



REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES



**ORGANIZACIÓN LABORAL DE LA POLICÍA ESTADAL MEDIANTE UN
MAPA DE SITUACIÓN DELICTIVA EN EL ESTADO CARABOBO.**

Autor:
Ing. Jesús Barragán

Bárbula, Octubre 2014



REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES



**ORGANIZACIÓN LABORAL DE LA POLICÍA ESTADAL MEDIANTE UN
MAPA DE SITUACIÓN DELICTIVA EN EL ESTADO CARABOBO.**

Línea de Investigación:

Gestión de Personas

Autor:
Ing. Jesús Barragán
C.I 13.479.744

Tutor:
Dra. Magda Cejas
C.I 5.876.102

Bárbula, Octubre 2014



REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES



ORGANIZACIÓN LABORAL DE LA POLICÍA ESTADAL MEDIANTE UN MAPA DE SITUACIÓN DELICTIVA EN EL ESTADO CARABOBO.

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y sociales
Área de estudios de postgrado
Maestría en administración del trabajo y
Relaciones Laborales.

Bárbula, Octubre 2014



Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Dirección de Postgrado
Sección de Grado

POST GRADO **FACES**
ESTUDIOS SUPERIORES PARA GRADUADOS
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Universidad de Carabobo

ACTA DE DISCUSIÓN DE TRABAJO DE GRADO

En atención a lo dispuesto en los Artículos 127 y 139 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, quienes suscribimos como Jurado designado por el Consejo de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 135 del citado Reglamento, para estudiar el Trabajo de Grado titulado:

"ORGANIZACIÓN LABORAL DE LA POLICIA ESTADAL MEDIANTE UN MAPA DE SITUACION DELICTIVA EN EL ESTADO CARABOBO"

Presentado para optar al grado de **MAGISTER EN ADMINISTRACION DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES** por el (la) aspirante:

BARRAGAN., JESUS.

C.I.: 13.479.744

Realizado bajo la tutoría de el (la) Prof. MAGDA CEJAS cédula de identidad N°. 5.876.102

Habiendo examinado el Trabajo presentado, se decide que el mismo esta
APROBADO.

En Bárbula a los treinta días del mes de octubre de 2014

Prof: **NATALY PETIT** (Páte.)

C.I: **7573755**

Fecha: **30-10-14**

Prof. **MARY CEJAS**

C.I: **14977614**

Fecha: **29/10/14.**



Prof. **JOSE LUIS SEQUERA**

C.I: **V-12101023**

Fecha: **30/10/2014**



REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES



AVAL DEL TUTOR

Dado cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, en su artículo 133, quien suscribe, Dra. Magda Cejas, titular de la Cedula de Identidad N° 5.876.102, en mi condición de tutora del Trabajo de Grado de la Maestría titulado **“ORGANIZACIÓN LABORAL DE LA POLICÍA ESTADAL MEDIANTE UN MAPA DE SITUACIÓN DELICTIVA EN EL ESTADO CARABOBO”** presentado por el ciudadano Ing. Jesús Antonio Barragán Guerrero, titular de la Cedula de Identidad N° 13.479.744, para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y meritos suficientes, para ser sometido a presentación pública y evaluación por partes del jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Valencia a los ____ días del mes de Octubre de 2014

Dra. Magda Cejas
C.I 5.876.102



REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES



AUTORIZACIÓN DEL TUTOR

Yo, Magda Cejas, titular de la Cedula de Identidad N° 5.876.102, en mi condición de tutora del Trabajo de Grado de la Maestría titulado **“ORGANIZACIÓN LABORAL DE LA POLICÍA ESTADAL MEDIANTE UN MAPA DE SITUACIÓN DELICTIVA EN EL ESTADO CARABOBO”** autorizo al ciudadano Ing. Jesús Antonio Barragán Guerrero, titular de la Cedula de Identidad N° 13.479.744, a presentar ante la Comisión Coordinadora del Programa Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, a fin de que este solicite la opinión de los expertos en el area para su respectiva evaluación y aprobación.

En la ciudad de Valencia a los ____ días del mes de Octubre de 2014

Dra. Magda Cejas
C.I 5.876.102



Universidad de Carabobo.
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Dirección de Estudios de Postgrado.
Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones
Laborales



VEREDICTO

Nosotros, Miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado Titulado: **"ORGANIZACIÓN LABORAL DE LA POLICIA ESTADAL MEDIANTE UN MAPA DE SITUACIÓN DELICTIVA EN EL ESTADO CARABOBO"** Presentado por el (la) ciudadano (a): **JESUS BARRAGAN** Titular de la Cédula de identidad **Nº V. 13.479.744** Para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:

APROBADO

Nombre, Apellido

C.I.

Firma del Jurado

NATALY PETIT 7573755

Nf PL

MARLY CEJAS 14977614

Mary Cep

JOSE L SEQUEIRA 1-12101023

[Firma]

DEDICATORIA

Al escribir estas líneas, siento una inmensa alegría, que es la culminación de mi trabajo de grado que abarca, no el fin de mi carrera, sino el esfuerzo de varios meses de investigación.

Es por ello que quiero dedicarle este triunfo primeramente a Dios; a mis padres, por guiarme a lo largo de mi existencia, porque de una u otra manera han sido el pilar de mi esfuerzo, en especial a mi novia y futura eterna esposa Scarlit Azuaje que hoy en día me da la dicha y el mejor título de mi vida que es ser papa, por su paciencia e inmenso apoyo en todas mis decisiones.

A todos los docentes de esta casa de estudios de la dirección de postgrado de la Universidad de Carabobo. A todos, que Dios los bendiga.

Ing. Jesús Barragán

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por permitirme la oportunidad de formarme como profesional.

A la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, a la dirección de Postgrado, por brindarme su apoyo a través de profesores que impartieron las enseñanzas necesarias para prepararnos como profesionales, preparadores y personas en general que siempre tienden una mano amiga y solidaria.

A la Policía del Estado Carabobo, la familia policial a la cual pertenezco.

Ing. Jesús Barragán



REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES



**ORGANIZACIÓN LABORAL DE LA POLICÍA ESTADAL MEDIANTE UN
MAPA DE SITUACIÓN DELICTIVA EN EL ESTADO CARABOBO.**

Autor: Jesús Antonio Barragán.

Tutor: Dra. Magda Cejas

Fecha: Octubre 2014.

RESUMEN

El presente estudio se trata de una investigación de campo, descriptivo, respecto Organización Laboral de la Policía Estatal Mediante un Mapa de Situación Delictiva en el Estado Carabobo. En cual se llega a este objetivo general a través de los objetivos específicos donde el primer objetivo refiere a lo que es el objetivo general, el segundo objetivo Desarrollar un plan de acción para la ubicación estratégica de los funcionarios policiales de la policía del Estado Carabobo para maximizar el nivel operativo y eficiente en la función policial y finalmente el tercer objetivo Simular un mapa de situaciones delictivas en todo el Estado Carabobo a través de estadísticas, incidencias de delitos, denuncias y datas de la policía estatal así como también de otras policías municipales, nacional y Guardia Nacional Bolivariana Los cuerpos policiales buscaran con a esto la unificación general de todos los funcionarios policiales en los diferentes cuerpos de policías municipales, estatales y nacionales encaminados por una serie de normas y procedimientos lo cual se deben regir como un manual de procedimientos policiales como lo son las llamadas “Baquias” que son guías de lecturas con acceso popular y policial a través de la biblioteca Web del Consejo Nacional de Policía. Los funcionarios policiales no son ubicados en sus respectivas funciones o actualmente no es. La policía del estado Carabobo debe poseer un buen estudio del personal policial ubicación inmediata en el puesto acorde, se aplico para este estudio la escala de tipo Likert, con instrumento de medición dando como resultados inconformidad con el puesto de servicio y la función policial en muchas estaciones policiales.

Palabras claves: cuerpos policiales, unificación, organización, Consejo Nacional de Policía



**REPUBLIC OF VENEZUELA
University of Carabobo
GRADUATE STUDY AREA
MASTER OF LABOUR ADMINISTRATION
AND INDUSTRIAL RELATIONS**



**POLICE LABOR ORGANIZATION THROUGH ESTATE
MAP OF CRIMINAL SITUATION IN CARABOBO.**

**Author: Jesús Antonio Barragan.
Tutor: Dr. Magda Cejas.
Date: October 2014.**

ABSTRACT

The present study is a field study, descriptive Labor Organization regarding Estate Police Using a map of Criminal Status in Carabobo State. In which we reach this overall objective through specific objectives where the first objective refers to what is the overall goal, the second goal develop an action plan for strategic placement of police officers police Carabobo State maximize operational and efficient policing level and finally the third objective Simulate a map of all crime situations in Carabobo State through statistics, incidents of crime reports and dates of the state police as well as other municipal police Bolivarian national Guard and national police forces seek with this general unification of all police officers in the various bodies of municipal, state and national police directed by a set of rules and procedures which should govern as a manual of police procedures as what are called "Baquias" guides that are popular readings and police access through the web library of the National Police Board. Police officers are not located in their respective roles or currently is not. Police of Carabobo state must possess a good study of police personnel in the immediate location since chord, was applied to study the Likert scale, with measuring instrument giving results as dissatisfaction with the service station and the police function in many police stations.

Keywords: police, unity, organization, National Police Board

INDICE GENERAL

	PAG
Dedicatoria.....	IV
Agradecimientos.....	V
Resumen.....	VI
Abstract.....	VII
Índice general.....	IIX
Índice de cuadros.....	X
Índice de gráficos.....	XI
Índice de Tablas.....	XII
Introducción.....	1

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema.....	2
Objetivos de la Investigación.....	5
Objetivo General.....	5
Objetivos Específicos.....	5
Justificación de la Investigación.....	6

CAPITULO II

MARCO TEORICO

Antecedente de la Investigación.....	8
Bases Teóricas.....	12
Bases Legales.....	25

Definición de Términos Básicos.....	28
-------------------------------------	----

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

Naturaleza Investigación.....	32
Población y Muestra	
Población.....	34
Muestra.....	35
Técnicas e instrumento de recolección de la investigación.....	37
Validez.....	39
Confiabilidad.....	40
Análisis de datos.....	41

CAPITULO IV

ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

Conclusiones.....	58
Recomendaciones.....	61
Referencias Bibliográficas.....	67

LISTA DE REFERENCIA

ANEXOS

Cronograma de Actividades.....	63
Instrumento.....	64

INDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1, Operacionalización de Variables.....	30
Cuadro N° 2, Funcionarios policiales No activos.....	36
Cuadro N° 3, Funcionarios policiales activos.....	37

INDICE DE GRAFICOS

Grafico N° 1, Resultados Items N°1.....	43
Grafico N° 2, Resultados Items N°2.....	44
Grafico N° 3, Resultados Items N°3.....	46
Grafico N°4, Resultados Items N°4.....	47
Grafico N°5 , Resultados Items N°5.....	49
Grafico N°6 , Resultados Items N°6.....	50
Grafico N°7 , Resultados Items N°7.....	52
Grafico N°8 , Resultados Items N°8.....	53
Grafico N°9 , Resultados Items N°9.....	55
Grafico N° 10, Resultados Items N° 10.....	56

INDICE DE TABLAS

Tabla de Frecuencia N° 1.....	42
Tabla de Frecuencia N° 2.....	44
Tabla de Frecuencia N° 3.....	45
Tabla de Frecuencia N° 4.....	47
Tabla de Frecuencia N° 5.....	48
Tabla de Frecuencia N° 6.....	50
Tabla de Frecuencia N° 7.....	51
Tabla de Frecuencia N° 8.....	53
Tabla de Frecuencia N° 9.....	54
Tabla de Frecuencia N° 10.....	56

INTRODUCCIÓN

Los cuerpos policiales en Venezuela han tenido gran cantidad de cambios donde han transcendido por algunos tipos de normas y reglamentos de manera individual por estado y hasta por municipios. Se busca la Organización Laboral de la Policía Estatal Mediante un Mapa de Situación Delictiva en el Estado Carabobo.

En este sentido, la presente investigación quedó estructurada de la siguiente manera: Capítulo I, El Problema, conformado por el planteamiento del problema donde se describe y explica la situación objeto de estudio, así como por los objetivos y la justificación de la investigación, la cual tiene que ver con el alcance y la importancia que reviste el presente estudio.

Capítulo II Marco Teórico, se refieren los antecedentes de trabajos realizados con anterioridad que sirvieron de guía para la realización de la investigación. Se presentan además las bases teóricas que permitieron dar el soporte teórico a la investigación así como la definición de términos básicos.

Capítulo III Marco Metodológico, se plantea la naturaleza de la investigación, la cual por sus características, se trata de un proyecto factible con carácter descriptivo y de campo, de modo que la estrategia metodológica seleccionada sirvió de guía para el desarrollo del trabajo investigativo.

