DE CARABOBO

Autor: Gregorio J. Martínez M.
Tutor: Nataly Petti
Fecha: octubre 2014

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito analizar la gestión de recursos humanos en la eficiencia de los procesos administrativos en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo, con el fin de lograr la efectividad. Donde se observó que no existen estrategias administrativas de recursos humanos, falta de visión táctica, motivación, liderazgo y proyección hacia la productividad, generando desinterés en las actividades cotidianas. La investigación, según su propósito se caracteriza por ser aplicada del tipo descriptivo enmarcado en la modalidad de un diseño de campo con un enfoque documental. La población del estudio estará referida a dieciséis (16) funcionarios pertenecientes al Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo y la muestra será de tipo no probabilístico de manera intencional, siendo importante señalar que dadas las características de esta población pequeña y finita, se toman como unidades de estudio a todo el personal que labora en el Estacionamiento Único. 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 Indicadores obtenidos en los instrumentos. Concluyendo que es necesario diagnosticar las debilidades y fortalezas de la gestión de los Recursos Humanos en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo. Igualmente fomentar una ética profesional del buen trabajo policial basado en buenas prácticas, esto es, en procedimientos y modos de actuación que incrementen la eficacia y la eficiencia del servicio policial y protejan los derechos humanos de los ciudadanos.

Descriptores: Gestión, Gestión de Recursos Humanos, Procesos Administrativos, Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo.



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



HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN ADMINISTRATIVE PROCESS
EFFICIENCY IN THE SINGLE VEHICLE PARKING POLICE
RECOVERED OF CARABOBO

Author: Gregorio J. Martínez M.

Tutor: Prof. Nataly Petit

Date: October 2014

ABSTRACT

This research aims to analyze the management of human resources in the efficiency of administrative processes in the Single parking Recovered Vehicles Police Carabobo, in order to achieve effectiveness. Where it was observed that there are no administrative human resource strategies, lack of tactical vision, motivation, leadership and outreach to productivity, generating lack of interest in daily activities. The research, by purpose is characterized by being applied in the descriptive mode framed design field with a documentary approach. The study population will be referred to sixteen (16) members from the Single parking Recovered Vehicles Police Carabobo and the sample shall be no probabilistic intentionally being important to note that given the characteristics of this small, finite population, are taken as units of study to all staff working in the Single Parking. As a technique for collecting the survey data with the use of the questionnaire, validity is determined by expert judgment and the reliability of the indicators obtained in the instruments used. Concluding that is necessary to diagnose the strengths and weaknesses of the management of Human Resources in the One parking Recovered Vehicles Police Carabobo. Also promote professional ethics of good police work based on best practices, that is, procedures and modes of action to enhance the effectiveness and efficiency of the police service and protect the human rights of citizens.

Keywords: Management, Human Resources, Administrative Processes, Unique parking Recovered Vehicles Police Carabobo.

INTRODUCCIÓN

La Gestión de Recursos Humanos es el proceso administrativo aplicado al incremento y preservación del esfuerzo, las prácticas, la salud, los conocimientos, las habilidades, entre otros, de los miembros de la estructura, en beneficio de un sujeto, de la propia organización. De igual manera, se puede decir que realizar el proceso de auxiliar a los empleados a alcanzar un nivel de desempeño y una calidad de conducta personal y social que cubra sus necesidades y expectativas personales.

Esta gestión consiste en planear, organizar y desarrollar todo lo concerniente a promover el desempeño eficiente del personal que compone una estructura de los procesos administrativos. De allí, que la gestión de recursos humanos en una organización representa el medio que permite a las personas colaborar en ella y alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo. El proceso administrativo de Recursos Humanos significa conquistar y mantener a las personas y miembros de una organización por ejemplo la policía del estado Carabobo en un ambiente de trabajo armonioso, positivo y favorable. Representa todas aquellas cosas que hacen que el personal permanezca en la organización.

Dentro de este orden de ideas, los objetivos de la Gestión de Recursos Humanos derivan de los objetivos de la organización. Uno de los objetivos principales que caracteriza a toda institución pública como las Policía del Estado Carabobo, es servir protegiendo la vida humana, al igual que la propiedad pública y privada, a través de la planificación, ejecución y evaluación de estrategias policiales con respeto al marco Jurídico que la Ley establece En este sentido, en el Estacionamiento Único de vehículos recuperados, representado por un Director quien es responsable de la

eficiencia del registro, control, custodia y resguardo de los vehículos recuperados por los diferentes cuerpos policiales existentes en el Estado Carabobo, se observa que no existen estrategias administrativas de recursos humanos, falta de visión táctica, motivación, liderazgo y proyección hacia la productividad, generando desinterés en las actividades cotidianas

Por lo anteriormente expuesto, nace la imperiosa necesidad de analizar la gestión de recursos humanos en la eficiencia de los procesos administrativos en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo, con el fin de lograr la efectividad del servicio. El mismo fue distribuido de la siguiente manera: Capítulo I, El Problema conformado por: Planteamiento del Problema, Propósito de la investigación, Objetivos de la Investigación (General y específicos) y por último la Justificación.

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

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

En el capítulo IV, se reflejó la aplicación de los análisis de los Indicadores aplicada a dieciséis (16) funcionarios representantes del Estacionamiento Único de vehículos recuperados de la Policía del Estado Carabobo que participaron en el estudio, como muestra que permitió vincular los datos pertinentes a las necesidades del desarrollo de las variables, dimensiones e indicadores. Es importante señalar que, las resultantes del capítulo anterior establecen el análisis de la gestión de recursos humanos

en la eficiencia de los procesos administrativos en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo, con el fin de lograr la efectividad del servicio y determinar la eficiencia de los procesos administrativos en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo. Por último las conclusiones y recomendaciones, finalmente fueron presentadas las referencias bibliográficas que sustentan el estudio conjuntamente con los anexos de la investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Desde el inicio de la vida el ser humano, se vio en la necesidad de interactuar con la naturaleza y de ayudarse los unos a los otros, para lograr sobrevivir. Así, con el transcurso de los años de una u otra manera se fueron creando, desarrollando y perfeccionando distintas formas de organización, integradas por personas; eslabón fundamental de las mismas. Las organizaciones constituyen un medio mediante el hombre puede alcanzar muchos y varios objetivos, tanto individuales como colectivos, que la acción individual no puede lograr. Las personas constituyen el principal recurso de cualquier organización; para su desarrollo, así como en la sociedad, las personas serán difíciles de separar de las organizaciones y viceversa.

La gestión de recursos humanos como el principal activo en las organizaciones tanto públicas como privadas, puede definirse como una inversión en las personas para obtener la máxima productividad individual y organizacional, poniendo en práctica la competencia del rol del gerente en la empresa. En la misma, intervienen todos los jefes de una entidad, entendiéndose por tales la dirección general con tareas de mando, los asalariados con la negociación de un contrato y los representantes del personal.

Por lo tanto, partiendo del concepto de gestión como la acción y efecto de gestionar, y entendiendo por gestionar la realización de acciones encaminadas de manera sinérgica a la obtención de un beneficio

organizacional; tomando a las personas como los recursos activos de las organizaciones, podría decirse que la gestión de recursos humanos sería el conjunto de actividades que pone en total funcionamiento, desarrollo y movilización a las personas dentro de una organización con la finalidad de alcanzar sus metas u objetivos. En el mismo orden de ideas, López M. (2007), designa que: “El gestor de Recursos Humanos (R.R.H.H) es un promotor de cambios, como son entre otros calidad total, reingeniería de procesos, y mejoramiento continuo, basado todos estos aspectos en valores humanos” (p.23).

De allí, que el lugar de trabajo para estos profesionales son organizaciones ágiles y dinámicas; con la capacidad de entender los cambios en el ambiente. Por esta razón, este profesional en la empresa moderna representa innumerables desafíos en el ejercicio y desarrollo de la gestión administrativa. Su objetivo principal es crear una asociación con colaboradores, inspirar, motivar, estimular el compromiso, el desarrollo de la cooperación y la colaboración, basado en una ética profesional.

Por ello, a nivel mundial, las sociedades están compuesta de por organizaciones complejas que están altamente diferenciadas. Las empresas internacionales que son unas organizaciones sociales con objetivos propios y motivadas económica o "monetariamente" reciben insumos de la sociedad en forma de personas, materiales, dinero e información y transforma esos recursos en salidas de productos o servicios y recompensas a los miembros de ella para mantener su participación.

La empresa como célula fundamental de la economía, es un sistema interrelacionado de elementos que requieren ser perfeccionados sistemáticamente, de acuerdo con los cambios que se apliquen en las

fuerzas productivas y en las relaciones de producción, cuyo dinamismo es necesario tener presente en todo momento.

En este sentido, la gestión de los Recursos Humanos es un ente guía hacia los objetivos fundamentales de una empresa u organización, donde en el mismo recaen las responsabilidades de acción de planes para la generabilidad de potenciales mejoras; es por ello que todo gestor de los recursos humanos posee como característica primordial la motivación y estimulación para con el personal al cual trabaja, enfocado de manera significativa a la construcción y cumplimiento de los objetivos organizacionales, lo que permite a su vez, estimular el desarrollo empresarial tomando en consideración la ética profesional.

Siendo así, resulta claro el rol del liderazgo en el gestor del Recursos Humanos supone de una visión sistemática; pensamiento estratégico, capacidad de gestión, lidiar con conflictos y lo más importante, transformar las metas organizacionales en realidad. Es el profesional de recursos humanos quien se encarga del ejercicio y de absorber los cambios que se vayan presentando en su tarea, integra la capacidad de innovar y en convertir los nuevos escenarios en soluciones significativas para el desarrollo organizacional.

En segundo lugar, se puede definir el proceso administrativo, quien se vincula de manera directa a la gestión de los Recursos Humanos debido a su relación en el objetivo, el cual es cumplir las metas organizativas. El mismo se determina como la manera crear, diseñar y mantener un ambiente en el que las personas, laboraren o trabajen en grupos; alcanzando con eficiencia las metas seleccionadas. Es por ello que se encuentra concerniente ampliar esta definición básica, enmarcando que la

administración se aplica en todo tipo de empresas; es adaptable en todos los niveles de una entidad pública o privada y su principal objetivo es el rendimiento; lo que implica eficacia y eficiencia.

De esta manera, el autor antes citado guarda una total relación con lo antes descrito; ya que el mismo determina que: “La administración ayuda a muchas organizaciones y empresas a obtener sus objetivos y a los individuos satisfacer sus necesidades y llenar sus aspiraciones, además, ofrecen satisfacciones de grupos, produciendo contribuciones reales al bienestar colectivo” (p.24). Destacando además, que para muchos especialistas en el área de Recursos Humanos, la aparición de estas determinantes incentivó o iniciaron el despegue de nuevos modelos que tendrían como objetivo principal a las personas; trabajar con ellas para llegar al éxito. Este autor resalta que:

A comienzos de los años 80 se hizo frecuente en el país encontrar empresarios, gerentes o personas vinculadas al mundo de la gerencia (consultores, académicos, entre otros.) que se enlazan a la Gerencia de los Recursos Humanos como el factor estratégico futuro, la nueva arma competitiva (p.28).

Hoy en día los directivos de las grandes organizaciones y empresas venezolanas comienzan a dar un significado mucho más importante a tales trabajadores, debido a que formulan un punto clave para lograr los objetivos organizacionales; añadiendo para ello una mezcla sustanciosa del poder motivacional brindado por el profesional de Recursos Humanos sobre proyectos de acción, organizacionales.

