



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA**



**LA CAPACITACION COMO FACTOR DETERMINANTE PARA OPTIMIZAR
LA REDACCION DE ACTAS POLICIALES HECHAS POR LOS
FUNCIONARIOS ADSCRITOS AL INSTITUTO AUTONOMO MUNICIPAL
DE LA POLICIA DE VALENCIA ESTADO CARABOBO**

**LINEA DE INVESTIGACION:
GESTION DE LAS PERSONAS**

**AUTOR:
ABREU PETER**

Bárbula, 2017



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 137, 138 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:

"LA CAPACITACIÓN COMO FACTOR DETERMINANTE PARA OPTIMIZAR LA REDACCIÓN DE ACTAS POLICIALES HECHAS POR LOS FUNCIONARIOS ADSCRITOS AL INSTITUTO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE LA POLICÍA DE VALENCIA ESTADO CARABOBO"

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

ABREU, PETER
C.I.: 19.856.302

Realizado bajo la tutoría de el(la) Prof. CEJAS R., MAIRY D., titular de la cédula de identidad N°. 14.977.614

Habiendo examinado el Trabajo presentado, se decide que el mismo está

Aprobado

En Bárbula, a los 19 días del mes de Febrero de 2018

Prof. Marrero S., Anais C. (PRESIDENTE)

C.I.: 13.766

Fecha: 19/02/18

Prof. Cejas R., Mairy D.

C.I.: 14977614

Fecha: 19/02/18

Prof. Hernandez, Gladys I.

C.I.: 1774605

Fecha: 19/02/18





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



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

**LA CAPACITACION COMO FACTOR DETERMINANTE PARA OPTIMIZAR
LA REDACCION DE ACTAS POLICIALES HECHAS POR LOS
FUNCIONARIOS ADSCRITOS AL INSTITUTO AUTONOMO MUNICIPAL
DE LA POLICIA DE VALENCIA ESTADO CARABOBO**

Tutora:
Msc. Mairy Cejas

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
Por: Msc. Mairy Cejas
C.I. 14977614

Bárbula, 2016



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DEL TRABAJO Y RELACIONES
LABORALES
CAMPUS BARBULA



VEREDICTO

Nosotros, Miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: **LA CAPACITACIÓN COMO FACTOR DETERMINANTE PARA OPTIMIZAR LA REDACCIÓN DE ACTAS POLICIALES HECHAS POR LOS FUNCIONARIOS ADSCRITOS AL INSTITUTO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE LA POLICÍA DE VALENCIA ESTADO CARABOBO.** Presentado por el ciudadano: **Abreu, Peter** Titular de la Cédula de identidad N **19856302.** Para optar al título de **MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES,** estimamos que la misma reúne los requisitos para ser considerada como:

Nombre y Apellido	C.I.	Firma del Jurado

DEDICATORIA

***A la Universidad de Carabobo, a quien debo mi formación profesional,
admiración y respeto.***

***A mi mama Gleisner Cárdenas y mi abuela Isabel Flores, por haberme
guiado durante toda mi Vida.***

***A Glennys Prieto, por su apoyo incondicional durante el periodo del
Programa de Maestría y por darme la dicha de ser padre***

***A mis hijos, Kamila, Isabella y Peter Josue, por ser el motor y mayor
motivación que impulsa mi vida.***

***A Glevis Rojas, por haber colaborado en los primeros avances de la
elaboración de mí Proyecto de Investigación.***

***A la Profesora Mairy Cejas, tutora de este trabajo de grado, quien
gracias a su apoyo orientó su realización.***



UNIVERSIDAD DE CARABOBO



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DEL TRABAJO Y RELACIONES
LABORALES
CAMPUS BARBULA**

**LA CAPACITACIÓN COMO FACTOR DETERMINANTE PARA OPTIMIZAR
LA REDACCIÓN DE ACTAS POLICIALES HECHAS POR LOS
FUNCIONARIOS(AS) ADSCRITOS AL INSTITUTO AUTÓNOMO
MUNICIPAL DE LA POLICÍA DE VALENCIA ESTADO CARABOBO**

Autor: Abreu, Peter

Tutora: Cejas, Mairy

Fecha: Junio, 2017

RESUMEN

El propósito de este trabajo de investigación es Analizar la capacitación como un componente determinante que optimice la redacción de actas policiales elaboradas por los funcionarios(as) de la brigada de patrullaje vehicular adscritos al Instituto Autónomo Municipal de la Policía de Valencia estado Carabobo (IAMPOVAL). Para ello se realizó una investigación bajo la modalidad de un estudio descriptivo e investigación de campo, lo cual permitió la información necesaria según los objetivos propuestos. La muestra estuvo conformada por veinte (20) Funcionarios(as) brigada de patrullaje vehicular adscritos al Instituto Autónomo Municipal de la Policía de Valencia estado Carabobo (IAMPOVAL). Se utilizó para la recolección de datos la encuesta como técnica, utilizando como instrumento un cuestionario de veintisiete (27) ítems basado en la escala de lickert, la misma fue validada por 3 expertos en el área, utilizándose el cálculo del Coeficiente Alpha de Cronbach, el cual arrojó como resultado 0,81, siendo el instrumento altamente confiable. La técnica de análisis se basó en la frecuencia de las respuestas señaladas en cada ítems y se calcularon los porcentajes de cada una, los resultados obtenidos evidenciaron que la capacitación es un proceso fundamental en la administración policial, el cual es considerado una herramienta clave para el cambio organizacional con impactos en el desempeño individual de los policías, debido a que a través de este, el funcionario(a) desarrolla capacidades y destrezas para el empleo de estrategias que garantizan mejorar la redacción de actas policiales, es por ello que toda institución debe facilitar a su personal la actualización profesional.

Palabras Clave: Capacitación laboral, Redacción de actas policiales, funcionarios(as) policiales.