Capítulo IV Análisis e Interpretación de los Resultados, se presentan también las conclusiones y recomendaciones, además de la lista de referencias y los anexos

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

La policía es un organismo necesario para hacer valer los derechos, y garantías constitucionales, así como también velar por la protección de los bienes y ciudadanos que habitan en una republica.

Los cambios últimamente en los cuerpos policiales: municipales y estatales con respecto a el proceso de homologación y reclasificación de rangos y la conformación de la Policía Nacional Bolivariana, dichas policías están sujetas a constitución y las leyes que rigen a la policía buscando con esto la unificación general de todos los funcionarios policiales en los diferentes cuerpos de policías municipales, estatales y nacionales encaminados por una serie de normas y procedimientos lo cual se deben regir como un manual de procedimientos policiales como lo son las llamadas “Baquias” que son guías de lecturas con acceso popular y policial a través de la biblioteca Web del Consejo Nacional de Policía.

La Policía de Carabobo cumple funciones en materia de prevención e investigación de delito, actualmente la extensión territorial de funciones es de 14 municipios y 2.239.222 habitantes, el cual dicho cuerpo armado está conformada por un total aproximado de 4000 funcionarios policiales,

preparados académicamente para cumplir funciones de patrullaje, puntos de control, inteligencia, investigación, atención comunitaria entre otras funciones. Los funcionarios de la policía del estado Carabobo se comparten tareas en cargas iguales a pesar del profesionalismo y grado de estudio de cada uno de los miembros, no solo en la policía de Carabobo hay funcionarios preparados para cumplir la función policial, existen también Licenciados en Educación, Ingenieros, Abogados y hasta médicos, carreras completamente diferentes al ejercicio policial.

Para esta problemática se puede observar que un Oficial de la policía no es ubicado en funciones que se sientan ejerciendo alternativamente sus estudios superiores y los policiales, no es tomado en cuenta el profesionalismo académico de cada uno de ellos. Con solo usar el uniforme es simplemente un “policía mas”, los funcionarios policiales son sectorizados por municipios, zonas y hasta sectores, estos cumplen funciones apegados a reglamentos disciplinarios y normativas legales emanadas por el Consejo Nacional de Policía.

Dirigiéndonos directamente al punto de investigación y la factibilidad de este problema es el funcionario singular que cumple funciones de patrullaje bien sea motorizado, patrullero punto control y punto a pie, cada funcionario tiene una jerarquía en el cuerpo policial pero no es ubicado jerárquicamente en sus desempeño, no se ha podido establecer patrones de trabajo para cada uno y existen algunos que no poseen preparación para ejercer algunas funciones adentro del cuerpo policial.

La policía del estado Carabobo debe poseer un buen estudio del personal policial, la labor y su preparación, mas que todo se debe manifestar

el agrado de la ubicación inmediata en el puesto acorde, un engranaje completo y perfecto, una posición exacta de dirección de los altos cargos y no de comando, lineamientos enfocados mas a la ética profesional y al servicio policial, fusionar el estudio profesional de cada funcionario con la carrera policial, ubicación de los funcionarios de acuerdo los hechos delictivos en cada sector del estado y saber desplegar cada unidad, escuadra y supervisores cumpliendo el rol necesario sin salir de lineamientos y enfocándose en lugares de altos índices delictivos más presencia policial con la perfecta organización del personal policial.

En esta investigación entra el beneficio de los funcionarios policiales para ser ubicados por su nivel de conocimientos en zonas de altos índices delictivos ejerciendo sus funciones de seguridad y prevención del delito, al igual que las comunidades donde requieran la presencia policial de manera continua y donde sea frecuente los delitos de cualquier índole.

Con la aplicación de esta investigación el policía en este caso pasa a ser de un servidor público a un servidor profesional con conocimientos en diferentes materias. Para esto la ubicación jerárquica complementa algo que en la policía nunca ha existido el respeto profesional del funcionario.

La policía de Carabobo podrá marchar como un gran engranaje, como una organización empresarial pero territorialmente sobre bienes y empresas en carácter colaborativo, en seguridad y lo más importante a todo esto la prevención del delito en las diferentes zonas industrializadas, urbanas y rurales.

En lo largo y ancho del Estado Carabobo se llevara un control único para ubicar al funcionario policial, donde se requiera efectivo patrullaje, con

las unidades radio-patrulleras, zonas donde se requiera el patrullaje punto a pie y el patrullaje motorizado entre otros tipos de patrullajes y formas de combatir el delito

Objetivos de la Investigación.

Objetivo General.

Organizar Laboralmente la Policía Estatal Mediante un Mapa de Situación Delictiva en el Estado Carabobo.

Objetivos Específicos.

Organizar Laboralmente la Policía Estatal Mediante un Mapa de Situación Delictiva en el Estado Carabobo.

Desarrollar un plan de acción para la ubicación estratégica de los funcionarios policiales de la policía del Estado Carabobo para maximizar el nivel operativo y eficiente en la función policial.

Simular un mapa de situaciones delictivas en todo el Estado Carabobo a través de estadísticas, incidencias de delitos, denuncias y datas de la policía estatal así como también de otras policías municipales, nacional y Guardia Nacional Bolivariana.

Justificación.

El tema de estudio es de gran importancia porque a través de este proyecto de investigación se podrá ubicar estratégicamente y el buen funcionamiento de la policía del estado, en cualquier rincón del Estado Carabobo atacando así cualquier foco de delincuencia.

También servirá de apoyo para la movilización logística y de personal policial en todos los estados de la Republica de Venezuela y para las futuras investigaciones que se realicen referente a este tema de estudio.

Esta investigación solo será aplicada a los funcionarios policiales activos de la Policía de Carabobo, en sus nueve rangos correspondientes: Oficial, Oficial Agregado, Oficial Jefe, Supervisor, Supervisor Agregado, Supervisor Jefe, Comisionado, Comisionado Agregado y Comisionado Jefe, así como también a las unidades radio-patrulleras, unidades motos y otro vehículo que cumpla función de patrullaje y seguridad en el Estado Carabobo.

Será tomado en cuenta todos los puestos policiales, módulos, estaciones, comandos y centros de coordinación policial correspondientes a la policía estatal de Carabobo, en ningún momento se tomara personas civiles en la investigación, solo cuando se tenga que recabar alguna información en la recolección de datos para saber las debilidades en algunas zonas donde haga falta aumentar y/o intensificar el patrullaje y el ataque a sectores críticos de alto índice delictivo.

La línea de investigación es este proyecto es la gestión de personas, es donde podemos decir que el personal policial lo vamos a saber distribuir en todos las estaciones policiales y centros de coordinación policial.

Este trabajo de grado va dejar un gran aporte para un futuro investigador en el área de despliegue policial, área de recursos humanos, y estrategias de desplazamiento policial en el estado Carabobo.

Estudiantes interesados en el tema de gestión de personas y movilización del recurso humano, estará presente la siguiente investigación para cumplir con el futuro y seguir próximas investigaciones.

La investigación fue realizada por una persona con amplia experiencia policial con más de 17 años de servicio en la institución policial, con experiencias de calle y de ámbito real, dicha trayectoria se obtiene a través de los años en la institución policial, estando por los diferentes comandos o zonas policiales, dejando como ejemplo estos conocimientos plasmados y dejando en alto la institución donde se formo el investigador.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Antecedentes de la Investigación.

Según Socorro, M. (2012), tesis Doctoral en Ciencias del Derecho, Universidad de Salamanca, en la investigación aspectos político-criminales de la seguridad ciudadana en España y Brasil, La seguridad ciudadana representa uno de los desafíos de política pública más relevantes en las sociedades contemporáneas. Pocos temas de la agenda política han despertado tanta atención e impulsado debates tan encendidos en las sociedades modernas como la seguridad pública. Sucede que, pese a las enormes diferencias identificadas en todo el mundo, sea en lo que compete a la incidencia y a la naturaleza de los fenómenos modernos de la violencia y de la criminalidad, sea en lo que dice con respecto a las respuestas presentadas por los poderes constituidos, parece claro que las sociedades de este inicio de siglo se encuentran sumergidas en una avasalladora “sensación de inseguridad”.

En América Latina, en concreto en Brasil, el tema fue introducido definitivamente en las agendas políticas nacionales a partir de los procesos de redemocratización que marcaron el país en las últimas tres décadas. Esta circunstancia ya denota por sí misma un desfase importante. Efectivamente, las naciones más desarrolladas, y con regímenes democráticos consolidados

como en España, ya estaban presentando soluciones a algunos de sus problemas de seguridad y experimentando sensibles reducciones en los niveles de criminalidad, cuando el problema recién empezaba a ser reconocido como pertinente en Brasil. Un reconocimiento que, cabe señalar, no se ha derivado de una opción política clara presentada por los gobiernos, sino que surgió, en general, como respuesta a las crecientes demandas de seguridad que presentaron las clases medias a esta altura ya atormentadas por la victimización o por su proximidad. El cambio de actitud de estos sectores formadores de opinión, fue reproducido en forma cada vez más acentuada por los medios de comunicación social, cuestión que terminó por asegurar un espacio inédito para estos temas en el discurso político.

Según Navarro, L. (2012), tesis doctoral en Recursos Humanos, universidad de Valencia, España. En su investigación de, realiza la gestión del recurso humano y el desempeño laboral y políticas empresariales en la empresas públicas del país. La gestión de la fuerza laboral es clara a la hora de adaptarse a las demandas del entorno y esto puede llevar en muchas ocasiones al fracaso de la empresa.

La gestión de la fuerza laboral se realiza mediante la gestión de recursos humanos, (RRHH), también la división del recurso humano como macro recursos humanos y micro recursos humanos. Las prácticas del recurso humano influye sobre las percepciones y actitudes a nivel individual y a nivel organizacional.

Asimismo estas percepciones y actitudes influyen sobre el desempeño en la organización. Dicho proyecto analiza algunas relaciones tal como se establece en el modelo, a nivel individual y a nivel colectivo. La finalidad del proyecto es aportar información que ayude a esclarecer que relación se

establece entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, así como también la relación del recurso humano y el desempeño además de analizar de cómo influyen las prácticas de recursos humanos en las percepciones y las actitudes de los empleados como de la empresa.

Según Carrillo, G. (2013) tesis doctoral en Ciencias Jurídicas, Universidad Central de Venezuela, en su investigación: La policía como una organización eficiente, control social y problema de definición jurídica en los organismos venezolanos. Planificar la función policial el desenvolvimiento de una institución pública o privada que se encuentra mediado por ciertos elementos cuyo estilo de aplicación y ajuste cultural determina la consecución efectiva de sus metas. Variables como la estructura organizativa, objetivos, recursos materiales y humanos, clientela y comunidad, permiten detectar la posibilidad de definir a una institución como una organización efectiva. Estudios realizados acerca del estilo gerencial y cultura organizacional en empresas públicas y privadas de Venezuela, denotan la preferencia de su gentilicio por estructuras jerárquicas, con destacada importancia hacia la obediencia, seguimiento y control de las actividades desarrolladas por los empleados. Además, de cierta tendencia a diagnosticar y planificar, pero con escasa orientación para ejecutar con dedicación y constancia. Esto último, es característico de la visión cortoplacista del venezolano y explica su entusiasmo por los llamados operativos que son de corta duración y habitualmente producen resultados positivos.

Realizo la investigación en la Elaboración del Plan de Vigilancia y Patrullaje Reconocer los planes operativos como parte importante en la consecución de las metas dentro de modelo de policía. Ejecutar la planificación de las acciones de patrullaje, clasificación de las personas buscadas por la policía, organización de la cooperación y los sistemas de

comunicaciones, decisiones de los coordinadores de la parroquias sobre las tareas a desarrollar por las fuerzas de vigilancia y patrullaje en los diferentes turnos de trabajo, Vigilancia estatal y particular La evaluación y análisis de la situación delictiva en función de la planificación y distribución de las fuerzas de Vigilancia y Patrullaje de acuerdo con el plan aprobado.

Durante el proceso de aplicación y validación de la Variante Operativa los jefes en los niveles que les corresponda, han de desarrollar acciones de influencia sobre los demás factores comunitarios con intereses en la seguridad y protección de personas y bienes, para impulsar la cooperación más eficaz que sea posible lograr.

Según Álvarez, R. (2013), tesis doctoral en Ciencias Humanas, Universidad del Zulia, en su investigación Autopercepción de estrés laboral y distrés: un estudio empírico en la policía municipal del estado Zulia. los efectos del estrés laboral en el colectivo profesional de policías es relativamente escasa, si tenemos en cuenta que los primeros estudios se producen hace más de tres décadas. Asimismo, se puede afirmar que el grado de conocimiento adquirido, como resultado de la investigación, sobre los distintos factores determinantes del proceso de estrés es más bien pobre, conclusiones a las que llegan, entre otros.