Desde una perspectiva más general, se acota que la aparición de los gestores de recursos humanos fue un logro organizacional bastante competente, debido a las innumerables metas o proyecciones a alcanzar si se toma en consideración al personal que labora en una institución pública o privada; ya que es quien permite el crecimiento y por consiguiente, el cumplimiento total de los objetivos organizacionales.

Siendo las cosas así, resulta claro que para estos años 2012-2013 el factor humano en las organizaciones policiales Venezolanas se ha convertido en un complemento estratégico, donde es necesario contar con verdaderos estrategias de administración de recursos humanos, entrenados en el trabajo cotidiano de las distintas áreas de la organización (multidisciplinarios), directivos dotados de visión táctica, profesionalidad y energía; con capacidad de liderazgo y proyección hacia la productividad, generando entusiasmo para las organizaciones; de manera que se incentive al desarrollo.

En la Policía del Estado Carabobo; destinado a servir protegiendo la vida humana, al igual que la propiedad pública y privada, a través de la planificación, ejecución y evaluación de estrategias policiales con respeto al marco Jurídico que la Ley establece, en el Estacionamiento Único de vehículos recuperados, representado por un Director quien es responsable de la eficiencia del registro, control, custodia y resguardo de los vehículos recuperados por los diferentes cuerpos policiales existentes en el Estado Carabobo, se observa que no existen estrategias administrativas de recursos humanos, falta de visión táctica, motivación, liderazgo y proyección hacia la productividad, generando desinterés en las actividades cotidianas.

Por esta razón, es muy importante la imagen del administrador de Recursos Humanos como ente impulsador de los procesos administrativos.

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

Lo que ha traído como consecuencia que los procesos administrativos se afecten más, sin obtención de los resultados esperados, ni la eficiencia en el seguimiento de las actividades programadas, demorando respuestas que satisfacen los requerimientos del personal. En consecuencia, se puede decir, que de continuar con esta situación en el Estacionamiento Único se dejara de manejar algunos métodos científicos, ósea procedimientos administrativos profesionales en la gestión gerencial del recurso humano como reclutamiento y selección, adiestramiento, capacitación, compensación, beneficios, entre otros.

Por lo cual, se acostumbra quedarse por fuera elementos personales, indispensables para una mejor gestión eficiente de los recursos humanos en una sobresaliente labor de los funcionarios como la empatía, la honestidad, el valor, la motivación y la responsabilidad esperados por el mismo. De aquí que la investigación se orienta a la realizar un análisis de la gestión de recursos humanos clave en la eficiencia de los procesos administrativos en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo; con el objeto de identificar su proyección e importancia para con el crecimiento y evolución organizacional.

Formulación del Problema

¿De qué manera la gestión de los Recursos Humanos constituye un factor en la eficiencia de los procesos administrativos en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar la gestión de recursos humanos en la eficiencia de los procesos administrativos en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo, con el fin de lograr la efectividad del servicio.

Objetivos Específicos

Diagnosticar las debilidades y fortalezas de la gestión de los Recursos Humanos en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo.

Describir los elementos que conforman los procesos administrativos en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo.

Determinar la eficiencia de los procesos administrativos en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo.

Justificación de la Investigación

En el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo, por ser una dirección que recibe diariamente todos los vehículos recuperados en el Estado Carabobo por los distintos cuerpos policiales o de seguridad (Policía, CICPC y otros cuerpos de seguridad municipales), representa una organización significativa en todos sus aspectos, controlar y custodiar los vehículos depositados, que sean recuperados por las diferentes policías existentes en el Estado Carabobo y brindar servicio gratuito a la ciudadanía por la seguridad y resguardo de los vehículos que fueron robados, hurtados o abandonados y recuperados por las diferentes policías del Estado Carabobo y que se encuentran en calidad de resguardo en el estacionamiento a la orden del Ministerio Público.

En el mismo orden de ideas, se puede decir que para cada organización pública o privada, la imagen del administrador de Recursos Humanos se enfoca de manera sinérgica hacia la evolución y crecimiento, es por ello que sobre este ente se extienden las posibilidades de proyección organizacional, con la finalidad sustentar eventualidades del plano laboral, prestando un servicio de calidad y superación, dando respuestas significativas, proyectando a su vez y de manera eficaz los procesos administrativos; cumpliendo a cabalidad los objetivos institucionales.

De esta forma, se justifica desde el punto de vista metodológico enmarca las tendencias metódicas de los procesos administrativos organizacionales, tomando como factor clave la gestión de los Recursos Humanos; quien se centra como un ente de progreso y avance; siendo capaz de generar beneficios metodológicos sobre los acontecimientos abordados, dando respuestas claras de interés al entorno laboral, permitiendo dirigir e

incentivar el desarrollo del capital humano, basado en estrategias gerenciales significantes para el cumplimiento de los objetivos planteados.

Por consiguiente, este estudio conlleva beneficios y ventajas significativas con respecto a la gestión de los Recursos Humanos, basándose en la construcción y avance organizacional; demostrando su aporte para con el con el sector ordinativo, en relación a todos y cada uno de los procesos administrativos. Esta perspectiva promueve ideas vinculadas al factor humano, dirigido de manera única al cumplimiento primordial de los objetivos organizacionales; sustentando una paráfrasis bastante característica del objeto tratado.

En el plano académico: Se justifica por cuanto servirá como referente epistemológico para proseguir estudios que aborden esta temática respecto a la gestión de recursos humanos clave en la eficiencia de los procesos administrativos en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo y al mismo tiempo el estudio permitirá conformar como producto sustentos investigativos sobre la línea de investigación de los recursos humanos y su administración.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Según Sabino C. (1996). 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” (p.23). 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

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

Jiménez J. (2011) en su trabajo especial de grado para optar al título de Magister en Administración y las Ciencias Sociales titulado: “Análisis y Diagnostico de los Recursos Humanos y las Relaciones Laborales en las Empresas Privadas, de la Comuna de Crespo – Cartagena. Estudio Aplicado al Sector Comercio” (Universidad de Cartagena).

Este proyecto de investigación aplicada, surgió por del objetivo de contar con información actualizada de la situación vigente del recurso humano en las relaciones laborales de la empresa privada de la comuna de Crespo. Estudio Aplicado al Sector Comercio”. Las relaciones laborales cada vez toman mayor relevancia en el recurso humano y la productividad y posición competitiva en las empresas, ya que son consideradas como determinantes dentro de éstas, debido al carácter social y estratégico que poseen los recursos humanos actualmente.

El autor explico que las relaciones laborales resultan de gran interés, ya que determinan en gran medida que tan preparada está la empresa, para enfrentar los requerimientos del recurso humano y sus procesos administrativos necesarios que demandan los nuevos desafío como lo son adaptarse a nuevas condiciones de una economía global (que requiere competitividad y eficiencia), y sobre todo la organización debe estar preparada a las exigencias del entorno económico y social, ya que éste se encuentra en condiciones de constante cambio, por lo que exige que las organizaciones se encuentren preparadas a recibir este entorno cambiante de la mejor forma.

El tipo de investigación, en sus aspectos básicos fue exploratorio, ya que no se habían realizado estudios anteriores con las mismas características. Además, debido a la caracterización y relación entre las variables tuvo alcances Descriptivos y Correlacionales. El instrumento para llevar a cabo el análisis del estado del recurso humano y las relaciones entre empresarios y trabajadores fue un cuestionario, que arrojó información sobre diversas dimensiones que existen en las relaciones laborales de las empresas privadas de la comuna de Crespo Cartagena.

La vinculación de este trabajo de investigación con el tema expuesto en este estudio es que el investigador analizo y diagnostico de los Recursos Humanos y las Relaciones Laborales en las Empresas Privadas, de la Comuna de Crespo – Cartagena. Estudio Aplicado al Sector Comercio, tomando en cuenta el recurso humano su efectividad y las relaciones laborales que tienen los empresarios con cada uno de sus trabajadores en pro de la efectividad de sus actividades, lo que facilito la comprensión de la importancia del recurso humano, su clima organizacional y las relaciones laborales en pro de la efectividad de las organizaciones.

Córdova L. (2010) en su trabajo para optar al grado de Magíster en Ciencias Sociales con mención en Sociología de la Modernización. “Relaciones Laborales y el Proceso de Reformas Laborales” (Universidad de Chile) , planteo un estudio donde se describió las Reformas Laborales, para así realizar un análisis en términos de la incidencia que éstas reformas han tenido en la gestión de recursos, los procesos administrativos y el sistema de relaciones laborales, así como también dar cuenta de la influencia que ha ejercido el empresariado y la derecha política en la instauración de las reformas, durante el periodo en que asumió el primer Gobierno de la Concertación y los gobiernos que lo han sucedido.

Esta Tesis tuvo como objetivo central descubrir si las reformas laborales de los gobiernos, en especial la reforma laboral aprobada en el 2006 con los proyectos de cambio en la institucionalidad laboral han podido mejorar la gestión de recursos humanos y revertir el Sistema de Relaciones Laborales en términos de brindar un mayor apoyo y fortalecimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores a pesar de las presiones del empresariado y de la oposición.

La vinculación de este trabajo de investigación con el tema expuesto en este estudio es que el investigador describe las relaciones laborales dentro del marco de las reformas legales y lo analiza en la gestión de recursos humanos de las empresas, lo que facilitó la comprensión del proceso administrativo en términos objetivos y obviamente aplicable a cualquier organización como clave en la eficiencia, con el fin de lograr la efectividad.

Ortega A. (2009) en su trabajo de grado para Optar al título de Magister en Gerencia Educativa, Titulado: “Propuesta de un Programa de Estrategias Gerenciales como Herramienta para el Mejoramiento del Desempeño Docente en un Instituto Universitario” (UPEL). En donde se estudio que la gerencia es la dependencia específica y distintiva de toda organización en pro del recurso humano. El objetivo principal del estudio fue proponer un programa de estrategias gerenciales como herramienta para mejorar el desempeño docente en los Institutos Universitario.

El autor señalo un conjunto de teorías de diferentes autores como; Smith, Drucker, Matsushita Lafourcade, Picón, entre otros. El estudio se caracterizó por ser un proyecto factible basado en una investigación documental y de campo herramientas necesarias para obtener información de fuentes primarias, se seleccionaron como sujetos de estudio a los docentes de la coordinación del instituto universitario de tecnología de administración industrial (IUTA), de donde se tomaron veinte (20) docentes, selección que permitió dar orientación al estudio.

Como instrumento de recolección de información, uso la encuesta en su modalidad de cuestionario, lo cual estuvo conformada por treinta Ítems, con tres posibilidades de respuesta (Siempre, algunas veces y nunca). La

validez del Instrumento la determinó por el veredicto de tres (3) expertos en contenido, en metodología y diseño de instrumento, los cuales analizaron y apreciaron si los ítems llevaban al logro de los objetivos emitiendo su adecuación de cada pregunta, el nivel de confiabilidad se obtuvo por medio de un estudio estadístico de la formula Alfa de Cronbach de las variables al conducir la Operacionalización de las mismas.

Dando como resultado que el 100% de los encuestados respondieron que es necesario aplicar estrategias gerenciales para el mejoramiento del desempeño docente, tomando en cuenta el recurso humano y las relaciones laborales. Con base en el análisis de los resultados se propuso un programa de estrategias gerenciales como herramienta para el mejoramiento del desempeño docente en un instituto universitario.

La relación de este trabajo de investigación con el tema planteado en la presente investigación fue que el autor detalla que toda praxis educativa está inserta en una filosofía, por ende toda gerencia educativa 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 gerencial a las aptitudes y actitudes individuales de la persona que la ejerce, a su medio y a su situación, haciendo de la gerencia educativa una posibilidad para cada recurso humano.