**UNIVERSITY OF CARABOBO
FACULTY OF ECONOMIC AND SOCIAL SCIENCES
POSTGRADS STUDIES
MASTER'S DEGREE IN LABOR ADMINISTRATION AND LABOR RELATICS
CAMPUS BARBULA**



**THE TRAINING AS A DETERMINING FACTOR TO OPTIMIZE THE
WRITING OF POLICE ACTS MADE BY THE OFFICIALS ADSCRIBED TO
THE MUNICIPAL INSTITUTE OF THE POLICE OF VALENCIA POLICE
STATE CARABOBO**

**Author: Abreu, Peter
Tutorial: Cejas, Mairy
Date: June, 2017**

SUMMARY

The purpose of this research work is to analyze training as a determining component that optimizes the drafting of police reports prepared by the officers of the vehicle patrol brigade attached to the Autonomous Municipal Police Institute of Valencia, state of Carabobo (IAMPOVAL) . For this, a research was carried out under the modality of a descriptive study and field research, which allowed the necessary information according to the proposed objectives. The sample consisted of twenty (20) Police officers of the vehicle patrol attached to the Autonomous Municipal Police Institute of Valencia Carabobo state (IAMPOVAL). The survey was used as a technique, using as an instrument a questionnaire of twenty-seven (27) items based on the likert scale, it was validated by 3 experts in the area, using the calculation of Cronbach Alpha Coefficient, Which yielded as a result 0.81, being the instrument highly reliable. The analysis technique was based on the frequency of the responses indicated in each item and the percentages of each were calculated. The obtained results evidenced that the training is a fundamental process in the police administration, which is considered a key tool for the Organizational change with impacts on the individual performance of the police, because through this, the official (a) develops skills and skills to use strategies that ensure improved drafting of police records, which is why any institution should Provide their staff with professional updating.

Keywords: Labor training, drafting of police records, police officers.

ÍNDICE GENERAL

	vii
Portada	
Constancia de aceptación de tutor	II
Veredicto	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Resumen	vi
Summary	vii
Índice General	viii
Índice de Figuras	x
Índice de Tablas y Cuadros	xi
Índice de Gráficos	xiii
Introducción	15
 Capítulo I :	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema	18
Objetivos de la Investigación	22
Justificación de la Investigación	23
 Capítulo II :	
MARCO DE REFERENCIAS	
Antecedentes de la investigación	25
Bases teóricas	30
Bases legales	39
Definición de términos básicos	43
 Capítulo III :	
MARCO METODOLÓGICO	
Diseño de la investigación	45
Tipo de investigación	46
Estrategia Metodológica	46
Cuadros técnicos metodológicos	48
Población y Muestra	51
Técnicas e Instrumentos	52
Validez y confiabilidad	53
 Capítulo IV:	
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	
Consideraciones en Torno a los resultados.	56

Presentación de los Análisis e Interpretación de los Resultados	56
Análisis e Interpretación de los Resultados	57
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	89
LISTA DE REFERENCIAS	100
ANEXOS	102

INDICE DE FIGURAS

Figura	Pág.
1.Etapas del modelo de capacitación	32
2. Pasos para la capacitación	33
3. Actitudes	57

INDICE DE TABLAS

Tablas	Pág.
1. Escala de lickert	57
2. Conocimientos para redactar actas policiales	58
3. Capacidad para realizar el trabajo	59
4. Experiencia en redacción de actas policiales	60
5. Evaluación continua	61
6. Resultado de actas policiales	62
7. Plan de capacitación	64
8. La institución facilita lineamientos para la redacción	65
9. Uso del formato para redactar actas policiales	66
10. Uso de las actas policiales	67
11. Actualización constante de conocimientos	68
12. Estrategias de aprendizajes acorde al nivel de enseñanza	69
13. Habilidades básicas para la redacción de actas	71
14. Uso adecuado de términos legales	72
15. Equilibrio entre conocimientos teóricos y experiencia laboral	73
16. Comunicación entre los actores que intervienen en el proceso	74
17. Avances tecnológicos en la práctica profesional	76
18. Herramientas esenciales para mejorar el desempeño	77
19. Calidad del desempeño	78

20.La capacitación clave en mejorar habilidades policiales	79
21.La capacitación como medio para conectar los hechos y los datos	80
22.La capacitación como facilitador de crecimiento dentro de la institución	81
23.Asignaciones de tareas de acuerdo a requerimientos y necesidades	82
24.Ventaja competitiva	83
25.La capacitación contribuye a mejorar la redacción de actas	84
26.Técnicas que mejoren la redacción de actas policiales	85
27.La capacitación como corrector de la mala actuación policial	86
28.Aumento de la eficiencia personal	87

INDICE DE GRAFICOS

Gráficos	Pág.
1.Conocimientos para redactar actas policiales	58
2.Capacidad para realizar el trabajo	59
3. Experiencia en redacción de actas policiales	60
4. Evaluación continua	61
5. Resultado de actas policiales	63
6. Plan de capacitación	64
7. La institución facilita lineamientos para la redacción	65
8. Uso del formato para redactar actas policiales	66
9. Uso de las actas policiales	67
10.Actualización constante de conocimientos	68
11.Estrategias de aprendizajes acorde al nivel de enseñanza	70
12.Habilidades básicas para la redacción de actas	71
13.Uso adecuado de términos legales	72
14.Equilibrio entre conocimientos teóricos y experiencia laboral	73
15.Comunicación entre los actores que intervienen en el proceso	75
16.Avances tecnológicos en la práctica profesional	76
17.Herramientas esenciales para mejorar el desempeño	77
18.Calidad del desempeño	78
19.La capacitación clave en mejorar habilidades policiales	79

20.La capacitación como medio para conectar los hechos y los datos	80
21.La capacitación como facilitador de crecimiento dentro de la institución	81
22.Asignaciones de tareas de acuerdo a requerimientos y necesidades	82
23.Ventaja competitiva	83
24.La capacitación contribuye a mejorar la redacción de actas	84
25.Técnicas que mejoren la redacción de actas policiales	85
26.La capacitación como corrector de la mala actuación policial	86
27.Aumento de la eficiencia personal	87

INTRODUCCION.

En la actualidad la capacitación es fundamental para cualquier organización o institución, ya que provee de muchos beneficios a su personal en cuanto a desempeño laboral se refiere; por lo que es necesario estar en constante actualización a las diversas formas de trabajo, con el fin de poder alcanzar los objetivos propuestos y así poder conseguir un alto nivel de competitividad.

La capacitación se convierte entonces en una herramienta de crecimiento para los trabajadores y una forma de solucionar problemas de rendimiento organizacional que permite mejorar aspectos como la calidad, profesionalidad, la competitividad, entre otros.