La identificación de los estresores más importantes de esta ocupación profesional es una tarea compleja y que suscita mucha controversia entre los investigadores. Para algunos de ellos (Violanti,1985; Martelli, Waters y Martelli, 1989), los estresores específicos del trabajo de policía se diferencian en organizacionales e inherentes. Los estresores organizacionales hacen referencia a los producidos por la administración y gestión policial, mientras que los inherentes son los derivados de su actividad habitual que resultan

perjudiciales para su salud física y psicológica, como pueden ser la exposición al peligro y la violencia. Por otra parte, autores como Brown y Campbell (1994) clasifican las fuentes de riesgo de estrés en cuatro grupos: organizacionales o de gestión, inherentes al desempeño de tareas, relacionados con la comunidad y los relacionados con el sistema judicial.

El trabajo de policía ha sido citado en la literatura como una ocupación inherentemente estresante (Cooper, Davidson y Robinson, 1982; Kroes, 1985; Reese, 1986) e incluso algunos investigadores (Axelbred y Valle, 1981) sugieren que los niveles de estrés experimentados por los policías son comparativamente superiores a los de la mayoría de las profesiones. Sin embargo, otros estudios y revisiones sobre el tema (Malloy y Mays, 1984; Brown y Campbell, (1994) matizan las afirmaciones anteriores y no observan la misma evidencia empírica.

Bases Teóricas.

Mapa de situación delictiva:

Es un diseño grafico que se realiza de acuerdo a los altos índices delictivos de un sector, municipio o espacio geográfico determinado. La conformación y la creación de dicho mapa se realiza a través de un estudio estadístico y generalizado de cualquier acontecimiento de índice delictivo donde participen uno o mas elementos.

La situación de inseguridad actual del país requiere que contemos con Unidades de Análisis Delictivo (inteligencia policial) en cada ciudad importante. Dejemos atrás de una vez por todas los grandes Centros Nacionales de Prevención o esos ostentosos Centros Regionales de

Inteligencia, enormes elefantes blancos que sólo sirven para inflar los presupuestos de las dependencias gubernamentales.

Por ejemplo, en la ciudad de Nueva York se cuenta con un mapa de homicidios con un nivel de detalle envidiable. Con este mapa que publica el New York Times se puede conocer los homicidios acontecidos en Nueva York en los últimos años por lugar exacto de ocurrencia, además de la fecha y hora, el arma utilizada, e información demográfica básica (género, edad, raza de la víctima y perpetrador). Del análisis de estos mapas se pueden determinar programas de seguridad más eficaces y precisos. Rodrigo Elizarrarás, Agenda de Riesgos, p.13)

Seguridad:

La seguridad es el sentimiento de protección frente a carencias y peligros externos que afecten negativamente la calidad de vida; en tanto y en cuanto se hace referencia a un sentimiento, los criterios para determinar los grados de seguridad pecarán de tener algún grado de subjetividad. En general, el término suele utilizarse para hacer referencia al conjunto de medidas y políticas públicas implementadas para proteger a la población del sufrimiento de delitos, en especial de aquellos que pongan en riesgo la integridad física.

A través de la historia, el hombre siempre ha deseado tener la sensación de sentirse seguro con un máximo grado de tranquilidad y confianza, de tal manera que su existencia, sus bienes, su familia y todas las actividades que realiza no se vean afectadas ante la presencia de agentes internos o externos que en un momento dado puedan poner en peligro a esa sensación de seguridad que tanto aspira lograr.

Es por ello que los primeros pobladores del planeta, cuya actividad primordial estaba orientada hacia la caza como medio de subsistencia, se vieron en la necesidad de agruparse en pequeñas tribus o comunidades para protegerse de la embestida de animales feroces y de gran volumen. Mediante estas agrupaciones, es así como el hombre comienza a sentir un nivel de tranquilidad y confianza que lo llenaba de valor para enfrenarse a los peligros que le acechaban.

A pesar de tener muy pocos bienes que proteger, estos primeros pobladores adoptaron algunas medidas de protección para evitar que los mismos les fuesen robados por otras tribus, entre los cuales se incluía el producto de la caza. En el caso la acción era realizada muchas veces por otras tribus cuyos miembros no eran hábiles cazadores y en este sentido se trataba de imponer el empleo de la fuerza sobre los más débiles. Esta situación, por supuesto, obligó al hombre a crear y adoptar nuevas medidas de protección, aunque un tanto rudimentarias, satisfacían sus necesidades de seguridad.

Al pasar los años, con la formación de los grandes Imperios y los Estados, comienzan a diseñarse las primeras barreras de protección formadas por fortalezas, murallas, barrotes, barricadas, etc. Así como el aprovechamiento de algunas características propias de la naturaleza para emplearlas como barreras naturales. Esta situación se originó ante el deseo del hombre de conquistar nuevos territorios dando origen a las numerosas guerras conocidas en la historia. ("Seguridad y Protección" p.134, Lic. Juan Haroldo Zamora, Experto en Seguridad Física, Venezuela.

Policía:

La policía es una de las instituciones que componen a las sociedades modernas y que tiene que ver con el asegurar la protección y el cuidado necesarios a los diferentes individuos. La policía no sólo investiga y resuelve los crímenes que ya han sido cometidos (cualquiera sea su gravedad) sino que además previene los crímenes antes de que estos se cometan, a partir de diferentes tipos de actuación que varían por región o situación específica. La policía es sin dudas una de las instituciones más importantes para el correcto funcionamiento de una sociedad.

La policía es una fuerza estatal que se encarga de mantener el orden público y garantizar la seguridad de los ciudadanos de acuerdo a las órdenes de las autoridades políticas. Con mayúscula inicial (Policía), el término se refiere a un determinado cuerpo policial mientras que, cuando comienza con minúscula (policía), hace referencia a un miembro de dicho cuerpo o a la fuerza en general.

El estrés puede convertirse en el peor enemigo de un policía, y es importante conocer esta posibilidad antes de decidirse por esta profesión. Pasar muchas horas en la vía pública, tolerando eventuales insultos y provocaciones, soportando el calor y el frío, debiendo responder siempre con respeto y simpatía a las preguntas de cualquier persona, sin importar su nacionalidad, su sexualidad, su religión o su estatus social, son algunas de las características del día a día de un oficial. (Juan Carlos Cruz, la vida policial en su entorno, p.46)

Organización laboral.

Es transformar o mejorar entidad social, coordinada de forma consciente, con límites relativamente inidentificables, que funciona sobre unas bases continuas para lograr un objetivo común o un conjunto de objetivos.

Administración Conducción racional de las actividades de una organización, sea ella lucrativa o no lucrativa. Trata del planeamiento, de la organización, de la coordinación, de la dirección y del control de todas las actividades diferenciadas, por la división del trabajo que ocurre dentro de una organización, los objetivos propuestos por la organización y transformarlos en acción organizacional a través del planeamiento, organización, dirección y control de todos los esfuerzos realizados en todas las áreas y en todos los niveles de la organización, con el fin de alcanzar tales objetivos de la manera más adecuada a la situación. (José Fernández, Consultor de productividad y desarrollo humano, Principios de Organización Laboral, p.23)

Espacio.

Extensión del universo donde están contenidos todos los objetos sensibles que coexisten, también se puede definir como un lugar de esa extensión que ocupa cada objeto sensible.

Servicio Vigilancia y Patrullaje: vehicular, motorizado y punto a pie

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

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

Los Objetivos del Servicio de Vigilancia y Patrullaje de los Cuerpo de Policías nacional, estatal y municipal son:

1. Mantienen un adecuado clima de seguridad y protegen a las personas y sus bienes con la finalidad de garantizar la paz social.
2. Garantizan y preservan el orden público y actúan frente a hechos delictivos.
3. Desarrollan y consolidan relaciones armónicas y estrechas con la ciudadanía, con el fin de estimular su participación consciente en la prevención de la actividad delictiva para así incrementar su cooperación y reconocimiento al desempeño policial.

Funciones

Las funciones del servicio de vigilancia y patrullaje:

1. Atienden de manera inmediata y oportuna los requerimientos de la ciudadanía.
2. Evitan la ocurrencia de hechos delictivos.
3. Detienen delincuentes en flagrancia, así como a personas objeto de búsqueda.
4. Descubren indicios de actividad delictiva. Brindan una adecuada atención y orientación a la ciudadanía ante sus demandas.
5. Preservan la paz y la tranquilidad social.
6. Prestan auxilio inmediato a las personas que lo requieran.
7. Regulan la conducta de la ciudadanía.

Tareas Policiales

1. Entre las principales tareas del servicio de vigilancia patrullaje se encuentran:
2. Ejecutan los planes de vigilancia y patrullaje, atendiendo a la situación operativa y a las características geográficas, físicas, poblacionales y vulnerabilidades de la comunidad.
3. Verifican la aplicación de medidas de seguridad y protección en los objetivos socioeconómicos de las respectivas áreas de vigilancia.
4. Ejecutan inspección de los lugares proclives para la comisión de hechos delictivos o para ocultar sus evidencias.

5. Observan, analizan e identifican discrecional de las personas, objetos y circunstancias en los lugares que se protegen, para descubrir indicios de actividad delictiva, antisocial u otras ilegalidades.
6. Preservan los lugares donde se cometan hechos delictivos y adoptan las medidas necesarias para identificar a los autores, víctimas y testigos.
7. Participan en la localización y captura de personas objeto de búsqueda.
8. Verifican y exigen el cumplimiento de las regulaciones para el tránsito y transporte terrestre.
9. Prestan ayuda a la ciudadanía cuando lo requiera, y brindan orientaciones ante el reclamo de ésta.
10. Evalúan los resultados de la ejecución de la vigilancia y patrullaje.
11. Velan por la implementación de los programas de reentrenamiento de los funcionarios policiales en todo lo concerniente a operaciones policiales y el cobertura de uso progresivo y diferenciado de la fuerza.
12. Velan por la aplicación del principio del uso progresivo y diferenciado de la fuerza policial en las actuaciones del servicio.
13. Cooperan con los demás órganos de seguridad del estado para evitar la comisión de hechos delictivos en la sociedad.

(www.consejogeneraldepolicia.go.ve.)

Mapa

Mapa es una representación gráfica y métrica de una porción de territorio generalmente sobre una superficie bidimensional, pero que puede ser también esférica como ocurre en los globos terráqueos. El que el mapa tenga propiedades métricas significa que ha de ser posible tomar medidas de

distancias, ángulos o superficies sobre él y obtener un resultado que se puede relacionar con las mismas medidas realizadas en el mundo real.

Iniciados con el propósito de conocer su mundo, y apoyados primeramente sobre teorías filosóficas, los mapas constituyen hoy una fuente importantísima de información y una gran parte de la actividad humana está relacionada de una u otra forma con la cartografía.

Actualmente se tiene la inquietud (y la necesidad) de proseguir con la nunca acabada labor cartográfica. El universo en general (y el Sistema Solar en particular) ofrecerá sin duda nuevos terrenos para esta labor que tiene orígenes inmemoriales.

El uso de las técnicas basadas en la fotografía por satélite, ha hecho posible no sólo conocer el contorno exacto de un país, de un continente, o del mundo, sino también aspectos etnológicos, históricos, estadísticos, hidrográficos, orográficos, geomorfológicos, geológicos, y económicos, que llevan al hombre a un conocimiento más amplio de su medio, del planeta en el que vive.

Diagnostico Delictivo en Carabobo.

Se han establecido consensos, en el carácter multifactorial del fenómeno, de la violencia y delincuencia, desplazando explicaciones lineales sobre el tema. Es justamente la interrelación compleja de una gran variedad de factores los que favorecen tanto la aparición y reproducción de comportamientos violentos o delictivos, como el aumento de los niveles de temor e inseguridad.

En base a las categorías identificadas por Vanderschueren (2000), se pueden agrupar los factores asociados al fenómeno de la violencia urbana en tres grandes categorías: los de tipo social, los de tipo institucional y los relacionados con las características del entorno urbano y físico. A su vez, respecto de cada una de estas categorías, es preciso identificar dos tipos de factores: los factores de riesgo y los factores protectores. Por Factores de Riesgo, se entenderá todas aquellas características del medio social (individual, familiar o barrio), del entorno físico y del sistema institucional que favorecen el surgimiento y/o reproducción de comportamientos violentos, y por Factores Protectores, se comprende justamente lo contrario, es decir, aquellas características que en los mismos ámbitos reducen o evitan el desarrollo de la violencia urbana.

Factores Sociales: Se refiere a las condiciones del entorno social que, a través de un proceso extendido en el tiempo, pueden inhibir o facilitar el desarrollo de actitudes y conductas violentas. Son factores que se expresan en el ámbito individual, familiar y social.

En el caso concreto de los factores de riesgo social, cada uno de ellos constituye por sí mismo un problema social, que en concurrencia con otros pueden o no llegar a producir un comportamiento violento. Desde la perspectiva preventiva, la existencia de estos factores de riesgo social obliga al abordaje de los mismos; de esta manera, el Diagnóstico no se reduce a la identificación de problemas delictivos (en tanto manifestación como fenómeno de la inseguridad), sino que justamente debe ampliarse a la consideración de aquellas situaciones entendidas como problemas por la comunidad, problemas que directa o indirectamente se relacionan con el surgimiento de la violencia.