Siendo esto importante por cuanto que facilito la comprensión del tema para describir los elementos filosóficos que conforman los procesos administrativos en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo y determinar la clave en la eficiencia del proceso administrativo en términos objetivos.

Por último se tomó en consideración 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 los procesos administrativos en relación a la gestión administrativa de recursos humanos, señalando sus avances e importancia. Así mismo, la necesidad de la gestión de recursos humanos en los organismos Policiales para cada dependencia..

Bases Teóricas

Según Sabino (1996) Las bases teóricas: “Determinan de manera explicativa el desenvolvimiento de cada una de las variables involucradas en el objeto de estudio” (p.24). 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.

Gestión de Recursos Humanos

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

A fin de que el funcionamiento de la organización sea adecuado a las exigencias de la realidad y en concordancia con los principios de la gerencia moderna. A su vez, Matsushita (2000), considera que: la gerencia siempre debe desenvolverse con una política de "dirección abierta" (p.145). A la que describe de la siguiente manera: "La dirección abierta significa confianza en los empleados, comunicación fácil dentro de la empresa, alta moral de los trabajadores y, sobre todo, solidaridad empresarial (p.146).

Es importante destacar, que con algunas diferencias por la naturaleza de las organizaciones y por el nivel de desarrollo, Robbins (2000), señala que las funciones de la gerencia son:

La planeación: que consiste en definir las metas, establecer la estrategia general para lograr estas metas y desarrollar una jerarquía comprensiva de los planes para integrar y coordinar actividades.

La organización: según la cual los gerentes son responsables de diseñar la estructura de la misma. Esto comprende la determinación de tareas, los correspondientes procedimientos y dónde se tomarán las decisiones.

La dirección: por cuanto los gerentes son los responsables de motivar a los subordinados, de dirigir las actividades de las demás personas, establecer los canales de comunicación propicios e impulsar el liderazgo.

El control: pues para asegurar que todas las acciones se desenvuelvan como corresponde, el gerente debe monitorear el rendimiento de la organización. Es importante el cumplimiento de las metas propuestas, mediante los procedimientos más beneficiosos para todos. (p.123)

En otro orden de ideas, según Werther, W. B.; Y K. Davis (2001) explican que:

En la actualidad, esencialmente los tres elementos que distinguen con claridad a una gestión de recursos humanos (GRH) son la consideración de estos recursos como el decisivo en la competitividad de las organizaciones, el enfoque sistémico o integrador en la Gestión y la necesidad de que exista coherencia o ajuste entre la GRH y la estrategia organizacional (p.85).

Por gestión de recursos humanos se entenderá el conjunto de decisiones y acciones directivas en el ámbito organizacional que influyan en las personas, buscando el mejoramiento continuo, durante la planeación, implantación y control de las estrategias organizacionales y considerando las interacciones con el entorno.

De allí, que los enfoques sistémico, multidisciplinario, participativo, proactivo y de proceso, son esenciales en la gestión de recursos humanos a que se requiere hoy, y más aún en el porvenir empresarial. Por ello es necesario adoptar un sistema de esta gestión, reflejado por un modelo, consecuente con esos enfoques, asumiendo previamente determinada dirección estratégica rectora en ese sistema, coherente con la cultura o filosofía empresarial y las políticas de la misma a definir, considerando las

interacciones con todas las otras áreas funcionales del interior organizacional y con el entorno.

Procesos Administrativos,

Según Martínez, A. (2007) se encuentra estrictamente relacionada a la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también al control de técnicas, las cuales son capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo. Lo que direcciona a la conquista y mantenimiento de las personas en la organización. En fin representa todas aquellas cosas que hacen que el personal permanezca en la organización (p. 30).

Con relación a lo antes descrito, Martínez, (2007) estructura las funcionalidades básicas del departamento de recursos humanos, basándose en que las mismas varían dependiendo del tipo de organización al que este pertenezca, a su vez, asesora, no dirige a sus gerentes, tiene la facultad de dirigir las operaciones de los departamentos. Entre sus funciones esenciales, este autor destaca que dicho departamento debe cumplir las siguientes condiciones o exigencias como aspectos elementales para su buena gestión (p. 81).

1. Ayudar y prestar servicios a la organización, a sus dirigentes, gerentes y empleados.
2. Describe las responsabilidades que definen cada puesto laboral y las cualidades que debe tener la persona que lo ocupe.
3. Evaluar el desempeño del personal, promocionando el desarrollo del liderazgo.

4. Reclutar al personal idóneo para cada puesto.
5. Capacitar y desarrollar programas, cursos y toda actividad que vaya en función del mejoramiento de los conocimientos del personal.
6. Brindar ayuda psicológica a sus empleados en función de mantener la armonía entre éstos, además buscar solución a los problemas que se desatan entre estos.
7. Llevar el control de beneficios de los empleados.
8. Distribuye políticas y procedimientos de recursos humanos, nuevos o revisados, a todos los empleados, mediante boletines, reuniones, memorándums o contactos personales.
9. Supervisar la administración de los programas de prueba.
10. desarrollar un marco personal basado en competencias.
11. Garantizar la diversidad en el puesto de trabajo, ya que permite a la empresa triunfar en los distintos mercados nacionales y globales

En este sentido, Mejías, M. (2008) hace referencia en que la administración comprende diversos elementos para su ejecución y uno de ellos es la gestión de los Recursos Humanos y determina que es necesario establecer procedimientos mediante los cuales se puedan generar soluciones claras a problemas planteados; tomando en consideración que dentro de todo proceso los patrones establecidos siguen una serie de normativas y controles, las cuales permiten regular un cierto entorno de acciones, pero no todas. En el mismo orden significativo de ideas, Procesos Administrativos, Aguilar, R. (2006) determina que:

Estos consideran a la administración como una actividad compuesta de ciertas sub-actividades que constituyen el proceso administrativo único. Este proceso administrativo formado por 4 funciones fundamentales, planeación, organización, ejecución y control. Constituyen el proceso de la administración. Una expresión sumaria de estas funciones fundamentales de la admón. son la planeación para determinar los objetivos en los cursos de acción que van a seguirse, la organización para distribuir el trabajo entre los miembros del grupo y para establecer y reconocer las relaciones necesarias, la ejecución por los miembros del grupo

para que lleven a cabo las tareas prescritas con voluntad y entusiasmo y el control de las actividades para que se conformen con los planes (p. 95).

En relación a la cita anterior, se interpreta que los procesos administrativos encadenan actividades para que el mismo pueda ser llevado a cabo de manera correcta, tales actividades comprenden funcionalidades esenciales de los recursos humanos, de esta manera se vinculan ambos contenidos y se especifica su complejidad en función al desarrollo organizacional; tomando en consideración los aspectos señalados como base significativa para la orientación o direccionamiento del estudio tratado.

Bases Legales

El marco legal de la presente investigación está basado en 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 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de

trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Artículo 89. El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:

1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.
2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenio al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.
3. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.
4. Toda medida o acto del patrono contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno.
5. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.
6. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los o las protegerá contra cualquier explotación económica y social.

Artículo 90. La jornada de trabajo diurna no excederá de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas semanales. En los casos en que la ley lo permita, la jornada de trabajo nocturna no excederá de siete horas diarias ni de treinta y cinco semanales. Ningún patrono o patrona podrá obligar a los trabajadores o trabajadoras a laborar horas extraordinarias. Se propenderá a la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés

social y del ámbito que se determine y se dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual y cultural de los trabajadores y trabajadoras.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho al descanso semanal y vacaciones remunerados en las mismas condiciones que las jornadas efectivamente laboradas.

Artículo 91. Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa. El salario es inembargable y se pagará periódica y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley.

El Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras del sector público y del sector privado un salario mínimo vital que será ajustado cada año, tomando como una de las referencias el costo de la canasta básica. La Ley establecerá la forma y el procedimiento.

Artículo 92. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los amparen en caso de cesantía. El salario y las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses, los cuales constituyen deudas de valor y gozarán de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal.

Artículo 93. La ley garantizará la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Constitución son nulos.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2013),

Artículo 1º. Esta Ley, tiene por objeto proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, creadores de la riqueza socialmente producida y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y de justicia, de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el pensamiento del padre de la patria Simón Bolívar.

Regula las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del proceso de producción de bienes y servicios, protegiendo el interés supremo del trabajo como proceso liberador, indispensable para materializar los derechos de la persona humana, de las familias y del conjunto de la sociedad, mediante la justa distribución de la riqueza, para la satisfacción de las necesidades materiales, intelectuales y espirituales del pueblo.

El trabajo es un hecho social y goza de protección como proceso fundamental para alcanzar los fines del Estado, la satisfacción de las necesidades materiales morales e intelectuales del pueblo y la justa distribución de la riqueza.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Arias, F. (2006), define que esta etapa de la investigación como” “la exposición de la metodología utilizada para la realización de la misma, los lineamientos y las características que posee” (p.45). Se encuentra compuesta del tipo de investigación, es decir, si es de campo, documental, experimental o proyecto factible. Como también de la población y la muestra a utilizar, las técnicas de recolección de los datos y la técnica de análisis de los mismos. Tomando en consideración cada uno de los instrumentos que esta utiliza; enfocando la definición y explicación de cada uno de los procedimientos técnicos.

Nivel de Investigación

El presente trabajo de investigación de acuerdo a su propósito es de tipo aplicada, debido a que su objetivo principal es analizar la gestión de recursos humanos en la eficiencia de los procesos administrativos en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo, con el fin de lograr la efectividad del servicio. Ahora bien, según el nivel de conocimiento a obtener es descriptiva. Según Arias F (2006), La investigación descriptiva:

Es aquella que utiliza el método de análisis, logra caracterizar un objeto de estudio o una situación concreta, señala sus características y propiedades. Combinada con ciertos criterios de clasificación sirve para ordenar, agrupar o sistematizar los objetos involucrados en el trabajo indagatorio y puede servir de base para

investigaciones que requieran un mayor nivel de profundidad” (p. 30).

Este estudio está enmarcado dentro de este marco descriptivo; ya que busca relacionar la información referente a la gestión de recursos humanos clave en la eficiencia de los procesos administrativos en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo.

Diseño de la Investigación

En cuanto al tipo de investigación, este no es más que la clasificación que asume la investigación de acuerdo al proceso que seguirá el investigador, para llevar a cabo la misma. En atención al diseño, la investigación se clasifica de campo. De igual manera, Sabino (2000), determina que el diseño de campo: “consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes (p.89).. De allí su carácter de investigación no experimental

De esta manera, el autor antes citado, agrega que en los diseños de campo también se emplean datos secundarios, sobre todo los provenientes de fuentes bibliográficas, a partir de los cuales se elabora el marco teórico. No obstante, son los datos primarios obtenidos a través del diseño de campo, los esenciales para el logro de los objetivos y la solución del problema planteado. En el mismo orden de ideas, será sustentada de modo documental, Tamayo (2004), explica que:

La investigación documental es la que se realiza, apoyándose en fuentes de carácter documental, esto es, en documentos de

cualquier especie, como la investigación bibliográfica, la cual se basa la consulta de libros, artículos o ensayos de revistas, periódicos y documentos que se encuentran en los archivos, como cartas, oficios, circulares, expedientes, entre otros (p.65).

Esta investigación se basara en la revisión bibliográfica del tema para describir los elementos que conforman los procesos administrativos en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo y la indagación, recopilación, organización, valoración crítica e información bibliográfica referente al tema, lo cual permitirá un punto de vista del problema en estudio.