En este sentido, la capacitación ha sido un componente muy importante para la actuación policial, puesto que debe brindar a los agentes policiales un permanente aprendizaje, introduciéndolos en el uso de herramientas tecnológicas, aprovechando el conocimiento, con el fin de resolver los problemas asumiendo una actitud comprometida con la prestación del servicio y así cumplir correctamente con sus funciones.

Las insuficiencias de los funcionarios(as) en su actuación policial, están asociadas fundamentalmente a su proceso de formación profesional, ya que al iniciar su carrera fueron desempeñando sus actividades sin ninguna capacitación continua que fortaleciera sus capacidades, como es el caso de la redacción de actas policiales, la misma es considerada como una herramienta literaria de fiel importancia donde se encuentran plasmadas las primeras circunstancias de modo, tiempo y lugar en que se desarrolla la

comisión de un hecho punible y la gran parte de los funcionarios(as) presentan fallas al momento de realizarlas por falta de criterios y herramientas que faciliten llevar a cabo el procedimiento.

En este orden de idea el autor por medio de la investigación, pretendió destacar la capacitación como factor determinante para optimizar la redacción de actas policiales hechas por los funcionarios adscritos al instituto autónomo municipal de la policía de valencia estado Carabobo, tomando como referencia los aportes de un grupo de funcionarios(as) de la brigada vehicular perteneciente a la institución en estudio.

El objetivo propuesto en la investigación fue Analizar la capacitación como un componente determinante que optimice la redacción de actas policiales elaboradas por los funcionarios(as) de la brigada de patrullaje vehicular adscritos al Instituto Autónomo Municipal de la Policía de Valencia estado Carabobo (IAMPOVAL), del cual se desprendieron varios objetivos específicos con el fin de encontrar los hallazgos pertinente al tema en estudio.

Para abordar la investigación se estructuró en cuatro etapas o momentos que son de vital importancia para alanzar el objetivo propuesto.

En el capítulo I, se plantea el contexto que se relaciona con el tema elegido como objeto de estudio, así como también, los objetivos y la justificación de la investigación.

En el capítulo II, se señalan todos los elementos que componen el marco teórico, tales como: los antecedentes internacionales como nacionales, así como también las teorías y leyes, que conjuntamente con la

definición de términos conforman las bases teóricas que fundamentan la investigación.

En el capítulo III, se detalla todo lo relativo al Marco Metodológico, constituido por el diseño y el tipo de investigación, las estrategias y los cuadros técnicos metodológico que permiten el desarrollo de los objetivos específicos, la población y muestra a investigar, las técnicas e instrumento de recolección de datos así como también la validez y confiabilidad del mismo.

Por último se exponen las conclusiones y recomendaciones en base a las experiencias obtenidas con la mayor objetividad posible, garantizando una investigación de calidad.

CAPITULO I EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

En el mundo se han generado cambios importantes, lo cual ha desencadenado eventos adversos, que traen como consecuencia, la puesta en riesgo de las vidas de quienes habitan las diferentes comunidades. Aun así, en muchas entidades encargadas de ofrecer seguridad como son las policías a nivel mundial carecen de planes y estrategias para entrenar y capacitar a sus funcionarios, lo cual conlleva a limitar las funciones de las instituciones.

La capacitación ha sido un componente muy importante de la administración policial como herramienta clave para el cambio organizacional con impactos en el desempeño individual de los policías, en la relación del policía con la ciudadanía y en las estrategias encaminadas a que la organización policial tuviera un mejor desempeño administrativo, técnico y social para la provisión de servicios.

Según Siliceo, A. (2003:25) la Capacitación consiste en “una actividad planeada, basada en necesidades reales de una empresa o institución y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador”.

Asimismo Para Saín (2007), citado por Alcocer (2016) la capacitación policial es:

La formación especializada por la que atraviesa el policía a lo largo de la carrera profesional y como parte constitutiva de ésta, es decir, como uno de los ejes constitutivos del propio régimen profesional del sistema policial en todo lo atinente a la permanencia, ascenso y ocupación de cargos orgánicos de los policías, lo que hace que la capacitación policial sea permanente y, por ende, se desarrolle a lo largo del itinerario del policía dentro de la institución. (pág. 37)

En este sentido la eficiencia de las instituciones policiales radica en operar con un sistema de organización y administración que contemple herramientas o instrumentos de cómo llevar a cabo sus diversas actividades que deriven de la función de investigación del delito, entre las cuales se encuentran las actas policiales que concentran información relacionada con los órganos de prueba o los elementos probatorios de evidencias físicas o biológicas

A lo largo de los años se han venido presenciando en todas partes del mundo situaciones en las cuales la función y la efectividad policial se han visto limitada por carecer conocimientos, en la elaboración de actas policiales, las cuales son fundamentales al momento de realizar algún procedimiento policial debido a que toda actuación policial debe ser remitida a diferentes entes de impartición de justicia.

De acuerdo a lo planteado por González; P. (2013) la información de las actas policiales coadyuvan a:

La mejor comprensión de las tareas diarias de la policía y de las variantes que deben aplicar en determinados delitos que requieren de tratamientos más complejos para su debido esclarecimiento con la finalidad de llevar a cabo la detección de los autores o partícipes.(pág. 94)

Es importante resaltar que para la ejecución de cualquier procedimiento es necesario una buena redacción del acta para que este fluya sin retraso y se pueda lograr una eficacia procesal, es decir, evitar un retraso de los lapsos para no ser causantes de negligencia por una orden de inmediata libertad al ciudadano al cual presuntamente se le señale como autor o partícipe de la comisión de alguno de los delitos tipificados y sancionados por el Derecho Positivo.

En la actualidad Latinoamérica se debate entre asumir parámetros educativos tradicionales, o crear nuevas formas orientadas hacia una educación sustentable y armónica que surja desde el seno del reconocimiento de las debilidades y fortalezas de cada institución, así como, de las necesidades propias de su comunidad, con el fin de mejorar el buen desempeño del talento humano de acuerdo al área donde este se desenvuelva.