Factores Institucionales: Se refiere a todas aquellas características del sistema institucional (ámbito de las estructuras jurídicas, políticas, administrativas y policiales, presentes en el nivel regional y local), que inciden en el fenómeno de violencia urbana, según como intervengan en la realidad social, ya sea atenuando los problemas sociales, reaccionando inadecuadamente frente a determinados delitos o estableciendo un determinado tipo de relación con la sociedad civil (de mayor o menor cercanía y colaboración). Algunos de los factores institucionales a tener en cuenta son:

- Consumo de alcohol y drogas.
- Niveles de desempleo
- Niveles de pobreza e indigencia
- Niveles de integración y cohesión de los barrios (existencia o no de una identidad poblacional, de experiencias organizativas, etc.)
- Pautas culturales (existencia de normas culturales que favorezcan o inhiban la violencia).
- Pautas de interacción familiar (presencia o ausencia de situaciones de maltrato infantil, violencia familiar, etc.).
- Niveles de deserción escolar.
- Consumo de productos mediáticos (influjo de modelos de conducta que favorezcan o no la violencia).
- La existencia de redes públicas y privadas de atención social. (Presencia y tipo de funcionamiento de programas sociales en la comunidad).
- Desempeño policial (buena o mala percepción de la comunidad sobre las policías)

- Desempeño de las autoridades políticas (preocupación de la autoridad regional y local en la temática)
- Adecuación o inadecuación del sistema de justicia a la Delincuencia urbana.

Factores Situacionales: Se refieren a las circunstancias particulares en el marco de las cuales una serie de delitos similares se cometen o pueden cometerse. Incluye tanto condiciones físico-ambientales, como comportamientos que favorecen la ocurrencia misma del delito. Gran parte de los delitos supone una elección mediatizada por condiciones concretas de oportunidad y ventajas, de ahí la importancia de identificar aquellas características del entorno físico y aquellas pautas de comportamiento que favorecen la ocurrencia misma del delito, de tal forma de modificarlas, haciendo que el potencial infractor decida no arriesgarse a ser detenido.

- Tipo de emplazamiento y crecimiento urbano.
- Nivel de segregación socio económica
- Existencia de áreas de concentración comercial y/o peatonal.
- Infraestructura comunitaria
- Visibilidad de los espacios públicos
- Servicios básicos (educación, salud, vivienda)

Una de las hipótesis que conllevan a los altos índices delictivos que hay en el estado Carabobo es el aumento del desempleo y al no haber otra forma de subsistencia, las personas de escasos recursos buscan a cualquier precio conseguir dinero para cubrir sus necesidades.

Los organismos policiales que cubren los diferentes municipios del estado Carabobo engloban en los cuerpos de policías Nacional, estatal y municipal, se atrasan en un sueldo de muy poco bienestar, el funcionario policial cae día a día en la corrupción y el problema se agrava cuando el funcionario policial es ubicado en una estación policial o en un puesto fijo de trabajo donde esta constante y allí es olvidado por años, se convierte en un ciclo vicioso y la policía en vez de cumplir sus funciones policiales se dedica al cuido y al beneficio personal en su labor.

La delincuencia en Venezuela esta conformada en su mayoría por jóvenes, a diario podemos observar como adolescentes, y hasta niños de muy poca edad delinquen, dando alardes de violencia, aparentemente gratuita e injustificada, hacia los demás.

Particularmente, nos interesa saber a cerca de; las razones que conducen a estos jóvenes a actuar de tal manera, hay quienes piensan que los jóvenes se revelan como una forma de llamar la atención o sentirse importante ante la sociedad; pero la realidad, es que existen muchos factores de peso que conllevan a la juventud a cometer actos bandalicos.

La delincuencia juvenil es un problema más inquietante cada día. Las estadísticas indican cifras en progresión constante, sin contar que muchos casos de delincuencia juvenil no figuran en las estadísticas. La edad de los jóvenes delincuentes tienden a descender. Cada vez más, el índice porcentual (20%) se incrementa hacia las adolescentes.

La única forma de contrarrestar el problema delictivo en el estado Carabobo es atacando la ubicación estratégica y organizando por lo menos ahorita el cuerpo de policía estatal de Carabobo, si se asentara el estudio de

dicha hipótesis los flagelos de delincuencia fuesen eliminados en una gran parte, comenzando por la ubicación particular de cada funcionario policial de acuerdo a sus conocimientos y funciones operativas.

Bases Legales

- Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela.
(Gaceta Oficial N° 5908 del 14 de febrero 2009)

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

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

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

Los venezolanos tiene el derecho por parte del estado de ser protegidos, sus bienes y de garantizar la seguridad ciudadana, así como también en manos de los ciudadanos están los órganos de control de las policías, lo cual actúan como control de actuación policial de manera externa con las policías.

- Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana.

(Gaceta Oficial N° 5.880 Extraordinario del 9 de abril de 2008)

Capítulo III De los Cuerpos de Policía Estatal

Artículo 42 Naturaleza

Los cuerpos de policía estatal son órganos o entes de seguridad ciudadana encargados de ejercer el servicio de policía en su espacio territorial y ámbito de competencia, primordialmente orientados hacia actividades preventivas y control del delito, con estricta sujeción a los principios y lineamientos establecidos en este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica, sus reglamentos y los lineamientos y directrices dictados por el Órgano Rector.

Artículo 43 Atribuciones

Los cuerpos de policía estatal tendrán, además de las atribuciones comunes de los cuerpos de policía previstas en este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica, la facultad de organizar personal entrenado y equipado para el control de reuniones y manifestaciones que comprometan el orden público, la paz social y la convivencia, conforme a los lineamientos y directrices dictados por el Órgano Rector.

Las policías estatales se limitan a sus estados donde actúan, cumpliendo las mismas funciones de seguridad ciudadana, seguridad

vial, policía comunal, entre otras funciones, en concordancia y coordinación con otros cuerpos de seguridad del estado, nacional o municipal.

- Ley del Estatuto de la Función Policial.
(Gaceta Oficial 5940, 07 diciembre 2009)

Capítulo VII

Del control, supervisión y participación ciudadana en el desempeño policial

Principios de la rendición de cuentas de la policía

Artículo 74. De conformidad con lo previsto en el artículo 77 de la Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana, el ejercicio de la Función Policial está sometido a un proceso de rendición de cuentas que asegure la debida planificación de las actividades y el seguimiento, supervisión y evaluación del desempeño de los funcionarios y funcionarias policiales, bajo los principios de transparencia, periodicidad, responsabilidad individual, seguimiento de estándares, normas y protocolos y equilibrio entre supervisión dentro de la propia agencia policial y por parte de la comunidad organizada, en forma articulada y previsible. La rendición de cuentas, bajo ninguna circunstancia estará inspirada por lealtades individuales, ideología u orientación política, adhesión a órdenes superiores no fundamentadas o presiones coyunturales debidas a grupos de interés.

De las instancias de control interno de la policía

Artículo 75. Son instancias de control interno de la policía la Oficina de Control de Actuación Policial, la Oficina de Respuesta a las Desviaciones Policiales y el Consejo Disciplinario de Policía.

- Ley Orgánica del Trabajo Trabajadores y Trabajadoras.
(decreto 8938 del 30 de abril 2012)

Cuerpos armados

Artículo 5º. Quedan exceptuados de las disposiciones de esta Ley los miembros de los cuerpos armados, pero las autoridades respectivas dentro de sus atribuciones establecerán, por vía reglamentaria, los beneficios de los que deberá gozar el personal que allí presta servicios, los cuales no serán inferiores a los de los trabajadores y de trabajadoras regidos y regidas por esta Ley, en cuanto sea compatible con la naturaleza de sus labores.

Se entenderá por cuerpos armados los que integran la Fuerza Armada Nacional Bolivariana y los servicios policiales, los cuales se regirán por sus estatutos orgánicos o normativas especiales, quienes se encuentran directamente vinculados a la seguridad y defensa de la Nación y al mantenimiento del orden público.

- Normativas Legales del Consejo Nacional de Policía
(Baquías, practiguías, folletos.)

Definición de Términos Básicos.

Policía: Cuerpo encargado de velar por el mantenimiento del orden público y la seguridad de los ciudadanos, a las órdenes de las autoridades políticas.

Situación Delictiva: Conjunto de realidades o circunstancias que ponen en riesgo la vida y los bienes materiales en manos de elementos que violan la ley.

Simular: Graficar una situación como si fuese real y con Todas la variables necesarias.

Policía Municipal: Cuerpo de agentes policiales encargados del orden y de hacer cumplir la ley en determinando municipio.

Policía Estatal: Cuerpo de agentes policiales encargados del orden y de hacer cumplir la ley en determinando Estado.

Policía Nacional Bolivariana: Cuerpo de agentes policiales encargados del orden y de hacer cumplir la ley en la republica de Venezuela.

Mapa Delictivo: Grafica donde refleja los índices delictivos en determinados sectores.

Jerarquías Policiales: Rango y grado obtenido por estudios y tiempo de servicio en un cuerpo de policía.

Capacidad Profesional: Es aquella necesaria para el desarrollo de la ocupación; hace referencia a todas las dimensiones de la profesionalidad, tales como: capacidad técnica, capacidad organizativa, de relación con el entorno y de respuesta a contingencias.

Formación Profesional Continua: Conjunto de acciones formativas que se desarrollen por las empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones, dirigidas a la mejora de competencias y calificaciones del trabajador.

Cuadro N°1

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

OBJETIVO GENERAL: Organizar laboralmente la Policía Estatal Mediante un Mapa de Situación Delictiva en el Estado Carabobo.

Objetivo Especifico	Variable	Dimensión	Indicadores	Items	Instrumentos	Fuentes
Organizar Laboralmente la Policía Estatal Mediante un Mapa de Situación Delictiva en el Estado Carabobo.	Organización Laboral	Laboral	Nivel de ejecución. Interés personal. Parámetros de valoración.	1 2 3	escala de tipo Likert	Funcionarios policiales activos
Desarrollar un plan de acción para la ubicación estratégica de los funcionarios policiales de la policía del Estado Carabobo para maximizar el nivel operativo y eficiente en la función policial.	Plan de acción estratégica.	Relaciones laborales.	Equidad. Condiciones seguras de trabajo. Comunicación.	4 5 6		Funcionarios policiales activos. Jefes de estaciones policiales y coordinaciones.
Simular un mapa de situaciones delictivas en todo el Estado Carabobo a través de estadísticas, incidencias de delitos, denuncias y datas de la policía estatal así como también de otras policías municipales, nacional y Guardia Nacional Bolivariana.	Desarrollo profesional	Estadísticas y frecuencias	Formación. Conocimientos. Capacitación. Remuneraciones Participación. .	7 8 9 10		Otros cuerpos de policías, estadísticas de los delitos en el estado Carabobo.

Barragán 2014

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO.

La metodología de un proyecto de investigación está constituida por todas aquellas técnicas y procedimientos que se utilizan para llevarla a cabo. El fin esencial del marco metodológico es precisar, a través de un lenguaje claro y sencillo, los métodos, técnicas, estrategias, procedimientos e instrumentos utilizados por el investigador para lograr los objetivos.

Después de haber formulado el problema de la investigación, los objetivos y las bases teóricas que sustentaran el análisis de la organización de la policía estatal mediante un mapa de situación delictiva en el estado Carabobo, se seleccionaran distintos métodos y técnicas que posibilitaran obtener la información.

Según la concepción de Arias (2006), el marco metodológico es el cómo se realizó el estudio para responder al problema planteado. La metodología de un trabajo especial de grado incluye el tipo o tipos de investigación, así como las técnicas y los procedimientos serán utilizados para llevar a cabo la investigación.

En el capítulo que a continuación se presenta, se enfocan los aspectos relativos a la metodología que se empleó para realizar el presente

estudio, tomando en consideración el tipo de investigación, diseño, población y muestra, así como también, se describen las técnicas e instrumentos de recolección de los datos, los procedimientos que se emplearon para darle validez y confiabilidad a fin de procesar y analizar los resultados y de esta manera obtener una conclusión que permita dar respuestas a los objetivos planteados.

Naturaleza de la Investigación.

Según Ávila (2008:54) una investigación 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”

Por lo tanto, este estudio se enmarcó en una investigación de campo, ya que los datos fueron extraídos en forma directa de la realidad y por la propio investigador, a través del uso de instrumentos para recolectar la información.

Es por lo antes expuesto que, el presente estudio utilizara datos originales o también denominados primarios, ya que requerirá de una interacción directa con el campo de donde se suscita la problemática que dio origen a esta investigación. Por ello, será necesaria la realización de diferentes visitas por parte del investigador a las diferentes coordinaciones y estaciones de la policía de Carabobo.

Por otro lado, esta investigación de campo se apoyó en el empleo de fuentes documentales a partir de las cuales se construyen los fundamentos teóricos que dan sustento al estudio. Para Ávila (2008:49) una investigación

documental es “aquella que se basa en la obtención y análisis de datos provenientes de materiales impresos u otros tipos de documentos”.