Población y Muestra de la Investigación

Según Ramírez (2006), dice que una vez definido el problema a investigar, formulados los objetivos y delimitadas las variables se hace necesario determinar los elementos o individuos con quienes se va a llevar a cabo el estudio o investigación. Esta consideración conduce a delimitar el ámbito de la investigación definiendo una población y seleccionando la muestra.

Población

Tamayo y Tamayo (2006), afirma que: “la población es la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (p. 114). La población del estudio estará referida a dieciséis (16) funcionarios pertenecientes al Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo.

Muestra

Por otro lado la muestra, según, Arias (2006). "Se define como una parte de la población, un subconjunto de un conjunto de elementos obtenido con el fin de investigar las propiedades de la población, donde procede la muestra", (p.14). La muestra en estudio, será de tipo no probabilística de manera intencional, siendo importante señalar que dadas las características de esta población pequeña y finita, se toman como unidades de estudio a todo el personal que labora en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo.

La muestra de tipo no probabilística de manera intencional es definida por, el autor antes citado como: "La selección de los elementos con base en criterios o juicios del investigador" (p. 53). Por consiguiente, para efectos de este estudio la muestra será de dieciséis (16) funcionarios del Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo.

Técnicas o Instrumentos de Recolección de Datos

Según Arias (2006), "Se entiende por técnica, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información". (p. 67). Con base en, lo que antes expuesto, en el presente estudio, se emplea la encuesta escrita como técnica de recolección de datos, el autor antes citado afirma: "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 mismos". (p. 75).

Ahora bien como instrumento de recolección de datos, se manejara un formato de cuestionario, el mismo constara de diez (10) ítemes, que se

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

Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

Validez del Instrumento

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

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

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

Confiabilidad

Según Palella y Martins (2003) establece que: La confiabilidad es definida como la ausencia de un error aleatorio en un instrumento de recolección de datos. Representa la influencia del azar en la medida, es decir, es el grado en que las mediciones están libres de la desviación producida por los errores causales. Además la precisión de una medida es lo que asegura su rentabilidad (si se repite siempre da el mismo resultado). (p.150). La misma se realizará por medio del coeficiente Kuder de Richardson partiendo de los cálculos de la media, la varianza, la desviación estándar y el significado de ambas variables al conducir la Operacionalización de las mismas.

Formula de confiabilidad

$$KR_{20} = \left[\frac{k}{k-1} \right] * \left[\frac{1 - \sum P.Q}{Vt} \right]$$

Donde:

KR20= Coeficiente de Confiabilidad Kuder y Richardson

K= Numero de Items

P= Respuestas Positivas

Q= Respuestas Negativas

Vt= Varianza Total

Tabla N° 1 Escala de Índice de confiabilidad

Escala	Índice
0.81 a 1.00	Muy alto
0.61 a 0.80	Alto
0.41 a 0.60	Moderado
0.21 a 0.40	Bajo
0.1 a 0.2	Muy Bajo

Fuente: Ruiz (2002)

Una vez establecida la confiabilidad del instrumento, se procedió a presentar los resultados obtenidos en un Tabla representativo de la frecuencia de respuesta de cada ítem y su porcentaje

ANÁLISIS DE LOS DATOS

En el diagnóstico se presentaron los análisis de los datos, los cuales serán recopilados con la aplicación del instrumento, se estableció la estadística descriptiva, la cual, según Hernández, Fernández y Baptista (2003) “el investigador busca, en primer término, describir sus datos y posteriormente hacer análisis estadístico para relacionar sus variables” (p.350).

CAPÍTULO IV

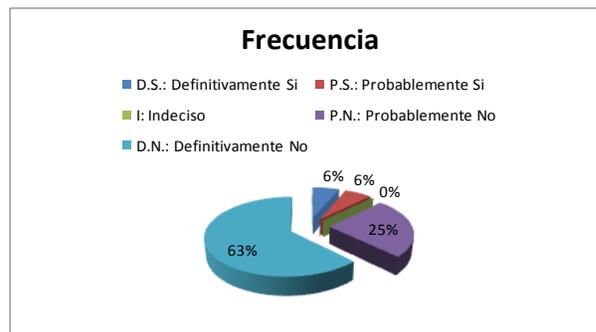
ANÁLISIS Y PRESENTACION DE LOS RESULTADOS

Item 1. Cree usted que en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo, existen estrategias administrativas de recursos humanos.

Tabla N° 2. Estrategias Administrativas

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
D.S.: Definitivamente Si	1	6%
P.S.: Probablemente Si	1	6%
I: Indeciso	0	0%
P.N.: Probablemente No	4	25%
D.N.: Definitivamente No	10	63%
TOTAL	16	100%

Grafico N° 1



Fuente: Martínez (2014)

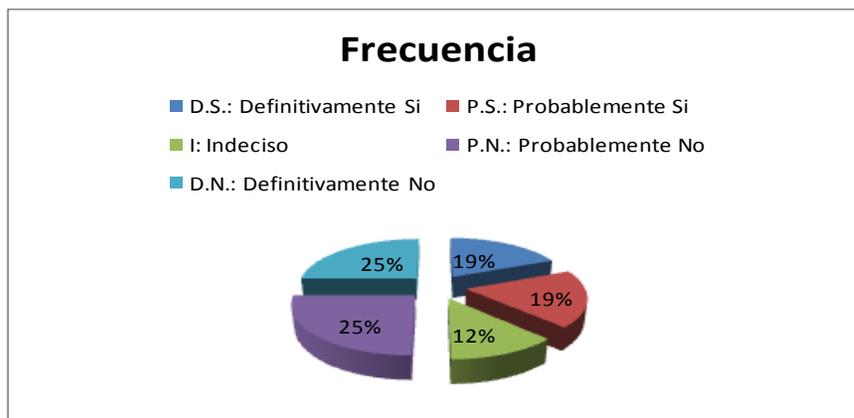
Análisis: El 88% de los encuestados eligieron las probabilidades de no y definitivamente no, lo que evidencia que en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo, no existen estrategias administrativas de recursos humanos.

Ítems 2. La Dirección del estacionamiento único de vehículos recuperados de la Policía de Carabobo, presenta un enfoque de liderazgo hacia la calidad de servicio a la colectividad.

Tabla N° 3. Liderazgo hacia la calidad de servicio

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
D.S.: Definitivamente Si	3	19%
P.S.: Probablemente Si	3	19%
I: Indeciso	2	12%
P.N.: Probablemente No	4	25%
D.N.: Definitivamente No	4	25%
TOTAL	16	100%

Grafico N° 2



Fuente: Martínez (2014)

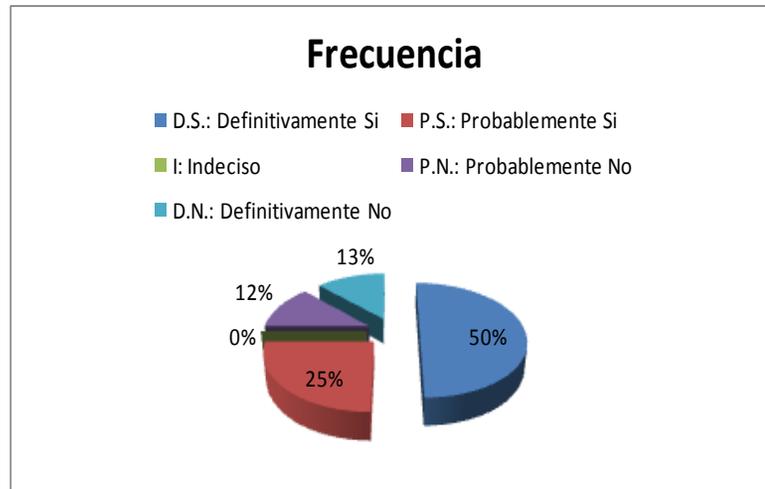
Análisis: Mas del 50% de los encuestados creen que el estacionamiento único de vehículos recuperados de la Policía de Carabobo, no presentan un enfoque de liderazgo hacia la calidad de servicio a la colectividad, lo que evidencia que no es muy importante la imagen del administrador de Recursos Humanos en lo que refiere al dirigente.

Ítem 3 Evidencia usted retardos a la hora de gestionar un proceso vinculado al control y manejo del personal.

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

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
D.S.: Definitivamente Si	8	50%
P.S.: Probablemente Si	4	26
I: Indeciso	0	0%
P.N.: Probablemente No	2	12%
D.N.: Definitivamente No	2	12%
TOTAL	16	100%

Grafico N° 3



Fuente: Martínez (2014)

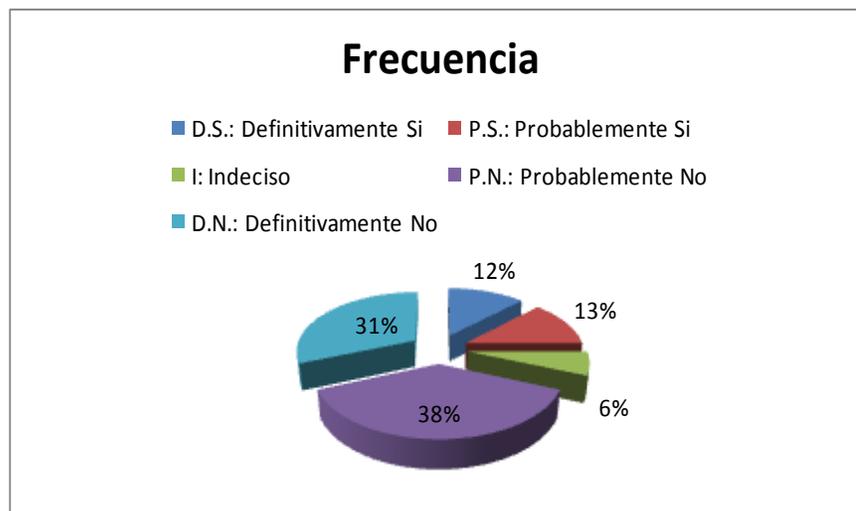
Análisis: La mayoría de los encuestados creen que si, se evidencia retardos a la hora de gestionar un proceso vinculado al control y manejo del personal. Lo cual está dado al mal manejo de la gestión de recursos humanos en los procesos administrativos en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo.

Ítem 4. Cree usted que la Dirección del Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo, posee conocimientos relacionados con la materia que pone en práctica día a día.

Tabla N° 5. Conocimientos relacionados con la materia

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
D.S.: Definitivamente Si	2	12%
P.S.: Probablemente Si	2	12%
I: Indeciso	1	7%
P.N.: Probablemente No	6	38%
D.N.: Definitivamente No	5	31%
TOTAL	16	100%

Grafico N° 4



Fuente: Martínez (2014)

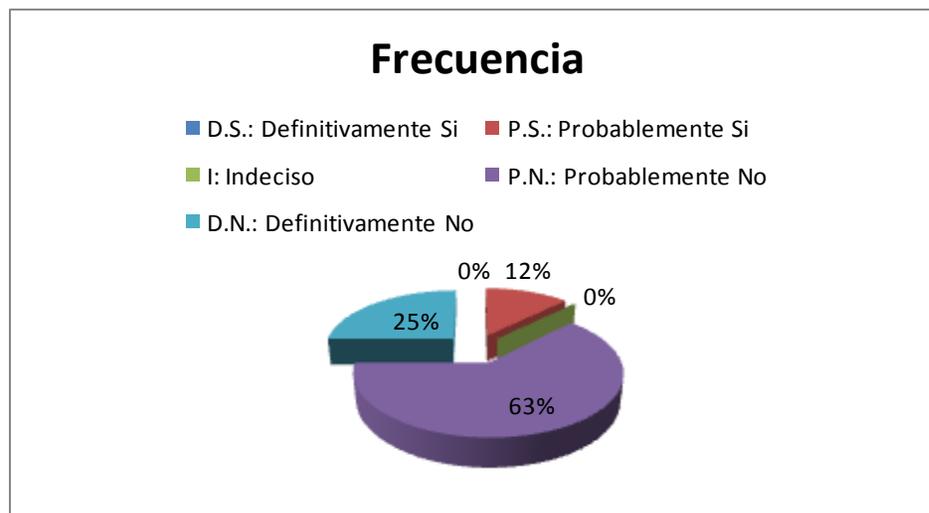
Análisis: De la variedad de respuestas, la mayoría toma la probabilidad negativa sobre que la Dirección del Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo, no posee conocimientos relacionados con la materia que pone en práctica día a día.