Es oportuno acotar que Venezuela a partir de la aprobación de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), comenzó una fase de transformación que tiene sus alcances en los órdenes políticos, sociales y económicos, a fin de sustituir el antiguo modelo policial representativo por el nuevo modelo participativo, en donde además el funcionario o funcionaria debe estar involucrado en un proceso continuo de capacitación con el fin de mejorar las debilidades o fallas de acuerdo a las actividades que desarrollen

Para los Funcionarios y Funcionarias adscritos al instituto autónomo municipal de la Policía de Valencia (IAMPOVAL) estado Carabobo, el cual es un órgano de seguridad ciudadana que aporta beneficios hacia la

comunidad, tales como el resguardo de la integridad de los ciudadanos, mediante el patrullaje continuo en toda la ciudad.

En el caso particular de los funcionarios y funcionarias adscritos al patrullaje vehicular, deben notificar a la institución mediante actas policiales todas las novedades durante su recorrido, que de acuerdo con González (2013: 93) las actas policiales “Concentran información relacionada con los órganos de prueba o elementos probatorios derivados de evidencias físicas o biológicas”

En este sentido, se ha podido evidenciar que en algunas oportunidades, han presentado inconsistencias en el procedimiento o denuncia que se describe en las actas policiales, ya sea por falta de información, la inadecuada utilización de los términos correctos o el desconocimiento del basamento legal para cada caso, que debilita una debida interpretación de lo expuesto en el documento, el cual es el resumen de todo lo acontecido en el sitio del suceso y de ahí se desprende la defensa por parte de los abogados, ocasionando grandes fallos que atentan contra la seguridad de la comunidad en general, por lo que se hace necesario elevar el nivel de conocimiento que deben poseer en materia de redacción de actas policiales.

De lo antes expuesto queda la necesidad de capacitar a los funcionarios y funcionarias adscritos al patrullaje vehicular del Instituto autónomo municipal de la Policía de Valencia estado Carabobo, con el fin de mejorar y desarrollar sus competencias en lo que a redacción de actas se refiere, cuya función es indispensable además de gran valor judicial y así poder cumplir eficientemente con su labor.

Es por ello, que la investigación centra su estudio en Determinar la capacitación para optimizar la redacción de actas policiales hechas por los funcionarios y funcionarias de la brigada de patrullaje vehicular adscritos al Instituto Autónomo Municipal de la Policía de Valencia estado Carabobo (IAMPOVAL). En función a lo antes planteados, se formulan las siguientes interrogantes:

¿De qué manera la capacitación será un componente determinante que optimice la redacción de actas policiales elaboradas por los funcionarios y funcionarias de la brigada de patrullaje vehicular adscritos al Instituto Autónomo Municipal de la Policía de Valencia estado Carabobo (IAMPOVAL)?

¿Cuál es la situación actual sobre el proceso de capacitación para redacción de actas policiales de los funcionarios y funcionarias de la brigada de patrullaje vehicular adscritos del Instituto Autónomo Municipal de la Policía de Valencia. ?

¿Cuáles son los hallazgos encontrados en la redacción de actas policiales elaboradas por los Funcionarios y Funcionarias de de la brigada de patrullaje vehicular adscritos a la Policía Municipal de Valencia?

¿De qué manera el proceso de Capacitación será utilizado como un componente determinante en la elaboración de actas policiales de los funcionarios y funcionarias de la brigada de patrullaje vehicular adscritos al IAMPOVAL?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar la capacitación como un componente determinante que optimice la redacción de actas policiales elaboradas por los funcionarios y funcionarias de la brigada de patrullaje vehicular adscritos al Instituto Autónomo Municipal de la Policía de Valencia estado Carabobo (IAMPOVAL)

Objetivos Específicos

Diagnosticar la situación actual sobre el proceso de capacitación para redacción de actas policiales de los funcionarios y funcionarias de la brigada de patrullaje vehicular adscritos del Instituto Autónomo Municipal de la Policía de Valencia.

Destacar los hallazgos encontrados la redacción de actas policiales elaboradas por los Funcionarios y Funcionarias de la brigada de patrullaje vehicular adscritos a la Policía Municipal de Valencia.

Analizar el proceso de Capacitación como componente determinante en la elaboración de actas policiales de los funcionarios y funcionarias de la brigada de patrullaje vehicular adscritos del IAMPOVAL.

Justificación de la Investigación.

En Venezuela se viene diseñando nuevas estrategias que buscan beneficiar a las funcionarias y funcionarios policiales en su proceso de formación y capacitación policial, el cual le brinda un elevando rendimiento laboral en el área donde estos se desempeñan.

Se evidencio entonces, la necesidad de realizar este trabajo de investigación, en la medida que el saber enseñar y el proceso didáctico guarden relación, lo que implicara que el funcionario o funcionaria tenga dominio y conocimiento de las necesidades o problemáticas de acuerdo a la realidad planteada.

En ese mismo orden se contextualizo la realidad personal y comunitaria del funcionario y funcionaria policial la seguridad ciudadana y su relación con la redacción de actas policiales, que exige un cambio de su rol profesional e institucional, para dejar de ser un mero transmisor de contenidos netamente teóricos y descontextualizados, y convertirse en un agente de cambio.

Dentro de este marco de ideas, el principal aporte de este estudio servirá de referencia para otras investigaciones relacionada con funcionarias y funcionarios policiales, que buscara a desarrollarse tanto profesional como personal, con el fin de mejorar el servicio que preste dentro del ámbito laboral.

En un estricto sentido metodológico, cabe destacar que la investigación dio como aporte un análisis que brindará al funcionario y a la funcionaria policial la posibilidad de reconstruir un conocimiento enfocado a los procesos de redacción de actas policiales, lo que contribuirá a reforzar el desarrollo de competencias para un mejor desempeño de sus funciones.

Finalmente la investigación estuvo enmarcada bajo la línea de investigación Gestión de las Personas, el cual forma parte del programa de Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO REFERENCIAL

Para Arias (2006:35) El Marco Teórico puede ser definido como “el compendio de una serie de elementos conceptuales que sirven de base a la indagación por realizar”.