En este sentido, la información utilizada derivó de fuentes primarias a través de la aplicación de entrevistas, y de fuentes secundarias por medio de la revisión de datos contenidos en libros, leyes de carácter tributario, decretos, providencias, trabajos de grado, revisión de los documentos contables de la cooperativa y todo aquel material bibliográfico que se encuentra relacionado con el objeto de este estudio.

Al hacer referencia a el nivel de investigación se refiere al grado de profundidad con que se aborda un objeto o fenómeno.

Asimismo, esta investigación de campo, se apoyo en un diseño descriptivo que, según Vega (2009:25) permite “conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas con miras a predecir e identificar las relaciones que existen entre dos o más variables”

Es así como la presente investigación mediante el uso del nivel descriptivo, buscara analizar los diferentes aspectos que circundan a la formación y la ciudadanía en los profesionales, para determinar los elementos que influyen en los mismos para fortalecer los conocimientos, habilidades y destrezas de las personas.

Población.

La población o universo se refiere al conjunto para el cual serán válidas las conclusiones que se obtengan: a los elementos o unidades (funcionarios policiales, unidades radio patrulleras, logística general y equipos de trabajo) involucradas en la investigación.

Una población está determinada por sus características definitorias. Por lo tanto, el conjunto de elementos que posea esta característica se denomina población o universo. Población es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las unidades de población poseen una característica común, la que se estudia y da origen a los datos de la investigación

La población es un conjunto de individuos de la misma clase, limitada por el estudio. Según Tamayo y Tamayo, (2008:114) "La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación"

En este caso se toma la población de la Policía del Estado Carabobo, la población es equivalente a casi 4000 funcionarios policiales activos en el cuerpo, así como de 1200 unidades radio patrulleras (motos y vehículos), se toma parte de esta población para el estudio. Por otra parte, los estudios de este caso se concentran en dichos elementos que se asumen, no como un conjunto sino como una sola unidad.

Por consiguiente, al evidenciarse el número total de los individuos que conforman el universo de la investigación, se considera a todas las unidades para el análisis del fenómeno, siendo una población censal, la cual es

definida por Ramirez (2001:09) como aquellas en donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra.

En tal sentido el conjunto de personas que componen la población cuentan con características comunes, que son fundamentales para obtener la información necesaria y desarrollar el análisis de la organización laboral de la policía estatal a través de un mapa de situación delictiva en el estado Carabobo.

Muestra.

Muestreo intencional: Este tipo de muestreo se caracteriza por un esfuerzo deliberado de obtener muestras "representativas" mediante la inclusión en la muestra de grupos supuestamente típicos. Es muy frecuente su utilización en sondeos preelectorales de zonas que en anteriores votaciones han marcado tendencias de voto. También puede ser que el investigador seleccione directa e intencionadamente los individuos de la población. El caso más frecuente de este procedimiento es el utilizar como muestra los individuos a los que se tiene fácil acceso. Tamayo (2008:146)

En cuanto a la Muestra, Parra (2008:16), la define como: "Parte de la población, obtenida con el propósito de investigar propiedades que posee la población. Es decir, se pretende que dicho subconjunto 'represente' a la población de la cual se extrajo".. Sin embargo, en función de que la población no está considerada como las personas o en este caso los centrales azucareros, sino las características que se medirán de ellos, este investigador difiere con respecto al autor en relación a lo que es una muestra. De esta manera a los fines de esta investigación, se definirá

Muestra como una parte del universo, obtenida con el propósito de investigar propiedades que posee dicho universo

La muestra es un "subconjunto representativo de un universo o población. Tomándose dicha muestra de la cantidad de funcionarios activos para el momento del estudio, funcionarios policiales de servicio por cada estación policial o brigada existiendo en todo el estado un horario de 24x48 horas, para el servicio policial.

Para tomar la muestra se tomara el personal que se encuentra de servicio por estaciones de las diferentes estaciones policiales y brigadas especiales que conforman el Cuerpo de Policía Estatal del Estado Carabobo.

Evaluamos la población para extraer la muestra.

Cuadro N° 2

Población total del Cuerpo de Policía del Estado Carabobo (No laboran para el momento)	
Situación actual	Funcionarios
Reposos	238
Vacaciones	349
Comisión de Estudio	45
Permisos Especiales	56
Total	688

Fuente: RRHH Policía Carabobo 2014

Cuadro N° 3

Población total del Cuerpo de Policía del Estado Carabobo (Laboran para el momento)	
Situación actual	Funcionarios
Horario 24 x 48 horas.	2560
Personal diario.	752
Total	3312

Fuente: RRHH Policía Carabobo 2014

Evaluada la población total del Cuerpo de Policía del Estado Carabobo, se tomara una muestra del 5% del personal que labora 24x48 horas, y se tomara otra muestra de 3% del personal que labora diario en las diferentes dependencias y estaciones policiales para obtener una muestra de 146 funcionarios policiales.

Por último la recogida de los datos se efectuara individualmente sobre todas las unidades que conforman la población.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información.

Para recabar los datos pertinentes a las variables de estudio y poder codificar las mediciones obtenidas a fin de analizarlas bajo ciertos criterios de fiabilidad, se emplearon técnicas e instrumentos de recolección de dato. De

acuerdo con Arias (2006:36) las técnicas de recolección de datos son las distintas formas de obtener la información.

Es por ello que el investigador utilizara la encuesta que según Court (2008:148) corresponde con: “un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa de la población o instituciones, con el fin de conocer estados de opinión o hechos específicos.

Por otro lado, Arias (2006:35) señala que los instrumentos “son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información”

En tal sentido el instrumento que se empleara para recolectar la información será el cuestionario conceptualizado por Hernández, Fernández y Baptista (2006:285) como “un conjunto de preguntas respecto a una o mas variables a medir”

En efecto dicho cuestionario servirá para obtener la información precisa de la organización laboral de la policía estatal a través de un mapa de situación delictiva en el estado Carabobo.

Siguiendo el mismo orden de ideas, el cuestionario estará compuesto por cinco (05) alternativas de respuestas:

Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca, Nunca

Las cuales dichas respuestas obedecen el escalamiento tipo likert. Además presentara las siguientes características: portada, introducción que señala la intención, utilidad de la información suministrada y las instrucciones de uso para el llenado del instrumento, preguntas relacionadas con la

organización laboral de la policía estatal a través de un mapa de situación delictiva en el estado Carabobo.

La escala de Likert, al ser una escala que mide actitudes, es importante que pueda aceptar que las personas tienen actitudes favorables, desfavorables o neutras a las cosas y situaciones lo cual es perfectamente normal en términos de información. Debido a ello es importante considerar siempre que una escala de actitud puede y debe estar abierta a la posibilidad de aceptar opciones de respuesta neutrales.

El investigador realizara investigación se realizara un sondeo apoyado de las respuestas de la muestra, para lo cual se utilizara como técnica de encuesta directa que según Balestrini (2005:56) es: “basada en consultas relacionadas con las temáticas investigadas a fin de extraer los datos que serán utilizados como fuente de la presente investigación”.

Validez.

La validez de un instrumento de medición se refiere según Hernández y otros (2004), al grado en que un instrumento mide la variable de estudio. Al instrumento utilizado se le aplicó la validez de contenido, la cual “se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide” Hernández y otros (2004:347). A este fin se logró la colaboración de cinco expertos en el área de Recursos Humanos, quienes calificaron cada ítem según su pertinencia con los objetivos, con la variable, con las dimensiones, y con los indicadores; así como la adecuación o no de cada uno de ellos con el tema investigado. Los expertos validaron cada ítem de manera positiva sin observaciones finales de cambio o corrección.

La presente investigación conduce a un cambio positivo en el cuerpo de la policía estatal de estado Carabobo. Al ser aplicado el proyecto será mejorado el horario, tiempo, espacio y recursos de la policía del estado Carabobo. Tiene validez para ser aplicado el proyecto ya que el mismo es elaborado por un miembro de la familia policial con mas de 16 años de experiencia en la Policía del Estado Carabobo.

Confiabilidad

Según Hernández y otros (2004), la confiabilidad de un instrumento se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo fenómeno genera resultados similares. Según el autor, la confiabilidad varía de acuerdo con el número de ítems, ya que mientras mas ítems haya, mayor será la confiabilidad del instrumento. Siguiendo con el mismo autor, existen diversas técnicas de medición de confiabilidad, y la utilizada en esta investigación. Este requiere una sola administración del instrumento, produciendo valores desde el cero hasta el uno, donde los valores más cercanos a la unidad reflejan mayor consistencia interna de los indicadores en la escala de medición empleada. Este índice de confiabilidad permite medir la consistencia interna de la escala, requiriendo una sola administración del instrumento.

De esta manera, en la investigación Organización Laboral de la Policía Estatal Mediante un Mapa de Situación Delictiva en el Estado Carabobo, este término es intercambiable con consistencia. Cuando intentan descubrir si una medición es confiable, los investigadores revisan si la medición es consistente en cada repetición.

Si la medición es una medida real o verdadera, entonces es precisa cada vez que se utiliza. Esta investigación será evaluada y revisada por profesionales en el área de recursos humanos.

Análisis de Datos

Para que los datos aporten valor eficaz a la investigación; es necesario someterlos a un proceso de tabulación y elaboración técnica que permita resumirlos, analizarlos e interpretarlos, de tal manera, que la información sea procesada utilizando un procedimiento estadístico cuantitativo de carácter descriptivo, por ser esta una investigación de tipo descriptiva.

En relación al instrumento empleado, se utilizó una tabla para organizar las opiniones obtenidas de la encuesta aplicada a las unidades informantes, lo que permitió agruparlas y estructurarlas para su análisis, a través de una hoja de cálculo, herramienta esta que sirvió para asentar y procesar la información empleando una tabla de doble entrada, en cuyas columnas se identificaron los ítems formulados con todas sus alternativas posibles y en cuya filas se registraron a las unidades informantes. Los resultados fueron tratados y analizados a través de Excel 2010 y del paquete estadístico SPSS, versión 15.0, el cual es un útil software, ampliamente utilizado en la investigación aplicada a las ciencias sociales a nivel mundial para realizar tratamiento de datos y análisis estadísticos.

CAPITULO IV

ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

A continuación se muestran las distribuciones de frecuencia para cada ítem, indicador y dimensión, según los objetivos específicos planteados para la investigación.

El ambiente laboral donde ejerce funciones el funcionario policial aplicada en el Ítem N° 1 “Usted se siente bien en la estación policial donde labora” . Del instrumento arroja los siguientes resultados:

Tabla de frecuencia N°1

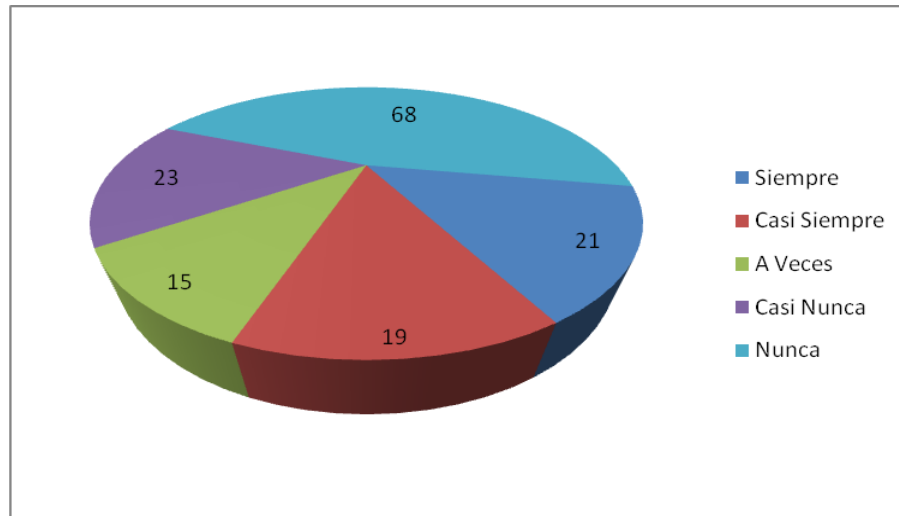
S	F	CS	F	AV	F	CN	F	N	F
21	14,28%	19	12,92%	15	10,2%	23	15,64%	68	46,24%

S: siempre, CS: casi siempre, AV: a veces, CN: casi nunca, N: nunca, F: frecuencia

Fuente: Barragán 2014

Grafico N° 1

Usted se siente bien en la estación policial donde labora



Fuente: Barragán 2014

Observando la grafica se puede interpretar que en gran parte de la muestra de 146 funcionarios: 68 contestaron que nunca se sienten bien en la estación policial donde laboran, mientras que una pequeña proporción de funcionarios se sienten bien en sus sitios de trabajo o al medio laboral donde están ejerciendo su función policial.

El ambiente laboral del funcionario policial en las estaciones policiales es completamente desfavorable, aunque se mantenga situaciones de alto riesgo, dichas respuestas debido a la problemática que el funcionario no se siente en un sitio de trabajo, tanto seguro como de algún tipo de inconformidad con respecto a su estación policial.