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

Tabla N° 6. Organización y estructura

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
D.S.: Definitivamente Si	0	0%
P.S.: Probablemente Si	2	12%
I: Indeciso	0	0%
P.N.: Probablemente No	10	63%
D.N.: Definitivamente No	4	25%
TOTAL	16	100%

Grafico N° 5



Fuente: Martínez (2014)

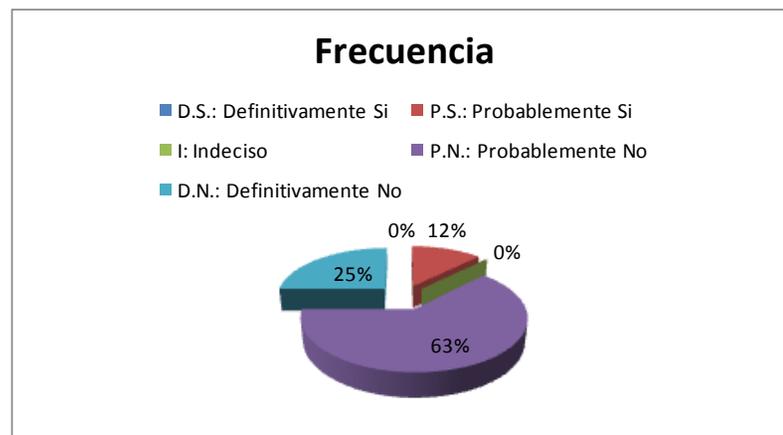
Análisis: La mayoría cree que la gestión de recursos humanos en los procesos Administrativos, no se elaboran de manera organizada y estructural, con relación a las exigencias de la unidad operativa.

Ítem 6. Denota usted aportes de la Gestión de Recursos Humanos, para con el desarrollo de la del Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo.

Tabla N° 7. Gestión de Recursos Humanos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
D.S.: Definitivamente Si	0	0%
P.S.: Probablemente Si	2	12%
I: Indeciso	0	0%
P.N.: Probablemente No	10	63%
D.N.: Definitivamente No	4	25%
TOTAL	16	100%

Grafico N° 6



Fuente: Martínez (2014)

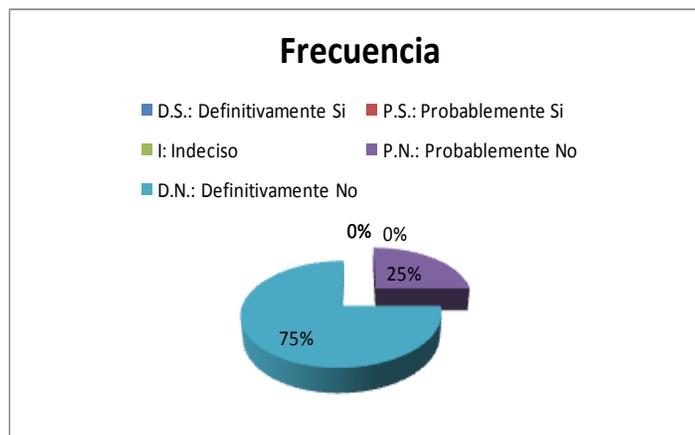
Análisis: La Mayoría de los encuestados no denota aportes de la Gestión de Recursos Humanos, para con el desarrollo de la del Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo. Por lo cual la gestión de recursos humanos no tiene eficiencia en los procesos administrativos.

Ítem 7. Cree usted que está relacionado al dominio o perfil profesional de cada uno de los representantes de los cargos presentados en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo.

Tabla N° 8. Perfil profesional

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
D.S.: Definitivamente Si	0	0%
P.S.: Probablemente Si	0	0%
I: Indeciso	0	0%
P.N.: Probablemente No	4	25%
D.N.: Definitivamente No	12	75%
TOTAL	16	100%

Grafico N° 7



Fuente: Martínez (2014)

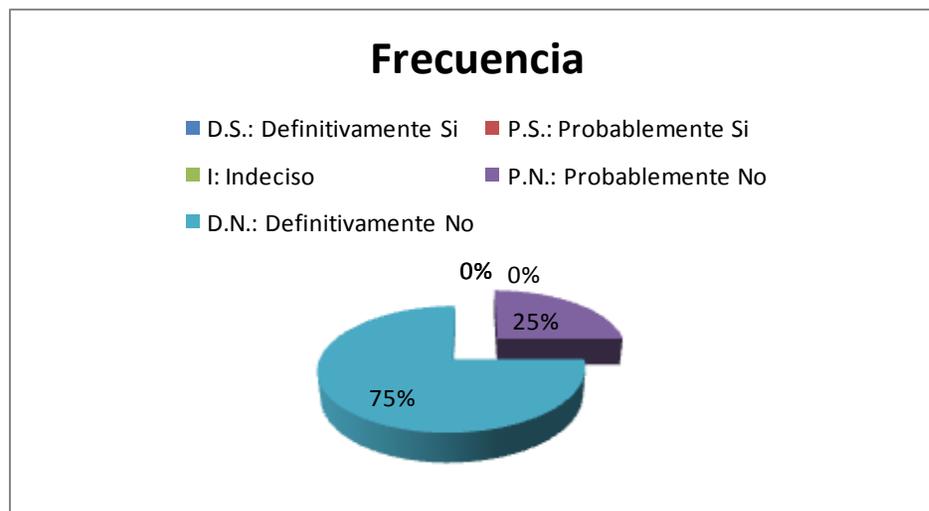
Análisis: La totalidad de los encuestados denotan la probabilidad de negativa relacionada al dominio o perfil profesional de cada uno de los representantes de los cargos presentados en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo.

Ítem 8. Se manejan métodos científicos administrativos profesionales en la gestión gerencial del recurso humano en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo.

Tabla N° 9. Métodos Científicos Administrativos Profesionales

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
D.S.: Definitivamente Si	0	0%
P.S.: Probablemente Si	0	0%
I: Indeciso	0	0%
P.N.: Probablemente No	4	25%
D.N.: Definitivamente No	12	75%
TOTAL	16	100%

Grafico N° 8



Fuente: Martínez (2014)

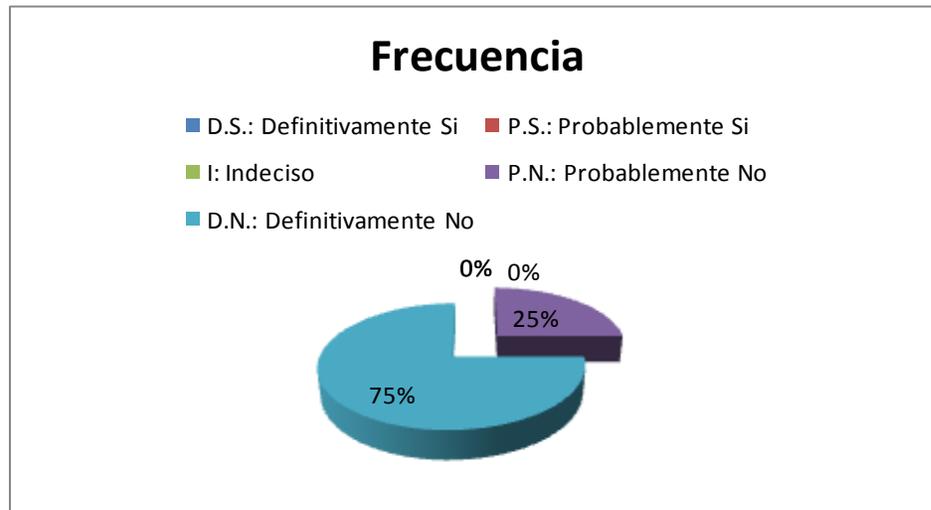
Análisis: Casi la totalidad de los funcionarios dicen que no se manejan métodos científicos administrativos profesionales en la gestión gerencial del recurso humano en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo.

Ítem 9. Se aplican elementos personales, indispensables para mejorar la gestión eficiente de los recursos humanos en la labor de los funcionarios.

Tabla N° 10. Gestión eficiente de los recursos humanos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
D.S.: Definitivamente Si	0	0%
P.S.: Probablemente Si	0	0%
I: Indeciso	0	0%
P.N.: Probablemente No	4	25%
D.N.: Definitivamente No	12	75%
TOTAL	16	100%

Grafico N° 9



Fuente: Martínez (2014)

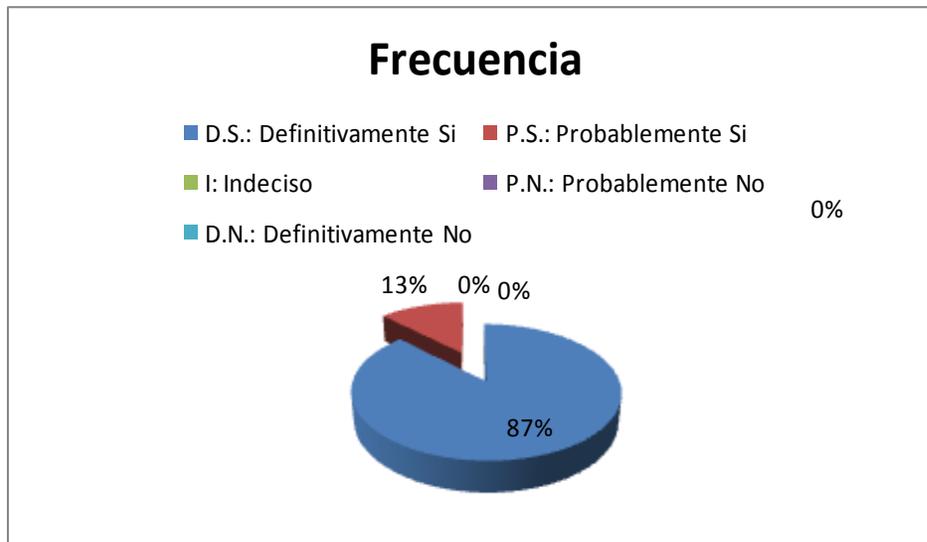
Análisis: Todos los encuestados dicen que no se aplican elementos personales, indispensables para mejorar la gestión eficiente de los recursos humanos en la labor de los funcionarios, lo que evidencia que no se manejan estrategias para mejorar la imagen de los empleados.

Ítem 10. Denota sobrecarga del personal con relación al desempeño de sus funcionalidades.