En este mismo orden de ideas, esta sección estará conformado por los referentes teóricos del estudio que contienen el estado del arte del objeto de conocimiento que ocupa, a fin de construir el discurso teórico en torno al problema, a partir de experiencias precedentes.

cuatros secciones principales: una de antecedentes, los cuales son trabajos previos que se toman como referencia para la elaboración de esta investigación, en los cuales se denota un resumen conceptual de la investigación realizada por ciertos autores y la similitud que tienen con la problemática planteada; una segunda parte en la que se muestra las bases teóricas, que consisten en la selección de teorías, postulados, conceptos y conocimientos científicos que sustentan la investigación, una tercera parte que sería las bases legales que fundamenta los resultados y una cuarta parte que sería la definición de términos básicos que permite aclarar una serie de terminologías o vocablos de difícil comprensión para el lector.

Antecedentes de la Investigación

Los antecedentes de la investigación son aquellos estudios que, de acuerdo con Tamayo y Tamayo, M. (1991:54) “pueden ser tomados en consideración debido a que aportan elementos de interés en torno a la

temática a investigar. Asimismo, se corresponden con las variables implícitas en el estudio”. En función de ello, se presentan los trabajos de investigación que sirven de soporte al presente estudio, pues su contenido se relaciona directamente con la temática de investigación.

Antecedentes internacionales

Alcocer, M. (2016) realizó una tesis doctoral titulada: ***Profesionalización y capacitación de elementos de la policía federal en el marco de la iniciativa Mérida (2009-2012) en el contexto de la reforma policial en México.- estándares, mejores prácticas y rendición de cuentas en la democracia.*** Para optar al título de Doctora en Gobierno y Administración Pública. Presentada en la Universidad de Complutense de Madrid España. El objetivo de la investigación está en realizar una contribución empírica orientada a la mejora de las políticas públicas de seguridad ciudadana en el campo de profesionalización y capacitación de la Policía Federal en el marco de esquemas de asistencia para la reforma policial, en este caso de la Iniciativa Mérida.

Se planteó una investigación de carácter exploratorio, descriptivo y explicativo, utilizando el método de triangulación, es decir, el uso de distintos marcos teóricos para acercar el objeto de investigación a distintos enfoques. Las técnicas de recolección de datos que se emplearon fueron la recopilación documental y la entrevista.

En la presente investigación, se analizó que los informes del legislativo y del Gobierno mexicano y del legislativo estadounidense (Oficina de Rendición de Cuentas del Gobierno de los EEUU- Government Accountability

Office) hacen mención del número cursos impartidos, pero no contienen una descripción de cómo se mide el impacto de la capacitación. El modelo cualitativo de evaluación del impacto de la capacitación realizado en Alemania por la Policía de Investigación Criminal Bundeskriminalamt (BKA) expuesto en la investigación es un ejemplo para llevar a cabo una evaluación de la capacitación a través de una metodología cualitativa.

Por consiguiente La medición del desempeño policial se ha realizado a través de un número limitado de indicadores y ello ha sido insuficiente, ya que se necesita la incorporación de estándares para establecer directrices y criterios para establecer referentes de comportamiento en la actuación de las policías.

El antecedente antes expuesto tiene una estrecha relación con el objeto de estudio, ya que en ambos la variable principal es el proceso de capacitación mediante el cual se buscará optimizar el desempeño en sus funciones.

Por su parte **González. (2014)**, realizó una tesis doctoral, titulado **Las diligencias policiales y su valor probatorio, para optar al título de Doctor en Ciencias Públicas**. Presentado en la Universidad de Rovira I Virgili, Tarragona España. El objeto de esta investigación se centró en el estudio del valor, y eficacia probatoria de las diligencias policiales en y para el procedimiento penal. Conformado en tres capítulos. Desde el punto de vista metodológico se ha realizado desde una cuádruple perspectiva: legal, doctrinal, jurisprudencial y desde la propia experiencia profesional, es decir estuvo enmarcado bajo las directrices documentales, utilizando el método del análisis e interpretación para el desarrollo de la investigación.

Las conclusiones a las cuales arribó fue que se deberán adoptar las adecuadas garantías para que las actuaciones asegurativas de las fuentes de prueba no se vean perturbadas por elementos distorsionadores. La labor de la investigación es sumamente importante, por lo que no puede dejarse sin control a la misma. Se deben reducir al máximo las posibles sospechas sobre la labor policial que provoquen la ineficacia de la investigación. La policía deberá abstenerse de llevar a cabo diligencias de investigaciones autónomas que puedan comprometer la validez de la fuente y, en consecuencia, la licitud o irregularidad de la prueba en su momento.

El aporte de este antecedente destaca la importancia de minimizar las fallas en cuanto a la realización de las actas policiales ya que, una de estas podría afectar el valor probatorio de los elementos encontrados en el sitio del suceso, de igual forma si no está bien sustentado la explicación del porqué del valor de cada elemento probatorio su impacto en la investigación podría decaer.

Antecedentes Nacionales:

Rojas E. (2014), Realizó trabajo de grado en la Universidad de Carabobo titulado **“Estrategias de Capacitación para el Patrullaje Policial con el fin de fortalecer el Desempeño Profesional de los Funcionarios y Funcionarias Policiales de la Estación Santa Rosa del Estado Carabobo”**, para optar al título de Magister en Administración de Trabajo y Relaciones Laborales. El objetivo de dicho trabajo fue Proponer estrategias de capacitación, para el Patrullaje Policial con el fin de fortalecer el Desempeño Profesional de los Funcionarios y Funcionarias Policiales en dicha estación.

La investigación, según su propósito se caracterizó por ser aplicada bajo un proyecto factible enmarcado en la modalidad de un diseño de campo con un enfoque documental. En general la población estuvo constituida por sesenta (60) funcionarios y el muestreo fue no probabilístico de manera intencional de veinte funcionarios. Como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta, con el empleo del cuestionario, la validez se determinó mediante el Juicio de Expertos y la confiabilidad de los resultados obtenidos en los instrumentos, en donde se determinó la necesidad de aplicar estrategias que mejoren el patrullaje policial en la Estación Santa Rosa adscrito a la Policía de Carabobo por medio del diagnóstico y el análisis realizado.