Con respecto a la Item N°2 del instrumento, “Los servicios policiales asignados para usted, son en realidad lo que usted esperaba para cumplir su función policía” se puede observar el siguiente grafico:

Tabla de frecuencia N° 2

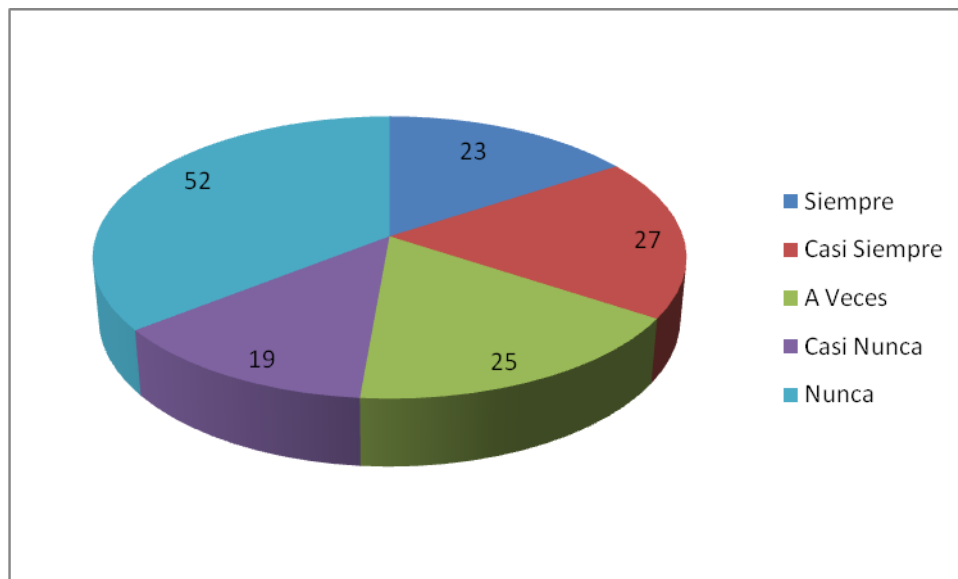
S	F	CS	F	AV	F	CN	F	N	F
23	15,64%	27	18,36%	25	17%	19	12,92%	52	35,36%

S: siempre, CS: casi siempre, AV: a veces, CN: casi nunca, N: nunca, F: frecuencia

Fuente: Barragán 2014

Grafico N° 2

Los servicios policiales asignados para usted, son en realidad lo que usted esperaba para cumplir su función policia



Fuente: Barragán 2014

La muestra de 146 funcionarios policiales al cual se le realizo la pregunta referente a los servicios policiales asignados para ello son los que el funcionario esperaba para cumplir su función policial, 52 de los funcionarios respondieron que nunca están de acuerdo con el servicio que están montando en las diferentes estaciones y centros de coordinaciones policiales.

Esta problemática radica en que el funcionario solo es tomado en cuenta para unos servicios inhumanos o de alto riesgo: puede ser punto a pie solo por un sector peligroso, sin radio de comunicaciones y servicios de punto control, mientras que existen otros funcionarios que tienen servicios policiales muy cómodos, en algunos de los casos hay funcionarios con mayor antigüedad y con mayor jerarquía e igual se le asignan servicios bien denigrados.

Mientras que en las respuestas positivas una gran parte de muestra acertaron de manera positiva con su servicio policial.

En el siguiente grafico del Item N° 3 "El personal que labora con usted, le ayuda a cumplir su propósito de trabajo". a continuación se podrá observar una diferencia muy grande a los demás gráficos.

Tabla de frecuencia N° 3

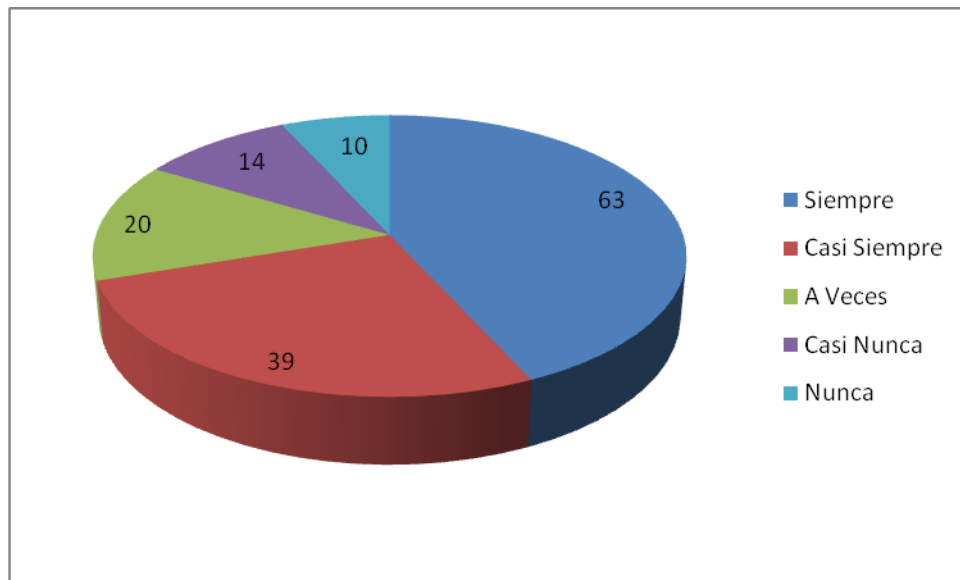
S	F	CS	F	AV	F	CN	F	N	F
63	42,84%	39	26,52%	20	13,6	14	9,52%	10	6,8%

S: siempre, CS: casi siempre, AV: a veces, CN: casi nunca, N: nunca, F: frecuencia

Fuente: Barragán 2014

Grafico N° 3

El personal que labora con usted, le ayuda a cumplir su propósito de trabajo



Fuente: Barragán 2014

En los resultados del grafico N° 3 se puede observar que la muestra respondió de manera positiva a la pregunta formulada en el instrumento. Dicha pregunta habla de la cooperación y la camarería que existe entres los compañeros de trabajo y en el medio ambiente de trabajo. Esto quiere decir que la unión en la fuerza policial es de gran auge y en la menor parte de la muestra que respondió de manera negativa se puede ver resultados insignificantes comparados con el grado de compañerismo.

Con respecto a la Item N° 4 del instrumento “Cuando usted siente que no le gusta la zona de patrullaje, el compañero de trabajo o el horario usted lo manifiesta” se puede observar la reacción en la grafica.

Tabla de frecuencia N° 4

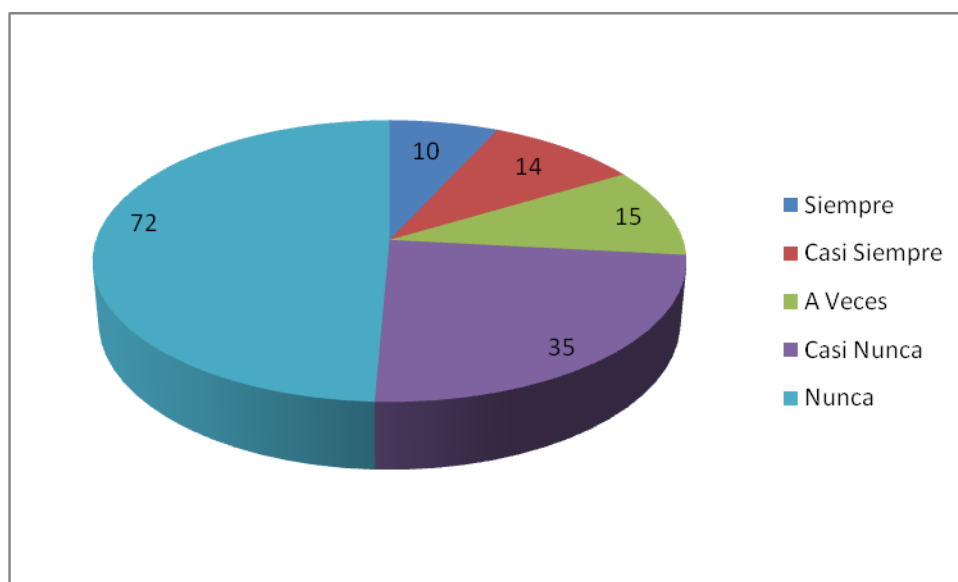
S	F	CS	F	AV	F	CN	F	N	F
10	6,8%	14	9,52%	15	10,2%	35	23,8%	72	48,96

S: siempre, CS: casi siempre, AV: a veces, CN: casi nunca, N: nunca, F: frecuencia

Fuente: Barragán 2014

Grafico N° 4

Cuando usted siente que no le gusta la zona de patrullaje, el compañero de trabajo o el horario usted lo manifiesta



Fuente: Barragán 2014

La mayor parte de la muestra respondió de una manera negativa a esta pregunta, esto quiere decir que el funcionario policial no tiene una libertad de expresión con respecto a otros trabajadores comunes. Solo una

pequeña parte de la muestra respondió de manera positiva, esto dando un resultado espantoso observándose reacción es negativas en el cuerpo policial.

En muchas ocasiones el funcionario policial es obligado a reparar, a solventar y conseguir partes de las unidades policiales tales como pastillas de freno, aceite, liga de frenos y en algunos casos el mantenimiento correctivo de unidades policiales. Sino serán asignados a servicios con compañeros de mala conducta policial y hasta son transferidos a sitios donde es imposible trabajar.

La remoción de un puesto de trabajo o la transferencia a otra unidad de servicio en el caso de la policía se puede observar los resultados al respecto en la gráfica, ítem N° 5, “Usted es transferido de una unidad a otra con su conocimiento o participación”

Tabla de frecuencia N° 5

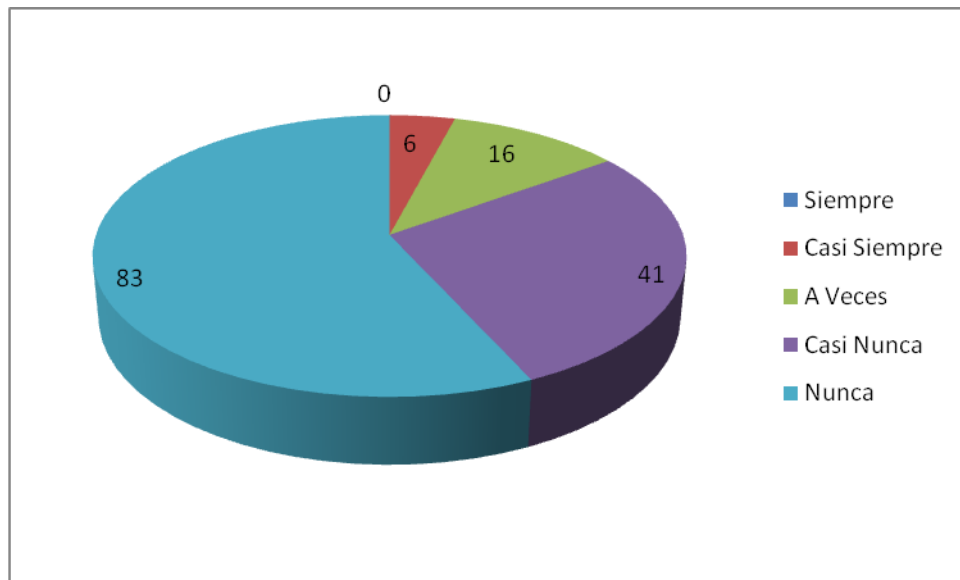
S	F	CS	F	AV	F	CN	F	N	F
0	0%	6	4,08%	16	10,88%	41	27,88%	83	56,44%

S: siempre, CS: casi siempre, AV: a veces, CN: casi nunca, N: nunca, F: frecuencia

Fuente: Barragán 2014

Grafico N° 5

Usted es transferido de una unidad a otra con su conocimiento o participación



Fuente: Barragán 2014

La mayor parte de la muestra en la siguiente situación plasmo como respuesta que nunca ha sido notificado cuando se le hace una transferencia, el funcionario policial es transferido sin importar donde reside, condición social y económica para trasladarse a un punto a otro, jamás es consultado o propuestas para donde el mismo le guste se siente bien donde debe estar.

Tan solo la simpatía que exista entre superiores inmediatos y la falta de confianza que se puede generar, puede conseguir que el funcionario policial vaya a un sitio donde con la mala intención lleve a este funcionario hasta perder el empleo. En ocasiones el funcionario policial le afecta tanto que llega a somatizar una enfermedad y el mismo tiene que irse de reposo,

es completamente algo fuera de lo ético que nadie sea notificado o al menos el por que es transferido de una forma repentina y sin ninguna razon.

El siguiente Item N°6 del instrumento, “En los planes de estrategias y mejoras policiales usted es tomado en cuenta para la participación” arrojo los siguientes resultados observados en el grafico.