Tabla N° 11. Sobrecarga Del Personal

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
D.S.: Definitivamente Si	14	87%
P.S.: Probablemente Si	2	13%
I: Indeciso	0	0%
P.N.: Probablemente No	0	0%
D.N.: Definitivamente No	0	0%
TOTAL	16	100%

Grafico N° 10



Fuente: Martínez (2014)

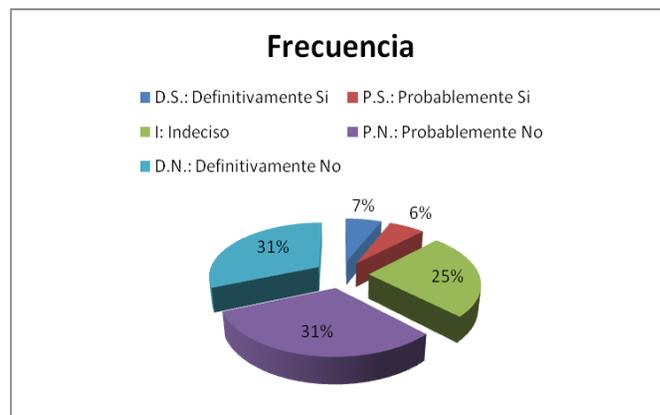
Análisis: La mayoría de los empleados creen que si existe sobrecarga del personal con relación al desempeño de sus funcionalidades, lo cual va en perjuicio del personal y del clima organizacional.

Ítem 11 Cree usted qué la gestión de los Recursos Humanos constituye un factor en la eficiencia de los procesos administrativos en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo.

Tabla N° 12. Factor en la eficiencia de los procesos administrativos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
D.S.: Definitivamente Si	14	87%
P.S.: Probablemente Si	2	13%
I: Indeciso	0	0%
P.N.: Probablemente No	0	0%
D.N.: Definitivamente No	0	0%
TOTAL	16	100%

Grafico N° 11



Fuente: Martínez (2014)

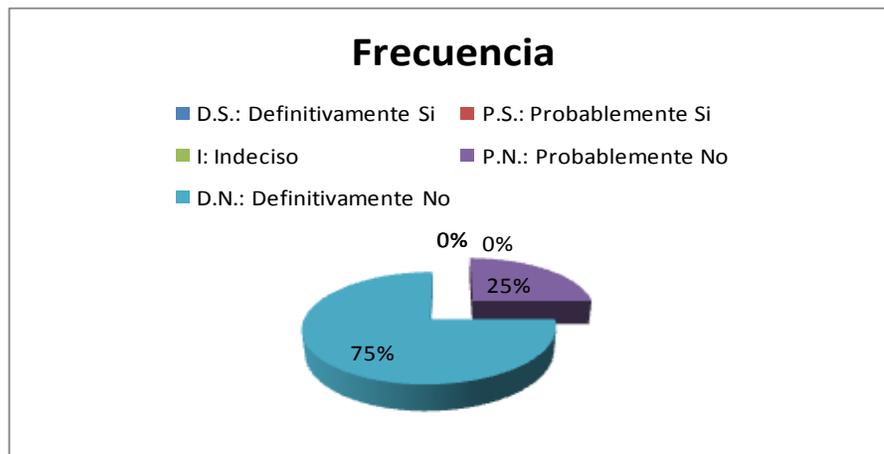
Análisis: El total de los encuestados cree que la gestión de los Recursos Humanos constituye un factor en la eficiencia de los procesos administrativos en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo.

Ítem 12 Se planifica, organizar y desarrolla todo lo concerniente a promover el desempeño eficiente del personal en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo.

Tabla N° 13. Desempeño eficiente del personal

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
D.S.: Definitivamente Si	0	0%
P.S.: Probablemente Si	0	0%
I: Indeciso	0	0%
P.N.: Probablemente No	4	25%
D.N.: Definitivamente No	12	75%
TOTAL	16	100%

Grafico N° 12



Fuente: Martínez (2014)

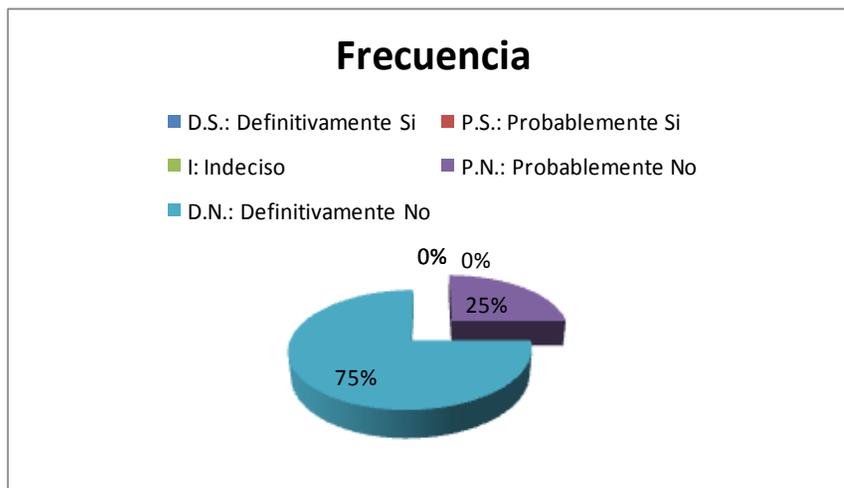
Análisis: El total de los encuestados cree que no se planifica, organizar y desarrolla todo lo concerniente a promover el desempeño eficiente del personal en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo.

Ítem 13 Cree usted que la gestión de recursos humanos en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo representa el medio que permite a los funcionarios colaborar en ella.

Tabla N° 14. Gestión De Recursos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
D.S.: Definitivamente Si	0	0%
P.S.: Probablemente Si	0	0%
I: Indeciso	0	0%
P.N.: Probablemente No	4	25%
D.N.: Definitivamente No	12	75%
TOTAL	16	100%

Grafico N° 13



Fuente: Martínez (2014)

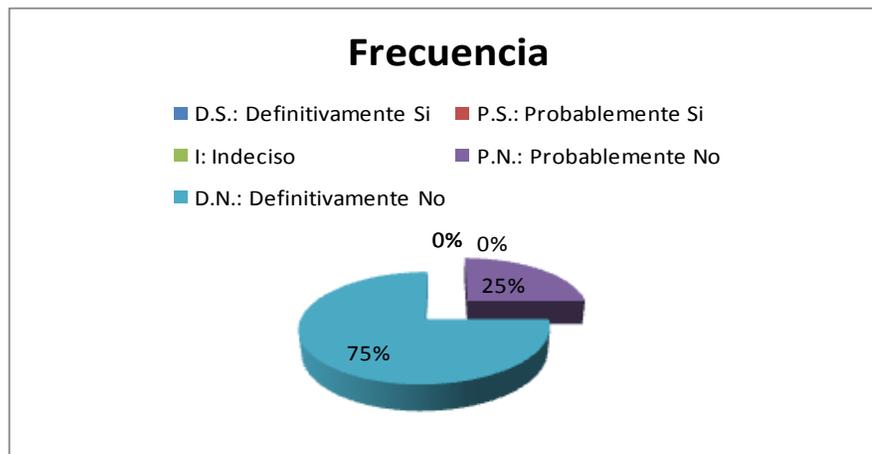
Análisis: EL total de los funcionarios creen que la gestión de recursos humanos en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo no representa el medio que permite a los funcionarios colaborar en ella.

Ítem. 14 Se conquista y mantiene a las personas y miembros del Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo en un ambiente de trabajo armonioso, positivo y favorable.

Tabla N° 15. Ambiente de trabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
D.S.: Definitivamente Si	0	0%
P.S.: Probablemente Si	0	0%
I: Indeciso	0	0%
P.N.: Probablemente No	4	25%
D.N.: Definitivamente No	12	75%
TOTAL	16	100%

Grafico N° 14



Fuente: Martínez (2014)

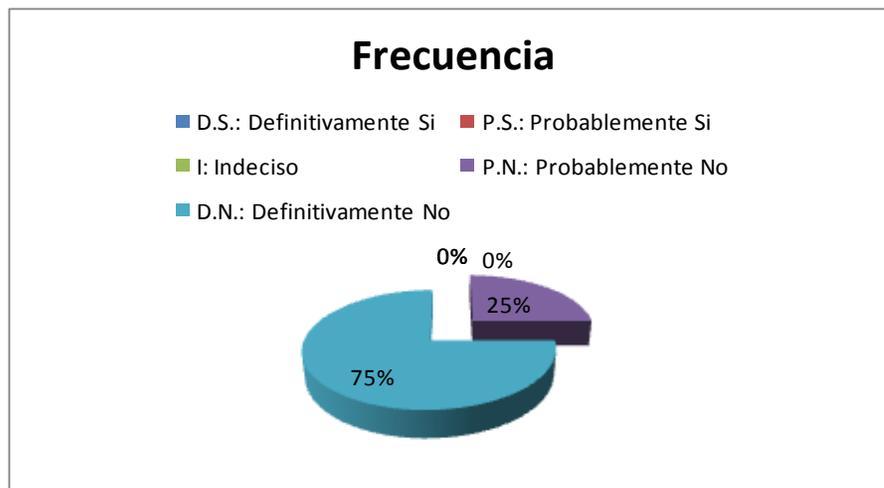
Análisis: Los encuestados no creen que la dirección del Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo, realizan estrategias para mantener un ambiente de trabajo armonioso, positivo y favorable.

Ítem 15 Los objetivos de la Gestión en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo derivan de los objetivos de la Policía del Estado Carabobo.

Tabla N° 16. Objetivos de la Gestión

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
D.S.: Definitivamente Si	0	0%
P.S.: Probablemente Si	0	0%
I: Indeciso	0	0%
P.N.: Probablemente No	4	25%
D.N.: Definitivamente No	12	75%
TOTAL	16	100%

Grafico N° 15



Fuente: Martínez (2014)

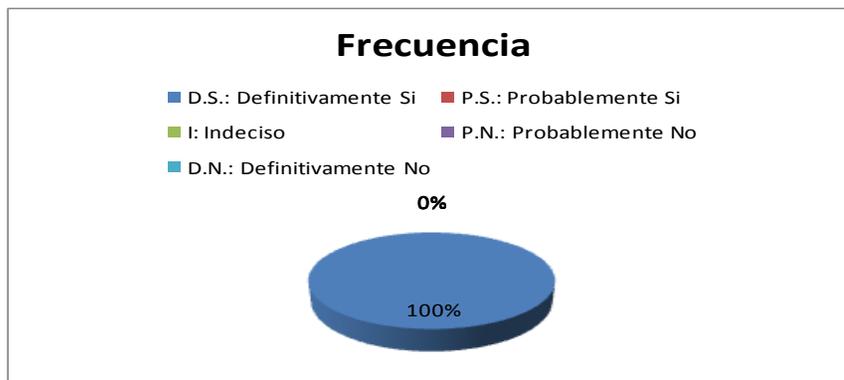
Análisis: La mayoría de los encuestados creen que los objetivos de la Gestión en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo no derivan de los objetivos de la Policía del Estado Carabobo. Evidenciando que no se cumplen con las normas y procedimientos de misión, visión organizacional.

Ítem 16 El Estacionamiento Único de vehículos recuperados, es representado por un Director quien es responsable de la eficiencia del registro, control, custodia y resguardo de los vehículos recuperados por los diferentes cuerpos policiales existentes en el Estado Carabobo.