El aporte de la investigación antes mencionada es que ambos se tomaran de referencia la capacitación como herramienta para mejorar el desempeño de los funcionarios pertenecientes al patrullaje policial

De igual forma, **Rodríguez. (2015)**, realizó un trabajo de grado en la Universidad Experimental de la Fuerzas Armadas titulado **Estrategias gerenciales para la formación de equipos de alto desempeño de los funcionarios que cursan estudios superiores (Unes) en el Instituto Autónomo Policía Municipal de Valencia (IAMPOVAL) Estado Carabobo**, para optar al título de Magister en Educación Superior, tenía como objetivo general proponer estrategias gerenciales para la formación de equipos de alto desempeño de los funcionarios que cursan estudios superiores (Unes) en el Instituto Autónomo Policía municipal de Valencia (iampoal) estado Carabobo. Llevó a cabo una investigación enmarcada en un proyecto factible con un diseño de campo no experimental, trabajando entonces, con una población de 210 funcionarios, para luego limitarla y aplicar el instrumento a una muestra de solo 45 funcionarios públicos.

Finalmente se puede concluir que los funcionarios activos del Instituto Municipal Policía de Valencia carecen de conocimientos en las diferentes áreas de trabajo, por lo que su propuesta fue formar equipos de alto desempeño a través de estrategias gerenciales, con el fin de capacitar cada vez más al personal que labora en la institución y formar equipos totalmente preparados para brindar mejor servicio a la comunidad, y es aquí la similitud con esta investigación ya que ambas buscan el desarrollo de conocimientos y actitudes que le ofrezcan mejores habilidades en el ámbito laboral al funcionario.

Bases Teóricas

Tamayo y Tamayo (1991:89), señalan que las bases teóricas “constituyen la definición de conceptos en el proyecto de investigación, se presenta ordenando los términos empleados con su debido detalle. Por consiguiente, su propósito es sustentar desde una perspectiva teórica el problema a investigar” Es decir, representa el centro del trabajo, ya que es el pilar en el que se construye el análisis de los posibles resultados obtenidos.

De modo que, el basamento teórico, representa un cuerpo de ideas coherentes, variables y conceptuales que proporcionan una explicación acerca de las causas que formulan el problema de la investigación y de las teorías relacionadas a dicha formulación, por lo que se busca una explicación científica del estudio.

Capacitación.

Está enmarcada hacia el perfeccionamiento técnico del trabajador para que este se desempeñe eficientemente en las funciones que han sido

asignados. De acuerdo a lo expuesto por Senge (2006: 51) “aprender en las organizaciones significa someterse a la prueba continua de las experiencias y transformar esa experiencia en un conocimiento que sea accesible a toda la organización”

Del mismo modo para Dessler, (2001: 24) la capacitación es definida como “el proceso para enseñar a los empleados nuevas habilidades básicas que necesitan saber para desempeñar su trabajo”.

En este sentido es importante que toda organización o institución desarrolle programas de capacitación con el fin de dotar a sus empleados de herramientas que ayuden a perfeccionar las funciones que realicen de acuerdo a la actividad que realice y así de esta manera la organización pueda ampliar el conocimiento en su seno y aspirar a ubicarse en el rango de competente.

Modelo de Capacitación

De acuerdo a lo planteado por González y Patiño (2011: 22) un modelo, constituye “un sistema de conocimientos fidedignos sintetizados que ofrece una representación integra de las regularidades y concentraciones de la realidad”

Del mismo modo Alles (2007:97) que el estructurado hacia la capacitación se define como el conjunto de pasos y actividades estructuradas que permite asegurar que las actividades a impartirse se relaciona en con los planes estratégicos de la organización. En él se puede identificar las siguientes etapas:

FIGURA 1. ETAPAS DEL MODELO DE CAPACITACIÓN



Fuente: ALLES (2007).Adaptado por ABREU (2016).

En síntesis toda propuesta o modelo de capacitación debe estar basado en una planeación estratégica organizacional, es decir se toman en consideración los elementos que la conforman (Misión, visión, objetivos, entre otros), con el fin de priorizar las necesidades y tomar la decisión final en base a las metas propuestas.

Importancia de la Capacitación.

La importancia de la capacitación según Rodríguez, D (2008), citado por Díaz, R (2011) radica en que ésta:

1. Ayuda a la organización: Conduce a una mayor rentabilidad y fomenta actitudes hacia el logro de los objetivos organizacionales.
2. Ayuda al individuo: Da lugar a que el trabajador interiorice y ponga en práctica las variables de motivación, realización, crecimiento y progreso.
3. Ayuda a las relaciones humanas en el grupo de trabajo: Fomenta la cohesión en los grupos de trabajo mediante la mejora de las comunicaciones entre grupos e individuos. (Pág. 24)

Asimismo Rojas (2014) considera que la capacitación busca:

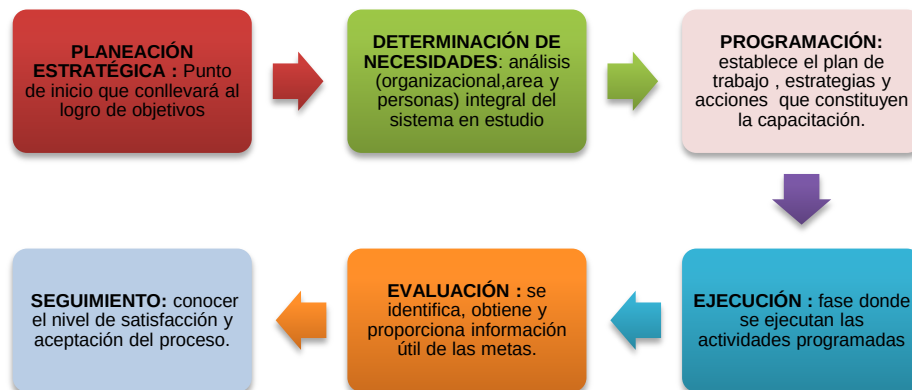
Cambios de comportamiento en el contenido dentro de un programa de capacitación es un elemento

fundamental, pudiendo ser información referente al trabajo específico, acerca de los productos, sus servicios, de la empresa, su política, organización o reglamentos. Como así también puede estar orientada a la transmisión de nuevas tecnologías y conocimientos. (Pág. 34)

Es por esta razón que la capacitación es de gran importancia dado que gracias a ella el nivel de entendimiento de los empleados aumenta, incrementa la capacidad de utilizar nuevas tecnologías, da posibilidad de nuevas estrategias, reduce la rotación del personal, mejora la imagen de la empresa, crece la producción y acrecienta la motivación de los empleados.

Pasos para la capacitación.