Tabla de frecuencia N° 6

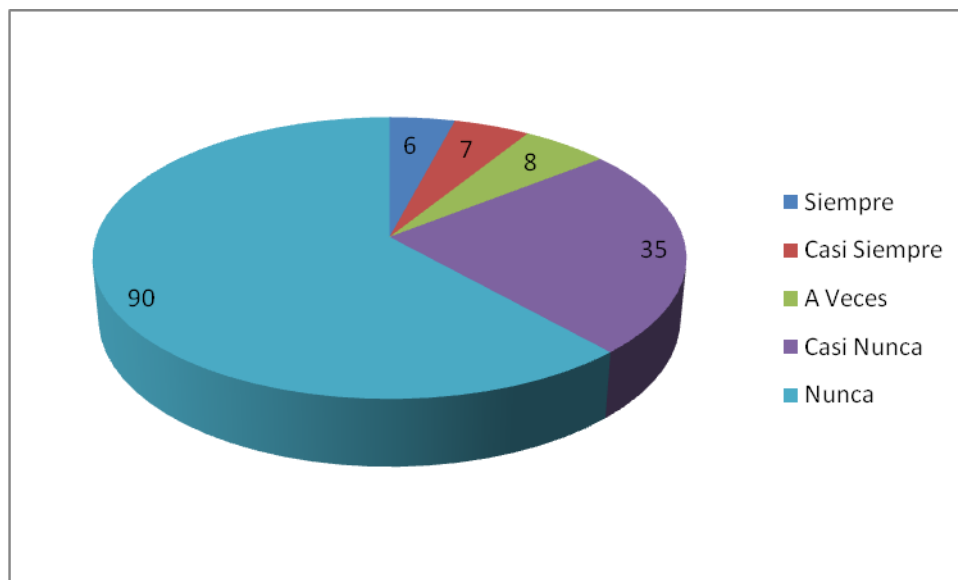
S	F	CS	F	AV	F	CN	F	N	F
6	4,08%	7	4,76%	8	5,44%	35	23,8%	90	61,2

S: siempre, CS: casi siempre, AV: a veces, CN: casi nunca, N: nunca, F: frecuencia

Fuente: Barragán 2014

Grafico N° 6

En los planes de estrategias y mejoras policiales usted es tomado en cuenta para la participación



Fuente: Barragán 2014

Los funcionarios policiales como se puede observar no son tomados en cuenta para las mejoras policiales y estrategias, aunque en la policia hay funcionarios policiales que cuentan con años de servicio y de experiencia en el cuerpo de policia, nunca se toman en cuenta, jamas se ha visto sentarse en una sala situacional y planificar extrategias que mejoren la funcion polcial, asi como tambien la linea de comando de la policia, no es posible que sea comandada por personal civil, sin conocimientos en materia policial.

En el siguiente grafico se puede observar la siguiente situacion. El Item N° 7 “Sus superiores o jefes de estaciones policiales, le toma en cuenta sus necesidades de mejora en la gestión laboral de su persona.”

Tabla de frecuencia N° 7.

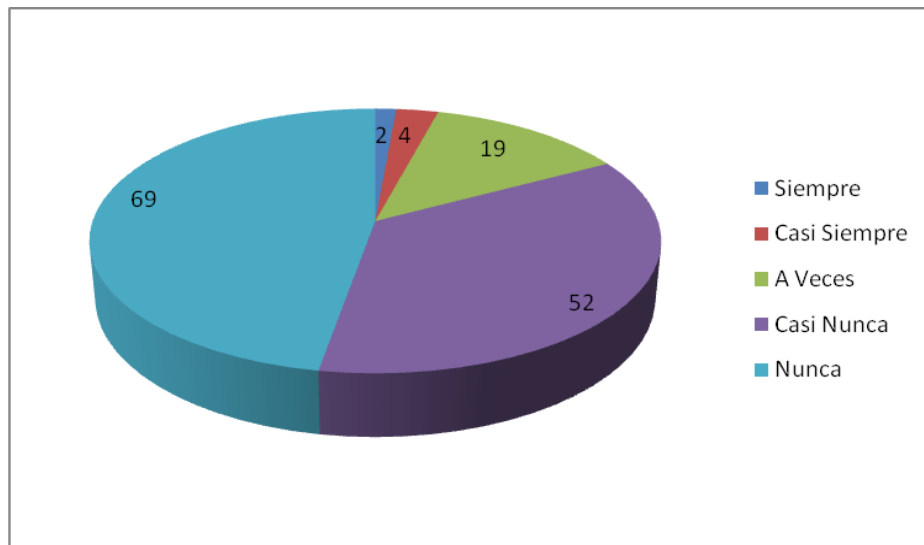
S	F	CS	F	AV	F	CN	F	N	F
2	1,36%	4	2,72%	19	12,92%	52	35,36%	69	46,92%

S: siempre, CS: casi siempre, AV: a veces, CN: casi nunca, N: nunca, F: frecuencia

Fuente: Barragán 2014

Grafico N° 7

Sus superiores o jefes de estaciones policiales, le toma en cuenta sus necesidades de mejora en la gestión laboral de su persona



Fuente: Barragán 2014

Como se puede observar el superior en cada estación policial no toma en cuenta incentivos y necesidades de sus subalternos. Un funcionario policial jamás es escuchado por parte de sus superiores, el funcionario muchas veces tiene problemas económicos, familiares y sociales, el policía laborando debe enfrentar situaciones donde debe tener un temperamento capaz de controlar a pesar de lo crudo que este su vida, el funcionario policial muchas veces esta preocupado en la mayoría de los casos por tener una condición económica muy baja, el sueldo del policía ha permanecido congelado por años, causando con esto desmotivación y falta de apego a la labor policial.

El cambio o transferencia de unidad de servicio a otro comando lo podemos observar en la siguiente grafica, Item N° 8, “Al usted pedir cambio de municipio por razones necesarias los cambian de unidad policial.”

Tabla de frecuencia N° 8.

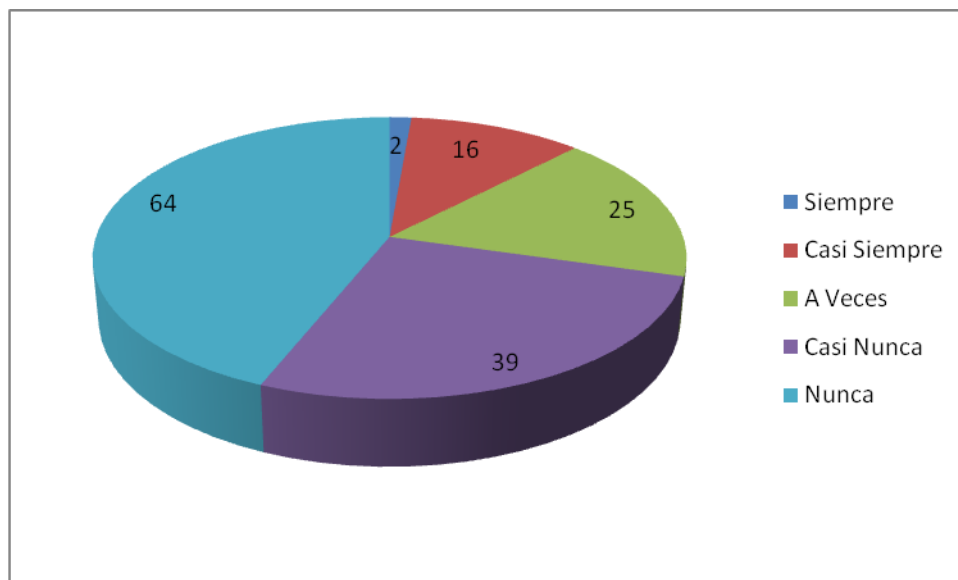
S	F	CS	F	AV	F	CN	F	N	F
2	1,36%	16	10,88%	25	17%	39	26,52%	64	43,52%

S: siempre, CS: casi siempre, AV: a veces, CN: casi nunca, N: nunca, F: frecuencia

Fuente: Barragán 2014

Grafico N°8

Al usted pedir cambio de municipio por razones necesarias los cambian de unidad policial



Fuente: Barragán 2014

En la mayor parte de la muestra el funcionario policial no ha sido atendido a su solicitud de cambio. El mismo problema que pasa y que viene pasando, el policía no le gusta una zona de trabajo, bien sea por los compañeros, por los jefes y hasta por ser un sector donde le reside, esas son variables que se manejan cuando un funcionario policial pide cambio de un sitio de trabajo.

Para el Item del instrumento N° 9 “Sus conocimientos en materia policial son tomados en cuenta para mejorar la policía y organizarla de acuerdo a las necesidades en las futuras generaciones” tendremos como resultado el siguiente grafico:

Tabla de frecuencia N° 9

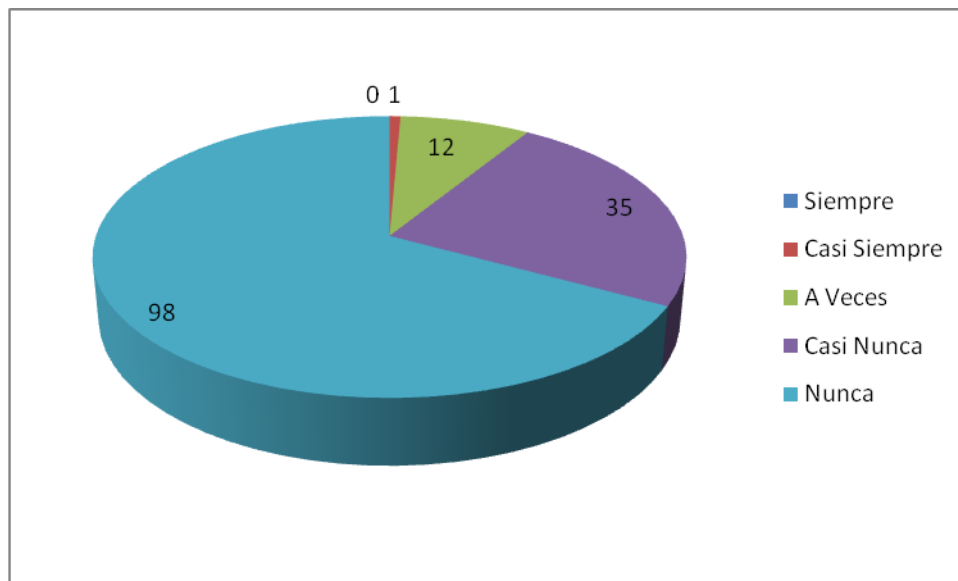
S	F	CS	F	AV	F	CN	F	N	F
0	0%	1	0,68%	12	8,16%	35	23,8%	98	64,64%

S: siempre, CS: casi siempre, AV: a veces, CN: casi nunca, N: nunca, F: frecuencia

Fuente: Barragán 2014

Grafico N°9

Sus conocimientos en materia policial son tomados en cuenta para mejorar la policía y organizarla de acuerdo a las necesidades en las futuras generaciones



Barragán 2014

Completamente grave la informacion que aporta este grafico, el funcionario policial no es tomado en cuenta, su experiencia policial y las posibles fallas detectadas durante años en el cuerpo policial que puede servir de mucha ayuda a las futuras generaciones policiales, no se toman en cuenta por sus superiores. Es una realidad a la que no escapa el policia, jamas es tomado en cuenta, solo para cumplir la labor policial asi tenga los años de experiencia que tenga.

La siguiente pregunta y ultima del instrumento corresponde al Item N° 10, “Recibe aumento salarial y beneficios de la ley de manera regular y constante”. Es una pregunta muy clara en los resultados que se van apreciar en la grafica.

Tabla de frecuencia N° 10

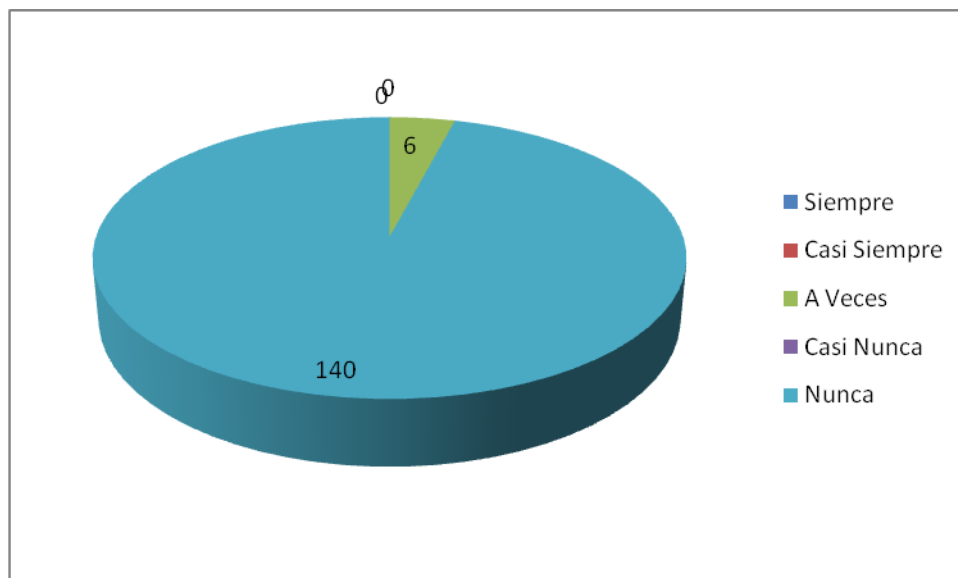
S	F	CS	F	AV	F	CN	F	N	F
0	0%	0	0,0%	6	4,08%	0	0%	140	95,2%

S: siempre, CS: casi siempre, AV: a veces, CN: casi nunca, N: nunca, F: frecuencia

Fuente: Barragán 2014

Grafico N°10

Recibe aumento salarial y beneficios de la ley de manera regular y constante



Fuente: Barragán 2014

Como se puede ver en la grafica la pregunta respecto a sueldos y salarios toma respuestas de manera clara, la mayor parte de la muestra indico que sus sueldos son los mas bajos y con eso esta el problema de congelamiento del salario, a veces tardan hasta 4 años para que las policias de manera nacional gocen de un aumento de sueldos, esta problemática es algo que ha causado muchas perdidas en la institucion policlal, ha generado corrupcion y aunque sea increíble de alli radica muchos de los problemas que se tornan actualmente en el pais.