Tabla N° 17. Representación

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
D.S.: Definitivamente Si	16	100%
P.S.: Probablemente Si	0	0%
I: Indeciso	0	0%
P.N.: Probablemente No	0	0%
D.N.: Definitivamente No	0	0%
TOTAL	16	100%

Gráfico N° 16



Fuente: Martínez (2014)

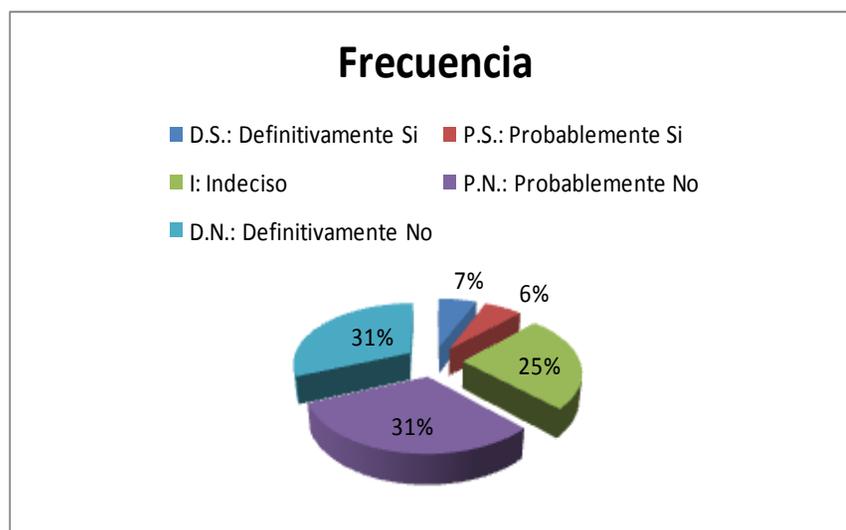
Análisis: El 100 de los encuestados creen definitivamente que el Estacionamiento Único de vehículos recuperados, es representado por un Director quien es responsable de la eficiencia del registro, control, custodia y resguardo de los vehículos recuperados por los diferentes cuerpos policiales existentes en el Estado Carabobo.

Ítem 17, Se hallan estrategias administrativas de recursos humanos en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo.

Tabla N° 18. Estrategias Administrativas

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
D.S.: Definitivamente Si	1	6%
P.S.: Probablemente Si	1	6%
I: Indeciso	4	26%
P.N.: Probablemente No	5	31%
D.N.: Definitivamente No	5	31%
TOTAL	16	100%

Grafico N° 17



Fuente: Martínez (2014)

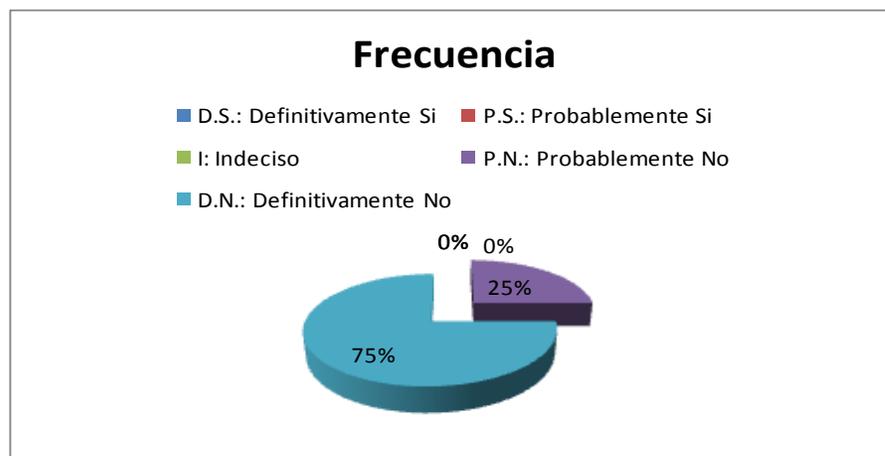
Análisis: Según la mayoría no se ve la aplicación de estrategias administrativas de recursos humanos en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo.

Ítem 18. Existe una visión táctica, motivacional de liderazgo y proyección hacia la productividad en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo.

Tabla N° 19. Visión Táctica, Motivacional De Liderazgo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
D.S.: Definitivamente Si	0	0%
P.S.: Probablemente Si	0	0%
I: Indeciso	0	0%
P.N.: Probablemente No	4	25%
D.N.: Definitivamente No	12	75%
TOTAL	16	100%

Grafico N° 18



Fuente: Martínez (2014)

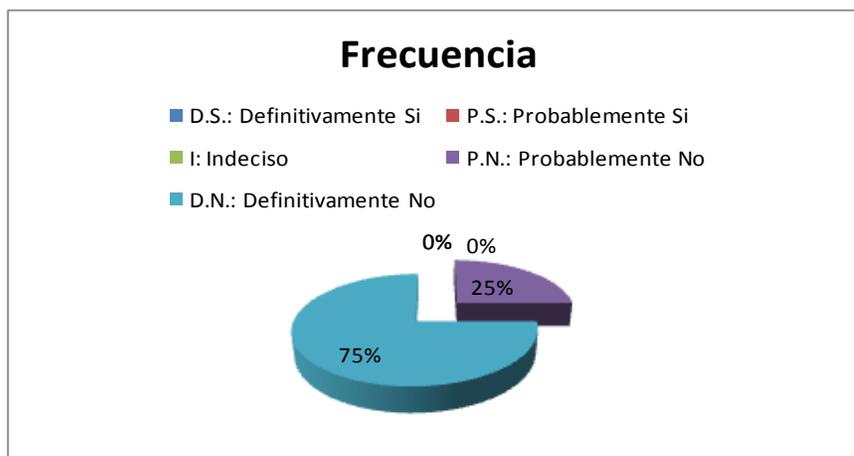
Análisis: El 100% de los encuestados creen que no existe una visión táctica, motivacional de liderazgo y proyección hacia la productividad en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo.

Ítem 19. Se establecen metas administrativas de gestión de recursos humanos clave en la eficiencia en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo.

Tabla N° 20. Metas administrativas

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
D.S.: Definitivamente Si	0	0%
P.S.: Probablemente Si	0	0%
I: Indeciso	0	0%
P.N.: Probablemente No	4	25%
D.N.: Definitivamente No	12	75%
TOTAL	16	100%

Grafico N° 19



Fuente: Martínez (2014)

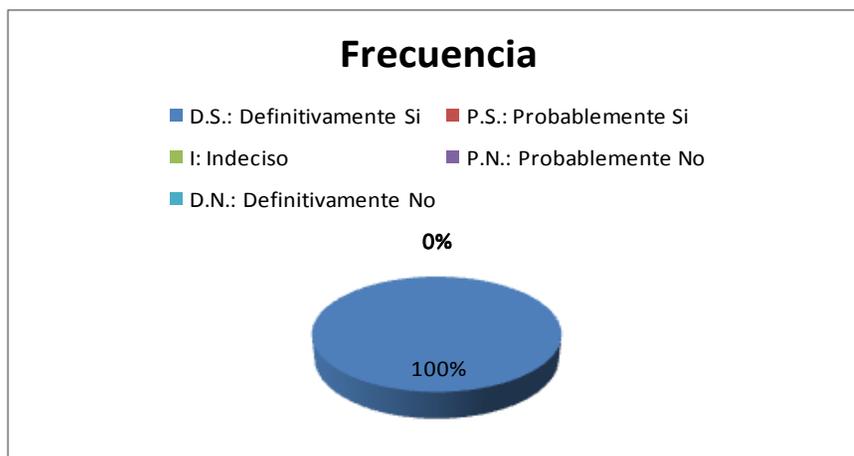
Análisis: Todos los encuestados dicen que no se establecen metas administrativas de gestión de recursos humanos clave en la eficiencia en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo.

Ítem 20. Considera usted que es necesario analizar la gestión de recursos humanos clave en la eficiencia de los procesos administrativos en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo.

Tabla N° 19. Análisis de la gestión de recursos humanos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
D.S.: Definitivamente Si	16	100%
P.S.: Probablemente Si	0	0%
I: Indeciso	0	0%
P.N.: Probablemente No	0	0%
D.N.: Definitivamente No	0	0%
TOTAL	16	100%

Grafico N° 20



Fuente: Martínez (2014)

Análisis: El 100% de los encuestados creen que es necesario analizar la gestión de recursos humanos clave en la eficiencia de los procesos administrativos en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo.

Interpretación: como se aprecia la mayoría de la población encuestada negó completamente la manera del cómo se toman en consideración las pautas empleadas para el desenvolvimiento de las actividades propias de gestión de Recursos Humanos y coordinación de todos los procedimientos y la aplicación de controles. En este sentido se sustentan las posibilidades de desmejorar a nivel operacional con relación a las variables involucradas al objeto de estudio, elementos que formar un pilar ineludible en cualquier organización, de esta manera se proyectan déficit a futuro y desmejoras en la aplicación de controles interno y externo. En el Estacionamiento Único de vehículos recuperados, representado por un Director quien es responsable de la eficiencia del registro, control, custodia y resguardo de los vehículos recuperados por los diferentes cuerpos policiales existentes en el Estado Carabobo, se observa que no existen estrategias administrativas de recursos humanos, falta de visión táctica, motivación, liderazgo y proyección hacia la productividad, generando desinterés en las actividades cotidianas.

Dentro de este orden de ideas, es muy importante la imagen del administrador de Recursos Humanos como ente impulsador de los procesos administrativos. Ante esta definición, la Dirección General de Inspecciones, se desliga; ya que es dirigido por profesionales con desconocimiento en el ámbito de la gestión de recursos humanos y no reciben el apoyo de otras direcciones que manejen las gestión en la institución debido a que en las diferentes direcciones no existen los cargos del área personal con competencias, la cual se dejan de un lado la aplicación de métodos científicos, ósea procedimientos administrativos profesionales en el área de de los recursos humanos.

Lo que ha traído como consecuencia que los procesos administrativos se afecten más, sin obtención de los resultados esperados, ni la eficiencia en el seguimiento de las actividades programadas, demorando respuestas que satisfacen los requerimientos del personal. En consecuencia, se puede decir, que de continuar con esta situación en el Estacionamiento Único se dejara de manejar algunos métodos científicos, ósea procedimientos administrativos profesionales en la gestión gerencial del recurso humano como reclutamiento y selección, adiestramiento, capacitación, compensación, beneficios, entre otros.

Por lo cual, se acostumbra quedarse por fuera elementos personales, indispensables para una mejor gestión eficiente de los recursos humanos en una sobresaliente labor de los funcionarios como la empatía, la honestidad, el valor, la motivación y la responsabilidad esperados por el mismo. De aquí que la mayoría de los encuestados orientaron sus respuesta a que se deba realizar un análisis de la gestión de recursos humanos clave en la eficiencia de los procesos administrativos en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo; con el objeto de identificar su proyección e importancia para con el crecimiento y evolución organizacional.

Determinación de la eficiencia de los procesos administrativos en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo.

El propósito es formular un análisis de la gestión de recursos humanos en la eficiencia de los procesos administrativos en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo, con el fin de lograr la efectividad del servicio, pretendiendo considerar y estudiar a fondo la gestión de recursos humanos. La finalidad del presente estudio, consiste en investigar su situación a fin de emitir conclusiones y recomendaciones que permitan solucionar la problemática planteada. Por otra parte, el análisis fue realizado en dicha dirección antes citada, por cuanto allí es el lugar más expedito para recabar información valiosa que permita emitir resultados confiables.

Su importancia parte en que al analizar dicha gestión, se busca la forma de cumplir con la gestión de recursos humanos, ya que esta requiere que dentro de esta funcionen una estructura y órgano que supervisen y corrijan el trabajo de los funcionarios policiales. Esto se debe a que es necesario fomentar una ética profesional del buen trabajo policial basado en buenas prácticas, en procedimientos y modos de actuación que incrementen la eficacia y la eficiencia del servicio policial y protejan los derechos humanos de los ciudadanos.