FIGURA 2. PASOS PARA LA CAPACITACIÓN



Fuente: González y Patiño (2011). Adaptado por Abreu (2016).

Tal y como se observa en la figura 2, para aplicar el proceso de capacitación en cualquier institución u organización, se debe cumplir con una serie de pasos, los cuales estarán enmarcados a cumplir con las metas u objetivos propuestos, que conllevaran al perfeccionamiento de las actitudes, habilidades y competencias del personal.

Beneficios de la Capacitación.

Para Gitman (2007), citado por Días (2011: 27) los beneficios de la capacitación son “tener personal con conocimientos y habilidades que propicien la creatividad para resoluciones de problemas y adaptación más rápida a los cambios y generar una ventaja competitiva a la organización con relación a la competencia”.

Asimismo Robbins (2004) citado por Días (2011: 27) comenta que un beneficio de la capacitación es “que aumenta la eficiencia personal de los empleados, porque éste se constituye en la certeza del individuo de su capacidad para ejecutar las conductas que se requieren para producir un resultado”.

En este sentido González y Patiño (2011) consideran que dentro de los beneficios de la capacitación se podrían mencionar:

El mejoramiento del clima laboral, promover la comunicación de la organización, conformación de una estrategia de competitividad, incremento de la productividad, formación y desarrollo de líderes, aumento de la agilización del proceso y la toma de decisiones, estimulación a la promoción, mejoramiento de la calidad.....(Pág. 42)

En el caso particular de la policía, sería satisfactorio, dotar a los funcionarios y funcionarias de herramientas y métodos que ayuden a mejorar sus actividades y así contar con personal calificado que genere resultados positivos para la institución.

Capacitación en la actuación policial.

La capacitación da al policía los instrumentos básicos para guiarlo en su actuación, con el fin de brindar al funcionario (a) las habilidades para enfrentar las situaciones que enfrentan en su quehacer cotidiano. Según Alcocer, (2016) expresa que:

La instrucción formal se refiere a la organización, estructura y contenido de la capacitación y ello varía de país a país. Marenin la entiende como el proceso de enseñanza dentro de la corporación policial orientada a generar habilidades para la actuación policial.... La capacitación y el aprendizaje es un proceso continuo en toda la vida laboral de un policía y así debería ser visto por la organización (Pág. 106)

En este sentido, se podría determinar que el proceso de capacitación para los funcionarios y funcionarias policiales debe estar enfocado a desarrollar habilidades que mejoren su desempeño en cuanto a la función que este ejerza dentro de la institución, en donde puedan conectar la teoría aprendida con la práctica. De acuerdo con Marenin, citado por Alcocer (ob. Cit.)

Los policías son más receptivos a la capacitación que les dice “que hacer” que a la capacitación que les dice “en qué creer”. Los oficiales de policía necesitan ser controlados no sólo por lo que aprenden en las aulas sobre reglas y procedimientos formales, sino por la toma de decisiones que hagan (juicios situacionales (Pag.110).

Por consiguiente será necesario mantener actualizado los mecanismos de capacitación en el área policial, en donde se pueda garantizar una actuación de calidad, considerando siempre la eficiencia de

los procedimientos realizados en el quehacer diario. Por lo que Alcocer (ob. Cit.) afirma que:

La capacitación del personal policial sirve como un componente integral de la función policial, una que comienza con la instrucción básica y continúa a lo largo de la carrera policial. Según Haberfeld, es aceptado de manera general que el proceso de instrucción o formación implica la adquisición de sabiduría, conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes y comportamientos, ya que su naturaleza representa un aprendizaje comprensivo y un proceso educativo diseñado para incrementar el desempeño del oficial de policía. (Pág. 119)

Por último, con las nuevas tendencias que se han dado en el ámbito policial es necesario implementar nuevas técnicas de aprendizajes que ayuden a la profesionalización del funcionario (a) en su que hacer por lo que al respecto Alcocer (ob. Cit) considera que:

Los temas claves que surgen de esa complejidad para la capacitación son nuevas técnicas de investigación y estándares, mallas curriculares basadas en competencias, modelos de reclutamiento, aprendizaje adulto o andragógico, liderazgo y la alineación de la capacitación a medidas de desempeño. (pág. 127)

Acta policial.

Es la narración de un hecho, de un procedimiento, de una entrevista, de un suceso que ha presenciado el Funcionario o un hecho en el cual ha participado. De igual manera podría decirse que es el documento mediante el cual el funcionario deja constancia escrita del procedimiento, diligencia o pesquisa efectuada.

Según Mota (2015) las actas policiales pueden ser definidas como:

Un documento de carácter legal y jurídico elaborado a propósito de una acción policial.... Y que sirve como base de sustento de la actuación que formula el ministerio público a un ciudadano detenido.... Es importante que este documento sea redactado de una forma clara, exacta, precisa y concisa, para el mejor entendimiento por parte del fiscal del ministerio público y el juez (quienes no conocen sobre la terminología policial cotidiana) (Pág. 19)

De igual manera González (2013:95) afirma que el acta policial se denomina como: “Aquella que registran aspectos que garantizan sin duda un eficiente sistema de organización y administración policial, el que comprende el manejo sistémico de la información a través del registro de las actas”

Asimismo el mismo autor (ob. Cit) describe que es:

Acta de aviso de hechos presuntamente delictivos y que la información puede obtenerse por cualquier medio, particularmente la comunicación directa que hacen las personas en el lugar donde se ha cometido el delito, en algún lugar cercano o en las instalaciones de la policía donde acude los ciudadanos. (Pág. 96)

Importancia del Acta policial.

De acuerdo a lo planteado por González (2013:117) el acta policial juega un papel relevante “por lo que al realizarse habrá de anotar el estado del proceso cuando se encuentra el elemento de prueba, quien la localizó, el

nombre del policía, entre otros, lo que garantiza la seriedad y transparencia del hecho.”