La policia del estado Carabobo vive constantemente un regimen donde no son tomados en cuenta para gerenciar, mejorar la policia, cambiar planes y estrategias de seguridad ciudadana, educacion policlal, formacion de nuevos ingresos. Cada uno de los funcionarios policiales se mantienen a diario en la institucion policial luchando el dia a dia de muchas injusticias que se ven a diario en la organización policial.

La antigua gerencia y parte de los cogollos que estan desde hace mucho tiempo mandando a las filas policiales han llevado el cuerpo de policia al abandono, a la perdida de respeto con el funcionario y lo peor la perdida de fe y esperanza de muchos que integran esta gran familia policial.

Conclusiones.

En base a los objetivos planteados este trabajo de grado se ha hecho muy difícil concluir debido a que los resultados son en muy alta proporción, la implementación trasciende de una manera notoria y con necesidad de gran tiempo para su aplicación.

La Organización Laboral de la Policía Estatal Mediante un Mapa de Situación Delictiva en el Estado Carabobo se logra con la aplicación de los objetivos específicos de forma individual y el estudio del instrumento, se pudo conseguir la organización deseada para tan grande cuerpo de policía, hombres y mujeres serán removidos y colocados en su respectivos puestos de trabajo donde se sientan a gusto de su labor.

El cuerpo de policía estatal de Carabobo, es una organización creada para combatir el delito y principalmente hacer cumplir la ley. El recurso humano y el recurso técnico de trabajo se mantienen en constante movimiento, las unidades radiopatrulleras, unidades moto y arsenal de trabajo se fusionan para hacer cumplir la función policial.

El personal policial que labora en la institución fue ubicado en tres niveles de rangos y el organismo policial fue ubicado territorialmente en dos formas organizacional.

Los rangos policiales están clasificados en tres: nivel operacional, nivel táctico y nivel estratégico.

El nivel operacional está clasificado en tres jerarquías: oficial, oficial agregado y oficial jefe, atienden directamente a la ciudadanía y se encuentran permanentemente en el patrullaje vehicular.

El nivel táctico está clasificado en tres jerarquías: supervisor, supervisor agregado, supervisor jefe, se encargan de supervisar y de hacer cumplir las funciones de los oficiales en servicio, cumplen roles de patrullaje solo por supervisión y de confrontar procedimientos en que se requiera la presencia de un superior de alto rango.

El nivel estratégico está clasificado en tres jerarquías: comisionado, comisionado agregado, comisionado jefe, cumplen funciones directa de gerencia y de planificar la seguridad con diferentes salas situacionales con otros entes del estado.

El despliegue territorial del cuerpo de policía estatal de Carabobo se clasifico en dos grupos: estaciones policiales y centros de coordinación policial. Las estaciones policiales son comandos donde albergan hasta 120 funcionarios policiales ubicados en turnos de 24 horas por 48 horas libres. Cada estación policial tiene un jefe de estación un supervisor jefe que vela por la responsabilidad de los grupos de trabajo y por el recurso vehicular y arsenal, la estación policial tiene como jefe de operaciones un supervisor jefe que está al tanto de todo lo que sucede en el municipio mantiene activo el personal y lleva el control de todo lo que puede suceder con el personal policial.

Los centros de coordinación policial pueden albergar 2,3 y hasta 4 estaciones policiales a su mando. El jefe de un centro de coordinación policial es un comisionado que a su vez delega funciones sobre un jefe de

operaciones que se encarga de llevar a cabo novedades relacionadas con un centro de coordinación o de un eje específico donde está comprendido por 2,3 o de 4 municipios.

Para el cumplimiento del servicio policial y para que el servicio policial progrese y genere resultados positivos se asignan grupos de 24 horas de servicio por 48 horas de descanso a cada grupo de trabajo esta al mando de un supervisor agregado que se encarga de un grupo de servicio de 24 horas, con la cantidad necesaria de funcionarios policiales de contacto directo con la comunidad.

Los servicios policiales son asignados a cada funcionario dependiendo de sus funciones, sus experiencias y su rango o jerarquía.

Recomendaciones.

Las recomendaciones necesarias para el cumplimiento de este proyecto es la constante supervisión y control a diario de todo el personal policial que labora en las diferentes estaciones policiales y centros de coordinación policial.

Los diferentes supervisores que se encargan de llevar el control de los grupos de trabajo deben velar por tener el control en el personal subalterno las 24 horas de servicio.

El personal policial que labora en las estaciones policiales y en los centros de coordinación, deben mantenerse en efectiva unidad de trabajo, cumpliendo la disciplina encomendada para cumplir de manera satisfactoria el servicio policial, así como también debe existir el sentido de pertenecía en la institución policial, se debe cuidar y proteger los equipos de trabajo así como las unidades vehiculares.

La institución policial en general y dadas instrucciones del alto mando el personal policial debe ser incentivado con una remuneración de salario, bono alimenticio y servicios para sus hijos. El buen funcionamiento y cumplimiento de la labor policial no solamente es cuestión de organización laboral, es también parte de cumplir cierto tipo de beneficios que logren levantar la moral de hombres y mujeres de azul que día a día dan la vida para proteger al ciudadano común sin distinción de raza, credo, color o religión.

ANEXOS.

1. Cronograma de Actividades.
2. Instrumento.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

MESES ACTIVIDADES	2013				2014							
	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO
Revisión bibliográfica												
Planteamiento y delimitación del problema												
Delimitación del problema												
Marco teórico												
Revisión de datos												
Recolección de información												
Análisis de información												
Elaboración de borrador de												
Informe final												
Revisión del informe final												
Sustentación de la tesis												

Fuente: Barragán (2014)



REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES



**INSTRUMENTO PARA SER APLICADO AL PERSONAL POLICIAL QUE
LABORA EN EL CUERPO DE POLICÍA ESTADAL DEL ESTADO
CARABOBO**

El siguiente cuestionario ha sido diseñado por expertos en el área de gestión de recursos humanos cuya finalidad es dar cumplimiento a la fase de investigación titulada: ORGANIZACIÓN LABORAL DE LA POLICIA ESTADAL MEDIANTE UN MAPA DE SITUACION DELICTIVA EN EL ESTADO CARABOBO. Para optar al título de Magister en Administración de Trabajo y Relaciones laborales. Es de hacer notar que al responder este cuestionario, estaremos garantizando la confidencialidad de toda la información recabada, por lo que agradecemos su sinceridad y claridad al responder.

Tutora:

Dra Magna Cejas

Autor:

Ing. Jesús Barragán

INSTRUCTIVO DEL CUESTIONARIO

- Lea cuidadosamente cada una de las preguntas vinculadas a cada uno de los aspectos considerados y responda considerando con una “X” su apreciación u opinión en el recuadro señalado.
- Este instrumento de recolección de información está compuesto por un conjunto de aseveraciones de las cuales se debe seleccionar una calificación literal. Debe señalar en el recuadro la selección de su interés.

Las respuestas a señalar son:

Siempre.

Casi siempre.

A veces.

Casi nunca.

Nunca.

Nota: en caso de duda o confusión con el cuestionario, notificar de inmediato a la siguiente dirección electrónica: jesusb01@gmail.com.

Agradecemos su colaboración.

CUESTIONARIO

1) Usted se siente bien en la estación policial que labora.				
SIEMPRE ()	CASI SIEMPRE()	A VECES()	CASI NUNCA ()	NUNCA ()

2) Los servicios policiales asignados para usted, son en realidad lo que usted esperaba para cumplir su función policia.				
SIEMPRE ()	CASI SIEMPRE()	A VECES()	CASI NUNCA ()	NUNCA ()

3) El personal que labora con usted, le ayuda a cumplir su propósito de trabajo.				
SIEMPRE ()	CASI SIEMPRE()	A VECES()	CASI NUNCA ()	NUNCA ()

4) Cuando usted siente que no le gusta la zona de patrullaje, el compañero de trabajo o el horario usted lo manifiesta.				
SIEMPRE ()	CASI SIEMPRE()	A VECES()	CASI NUNCA ()	NUNCA ()

5) Usted es transferido de una unidad a otra con su conocimiento o participación.				
SIEMPRE ()	CASI SIEMPRE()	A VECES()	CASI NUNCA ()	NUNCA ()

6) En los planes de estrategias y mejoras policiales usted es tomado en cuenta para la participación				
SIEMPRE ()	CASI SIEMPRE()	A VECES()	CASI NUNCA ()	NUNCA ()

7) Sus superiores o jefes de estaciones policiales, le toma en cuenta sus necesidades de mejora en la gestión laboral de su persona.				
SIEMPRE ()	CASI SIEMPRE()	A VECES()	CASI NUNCA ()	NUNCA ()

8) Al usted pedir cambio de municipio por razones necesarias los cambian de unidad policial.				
SIEMPRE ()	CASI SIEMPRE()	A VECES()	CASI NUNCA ()	NUNCA ()

9) Sus conocimientos en materia policial son tomados en cuenta para mejorar la policía y organizarla de acuerdo a las necesidades en las futuras generaciones.				
SIEMPRE ()	CASI SIEMPRE()	A VECES()	CASI NUNCA ()	NUNCA ()

10) Recibe aumento salarial y beneficios de la ley de manera regular y constante.				
SIEMPRE ()	CASI SIEMPRE()	A VECES()	CASI NUNCA ()	NUNCA ()

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Alles, M. (2000). Dirección Estratégica del Recurso Humano, Gestión por Competencias. Primera edición. Ediciones Granica.

Alles, M. (2005). Desarrollo del Talento Humano basado en Competencias. Primera edición. Ediciones Granica.

Amoros, E. . (2007). Comportamiento Organizacional en busca del Desarrollo y Ventajas Competitivas. Labayeque – Peru.

Arias, F. (2007). El proyecto de Investigación. Guía de Elaboración.

Barbesco, A. (2005).el Proceso Metodológico de la Investigación. Como hacer un proyecto de investigación. Academia Nacional de Ciencias Económicas. Segunda edición Caracas – Venezuela.

Balestrini M, (2005). Como se elabora un proyecto de investigación. Editorial Venezuela.

Cabanellas, G. (1999). diccionario de ciencias políticas y sociales, editorial Heliasta.

Chavez J. (2001). introducción a la investigación, editorial ARS, grafica Venezuela.

Chiavenato. I. (2002). gestión de talento humano. Colombia editorial McGraw-Hill.

Chiavenato. I. (2005). comportamiento organizacional. Colombia editorial McGraw-Hill.

Chiavenato. I. (2007). Administración del recurso humano, capital humano de las organizaciones. Editorial McGraw-Hill.

Davis, J. (2003) comportamiento humano en el trabajo. Decima edición México editorial McGraw-Hill.

Hernández R. (2001) metodología de la investigación editorial McGraw-Hill.

Ley organica de prevención, condiciones y medio ambiente del trabajo. (LOPCYMAT) 26 de julio 2005. Gaceta oficial 28.236 / 26.

Marchant. Y. (2004). Actualización para el desarrollo organizacional, primer seminario. Viña del Mar – Chile.

Mendez, C. (2009) metodología y desarrollo del proceso de investigación. Editorial McGraw-Hill.

Morles, F. (2002) plantemiento y análisis de la investigación. Caracas. Ediciones el dorado.

Perez. P. (2007) guía metodológica del proyecto de investigación. FEDUPEL. Editorial pedagógica.

Ramirez T. (2004) como hacer un proyecto de investigación. Segunda edición. Editorial Panapo de Venezuela. C.A caracas.

Sabino. C. (1999) metodología de la investigación. Caracas. Ediciones Panapo.

Stephen. J. (1997) los 7 hábitos de la gente altamente efectiva. España. Editorial Paidos.

Tamayo y Tamayo M. (2003). Proceso de investigación científica. Caracas Noriega.