La ética profesional tiene que ver con el orgullo por el buen desempeño de la función policial. Este es un principio que establece la Ley Orgánica del Servicio de Policía y va a reforzar el Estatuto de la Función Policial. El principio se basa en la idea de que quienes mejor pueden definir la competencia y el criterio profesional para la policía son los propios

policías, así como los ingenieros, médicos y otros profesionales definen también los mejores estándares para el desempeño profesional.

El control interno de la policía requiere, según el art. 80 de la Ley Orgánica del Servicio de Policía, el establecimiento de una instancia interna, independiente e imparcial, para detectar fallas de los funcionarios, sustanciar su procesamiento e identificar responsabilidades, todo ello con el objeto de controlar las faltas e incrementar las buenas prácticas policiales. Una buena práctica policial es un modo de actuar sostenido en el tiempo que incremente el rendimiento de la policía a la vez que brinda protección a los ciudadanos.

Objetivo

Proponer un análisis de la gestión de recursos humanos en la eficiencia de los procesos administrativos en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo,.

Métodos de análisis y evaluación de la gestión de recursos humanos como factor clave para la implementación de estrategias de supervisión y control:

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

- Establecer las metas de la Estación Policial
- Establecer las siguientes interrogantes ¿Qué es para ustedes rendir cuentas? ¿De qué manera rinden cuentas los funcionarios policiales en la policía? ¿Creen ustedes que la policía debe rendir cuentas a la gente de la comunidad? y desde la comunidad ¿Quién debe ejercer la contraloría social con respecto al trabajo que hacen los policías?
- Determinar la capacidad actual de la unidad y establecer metas para ésta.
- Elaborar la descripción del puesto conjuntamente entre subordinado-evaluado y supervisor-evaluador. Llegar a acuerdos sobre el contenido e importancia de las principales funciones o tareas, y establecer criterios de desempeño para cada una de ellas.
- Obtener el compromiso de los funcionarios con las metas de la unidad y precisarlo con su superior.
- Fijar los objetivos individuales o de grupo para el siguiente período y ponerse de acuerdo en los métodos para lograrlos.
- Definir puntos de comprobación para la evaluación del progreso.
- Evaluar el desempeño real al final del período determinado.

El método de análisis y evaluación por resultados se fundamenta en la fijación de metas como técnica. Éste es un mecanismo para informar a los

funcionarios y comunidad según las normas mínimas de estandarización de la Policías y el Estatuto de la Función Policial sobre el progreso alcanzado frente a las metas fijadas; tal retroalimentación personal o impersonal, absoluta o comparativa puede incrementar la productividad. Revisar el desempeño es tan importante como fijar metas.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

La gestión de los Recursos Humanos permite el regimiento y control de la organización, es un elemento clave para el cumplimiento de las misiones empresariales y por lo tanto debe determinarse el perfil del personal a cargo de tan importante objetivo. Con relación a lo antes expuesto, el análisis de la gestión de recursos humanos en la eficiencia de los procesos administrativos en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo, tiene que ver con la inspección de la policía que se requiere dentro de la institución que funcionen estructuras y departamentos que supervisen y corrijan el trabajo de los funcionarios policiales.

Se concluye que, es necesario diagnosticar las debilidades y fortalezas de la gestión de los Recursos Humanos en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo. Igualmente fomentar una ética profesional del buen trabajo policial basado en buenas prácticas, esto es, en procedimientos y modos de actuación que incrementen la eficacia y la eficiencia del servicio policial y protejan los derechos humanos de los ciudadanos. La ética profesional tiene que ver con el orgullo por el buen desempeño de la función policial que deben tener los funcionarios del Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo o como ejemplo de esta investigación.

Este es un principio que establece la Ley Orgánica del Servicio de Policía y va a reforzar el Estatuto de la Función Policial. El principio se basa en la idea de que quienes mejor pueden definir la competencia y el criterio

profesional para la policía son los propios policías, así como los ingenieros, médicos y otros profesionales definen también los mejores estándares para el desempeño profesional.

La gestión de recursos humanos como factor clave para la implementación del análisis en la eficiencia de los procesos administrativos en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo requiere, según el art. 80 de la Ley Orgánica del Servicio de Policía, el establecimiento de una instancia interna, independiente e imparcial, para detectar fallas de los funcionarios, sustanciar su procesamiento e identificar responsabilidades, todo ello con el objeto de controlar las faltas e incrementar las buenas prácticas policiales. Una buena práctica policial es un modo de actuar sostenido en el tiempo que incremente el rendimiento de la policía a la vez que brinda protección a los ciudadanos.

De allí, que se determino la eficiencia de los procesos administrativos en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo. Concluyendo que es muy importante la imagen del administrador de Recursos Humanos como ente impulsador de los procesos administrativos. Ante esta definición, la Dirección General de Inspecciones, se desliga; ya que es dirigido por profesionales con desconocimiento en el ámbito de la gestión de recursos humanos y no reciben el apoyo de otras direcciones que manejen las gestión en la institución debido a que en las diferentes direcciones no existen los cargos del área personal con competencias, la cual se dejan de un lado la aplicación de métodos científicos, ósea procedimientos administrativos profesionales en el área de de los recursos humanos.

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

Por lo cual, se acostumbra quedarse por fuera elementos personales, indispensables para una mejor gestión eficiente de los recursos humanos en una sobresaliente labor de los funcionarios como la empatía, la honestidad, el valor, la motivación y la responsabilidad esperados por el mismo. Por último se concluye que, la encuesta realizada arroja un descontrol total en la elaboración de las tareas diarias debido a la sobrecarga del personal que labora en la entidad objeto de estudio, este irrespeto de funcionalidades somete al empleado al no cumplimiento cabal de sus actividades, ya que tiene en mente múltiples opciones y pocas ideas para proyectar, ocasionando de este modo una pérdida grandiosa de capacidades humanas para la gestión de recursos humanos clave en la eficiencia de los procesos administrativos en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo; con el objeto de identificar su proyección e importancia para con el crecimiento y evolución organizacional.

Recomendaciones

Es importante tomar en consideración que el análisis de la gestión de recursos humanos en la eficiencia de los procesos administrativos en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo, con el fin de lograr la efectividad del servicio, debe estar capacitada y relacionado totalmente al área, de esta manera se mejoraría el prestar el servicio y la atención a problemas relacionados con el control interno y externo de la policía y su relación con las comunidades, forjando o construyendo un ambiente de trabajo provechoso, proyectado a un futuro significativo y de interés colectivo.

En el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo, existe la necesidad de impulsar la participación del funcionario a lograr la efectividad del servicio. Se recomienda a los directivos jefes del Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo, preparar a su personal en lo que refiere a la gestión de recursos humanos, incentivando a los funcionarios a manejar las regla mínimas de estandarización para los cuerpos policiales y realizar estudios en gerencia estrategia para la gestión de recursos humanos, liderazgo, trabajo en equipo, empowerment y coaching, dirección publica toma de decisiones, taller ético y moral y taller desarrollo de habilidades personales para que no se deje de un lado la aplicación de métodos científicos en el área de de los recursos humanos.

De esta forma mejorar ejecutar un servicio permanente de carácter profesional, predominantemente preventivo, de proximidad, compro-metido con el respeto de los valores, la identidad y la cultura propia de cada comunidad, caracterizado por su proximidad, es decir, porque presta servicio

en un sector o comunidad determinada, en un territorio circunscrito; por trabajar junto con la colectividad y sus organizaciones sociales, manteniendo comunicación e interacción permanente con todos los habitantes y por dirigir su acción.

Del mismo modo, el respeto de las distribuciones de funcionalidades es una tarea que debe ser cuidada, debido a que la sobrecarga del personal, acarrea inconvenientes como estrés, pérdidas de información, entre otras. Por esta razón se recomienda un mejor manejo de las cargas asignadas. Como pieza final, es importante recomendar el adiestramiento del personal cada período de tiempo, con la finalidad de actualizar las normas mínimas de estandarización para los cuerpos policiales sus lineamientos en relación a su ámbito policial, de manera que se pueda generar un provecho más significativo del mismo, permitiendo de esta manera una proyección hacia la función de un policía inclinado hacia la eficacia y el éxito.

Referencias Consultadas

- Álvarez (2009) La capacitación, o desarrollo de personal, teoría y práctica. 7ª Edición. Mexico Prentice Hall Hispanoamericano.
- Arias, F (2006). Metodología de la Investigación. Caracas-Venezuela. Editorial Epistema.
- Balestrini (2004), Como se elabora el proyecto de investigación. Servicio Editorial. Caracas – Venezuela.
- Córdova L. (2010) en su trabajo para optar al grado de Magíster en Ciencias Sociales con mención en Sociología de la Modernización. “Relaciones Laborales y el Proceso de Reformas Laborales” Universidad de Chile, Santiago -- Chile ,
- Hernández, S y Otros (2010). Metodología de la investigación. Editorial Mc Graw Hill (2, ed.), Mexico.
- Heinemann (2009), Metodología de la investigación. Editorial Mc Graw Hill (2, ed.), Mexico.
- Jiménez J. (2011) Análisis y Diagnostico de los Recursos Humanos y las Relaciones Laborales en las Empresas Privadas, de la Comuna de Crespo –

Cartagena. Estudio Aplicado al Sector Comercio” Universidad de Cartagena - Colombia

- López (2012) Teoría de la organización. Enfoque Estratégico. Prentice Hall. Madrid.2006.
- Morles, (2006) Metodología de la investigación. Editorial Mc Graw Hill (1, ed.), Mexico.
- Ortega A. (2009): Ortega A. (2009) en su trabajo de grado para Optar al título de Magister en Gerencia Educativa, Titulado: “Propuesta de un Programa de Estrategias Gerenciales como Herramienta para el Mejoramiento del Desempeño Docente en un Instituto Universitario” (UPEL). Universidad Pedagógica El Libertador, Carabobo – Venezuela.
- Pérez (2008) Gestión Calidad y Competitividad. McGraw Hill Madrid.
- Robbins (2004). Comportamiento Organizacional. Editorial Prentice Hall. México.
- Sampieri (2004). Metodología de la Investigación, Editorial Ultra, México.
- Schneider (2008). Gestión Calidad y Competitividad. McGraw Hill Madrid.

- Stoner (1994), Relaciones Humanas. University Park, Pennsylvania: The Pennsylvania State University Press, 1995.
- Tamayo y Tamayo (2004), Metodología de la Investigación. Caracas-Venezuela. Editorial Epistema.
- Tamayo y Tamayo (2006), Metodología de la Investigación. Caracas-Venezuela. Editorial Epistema.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador, (2009). Manual de Trabajos de Grado de Maestrías y Tesis Doctorales, Caracas - Venezuela.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador, (2006). Manual de Trabajos de Grado de Maestrías y Tesis Doctorales, Caracas - Venezuela.
- Werther, W. B.; Y K. Davis (2001) Teoría de la organización y Recursos Humanos Enfoque Estratégico. Prentice Hall. Madrid. 2006.

ANEXOS



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 Abgdo. Gregorio J. Martínez M., para ser aplicado en la Investigación de Estudios de Postgrado titulado: **“GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA EFICIENCIA DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN EL ESTACIONAMIENTO ÚNICO DE VEHÍCULOS RECUPERADOS DE LA POLICÍA, DE 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						
11						
12						
13						
14						
15						

16						
17						
18						
19						
20						

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						
11						
12						
13						
14						
15						

16						
17						
18						
19						
20						

Observaciones:

Evaluador: _____

Firma: _____

Fecha de validación: ____ / ____ / ____