Asimismo Mota (ob cit.:42) afirma que “es importante destacar que al elaborar actas policiales, se debe ser muy cuidadoso con la relación de los hechos que se realicen dentro de las mismas, por cuanto no en todos los casos penales se trabaja igual”

Según la Baquía N° 14 (2010) considera que:

Existen motivos que son causa de inexactitud en las actas policiales, por ejemplo: confundir los acontecimientos con las murmuraciones, incapacidad para diferenciar entre el hecho y la opinión o conclusión, empleo de palabras que no expresan claramente lo que se quiere decir, etc. (pág. 35)

En este sentido podría decirse que toda acta policial es considerada el respaldo legal de la actuación policial que avalará el procedimiento ante la sociedad, la superioridad, el Ministerio Público y los Tribunales. De igual manera es importante que el funcionario deba aprenderse los artículos del Código Orgánico Procesal Penal que obligatoriamente utilizará en el Acta Policial como fundamento legal. Finalmente podría decirse que a través de este documento el funcionario o funcionaria puede identificar el nivel del rendimiento o desempeño de su actuación policial de acuerdo al número de actas realizadas.

Características para la redacción de un acta policial.

- Debe ser exacta, quien lo escriba deberá apegarse a la verdad, sin quitarle ni agregarle nada.

- Debe ser completa, es decir, dar cuenta de todos los hechos y datos recogidos que tengan conexión con el caso en cuestión
- Debe ser breve, es decir, que contenga información unificada, coherente y enfática.
- Debe ser imparcial, al dar cuenta de todo los hechos sin ocultar ni retener cosa alguna aunque tienda a debilitar el caso, aceptando el hecho tal y como lo descubre.
- Debe tener una forma correcta en cuanto a formato y estructura se refiere, y que pueda ser el acta más legible.
- Debe utilizar un lenguaje simple, correcto, genérico y universal utilizar las palabras correctas, sencillas y ajustadas al vocabulario legal, a la terminología propia del sistema jurídico, sin adoptar expresiones, términos o palabras coloquiales, propias del acervo cotidiano.

Recomendaciones para redacta el Acta de procedimiento o parte informativo.

1. Realizar un relato cronológico que incluya todas las tareas que se realizaron desde que se tomó conocimiento del hecho presuntamente delictivo, hasta la conclusión del procedimiento.
2. Que sea redactada en el lugar del hecho, sobre todo en los hechos graves, lo que implica el traslado de los elementos adecuados para trabajar.

3. La ventaja de trabajar en el lugar del hecho es que se tiene todos los elementos a la vista y todas las personas que intervienen para la posterior firma, la desventaja es el movimiento del lugar que no da la tranquilidad necesaria para trabajar con concentración.

El acta policial puede ser en forma manuscrita. En el caso de redactar el documento en la dependencia policial ofrece mayor tranquilidad y concentración, pero cualquier olvido no puede ser remediado pues solo cuentan con los apuntes que se ha levantado y la memoria, de igual manera la dificultad de la firma de los intervinientes, quienes generalmente se retiran del lugar del hecho y se resisten a esperar en la dependencia mientras se confecciona el acta de procedimiento.

Bases legales

Todo procedimiento debe estar fundamentado en un basamento legal en este caso el funcionario o funcionaria debe conocer sobre algunos artículos que sustente lo plasmado en las actas policiales de acuerdo a lo expuesto en las mismas y para ello debe existir una capacitación o entrenamiento previo, el cual se hará mención de algunos artículos de los distintos marco normativo vigente en Venezuela

Tomando como base lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la cual reza en su artículo 49:

El debido proceso se aplicará a todas las actuaciones judiciales y administrativas; en consecuencia: 1... Toda persona tiene derecho a ser notificada de los cargos por los cuales se le investiga, de acceder a las pruebas y

de disponer del tiempo y de los medios adecuados para ejercer su defensa. Serán nulas las pruebas obtenidas mediante violación del debido proceso. Toda persona declarada culpable tiene derecho a recurrir del fallo, con las excepciones establecidas en esta Constitución y la ley.

Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de la Policía Nacional. (2008)

Artículo 59: “Las funcionarias y funcionarios policiales serán capacitados periódicamente y su nivel de formación continua y actualización serán requisitos para su ascenso y cargo en la carrera policial”.

Este artículo propicia la oportunidad para formar profesionalmente a las funcionarias y funcionarios policiales, puesto que además de cumplir con lo establecido en el, se beneficiara al pueblo con un efectivo policial preparado.

Código Orgánico Procesal Penal. (2012)

En el Capítulo IV De los Órganos de Policía de Investigaciones Penales en su artículo 114 sobre facultades establece que: “Corresponde a las autoridades de policía de investigaciones penales, la práctica de las diligencias conducentes a la determinación de los hechos punibles y a la identificación de sus autores o autoras y partícipes, bajo la dirección del Ministerio Público”.

Asimismo en su artículo 115 con respecto a las investigaciones policiales expresa que:

Las informaciones que obtengan los órganos de policía, acerca de la perpetración de hechos delictivos y de la identidad de sus autores o autoras, y demás partícipes, deberá constar en acta que suscribirá el funcionario o funcionaria actuante, para que sirvan al Ministerio Público a los fines de fundar la acusación, sin menoscabo del derecho de defensa del imputado o imputada.

En este sentido de acuerdo a lo expuesto en estos artículos del mencionado código, el funcionario o funcionaria está en la obligación de levantar mediante un acta policial, los hechos acaecidos en cualquier eventualidad, ya que será un elemento fundamental en el procedimiento acerca de cualquier acusación.

Por otro lado en la Sección Segunda De la Declaración del Imputado o Imputada en el artículo 135 referente a actas establece que:

La declaración del imputado o imputada se hará constar en un acta que firmarán todos los que hayan intervenido, previa su lectura. Si el imputado o imputada se abstuviere de declarar, total o parcialmente, se hará constar en el acta; si rehusare suscribirla, se expresará el motivo.

Así como también en el artículo 153 manifiesta que:

Toda acta debe ser fechada con indicación del lugar, año, mes, día y hora en que haya sido redactada, las personas que han intervenido y una relación sucinta de los actos realizados. El acta será suscrita por los funcionarios o funcionarias y demás intervinientes. Si alguno o alguna no pueden o no quiere firmar, se dejará constancia de ese hecho. La falta u omisión de la fecha acarrea nulidad sólo cuando ella no pueda establecerse

con certeza, sobre la base de su contenido o por otro documento que sea conexo.

De acuerdo a lo antes expuesto se debe tomar en consideración cuales son los elementos o requisitos que determinan la correcta redacción de un acta policial, los cuales son fundamentales para soportar el contenido de lo expuesto en el documento.

Ley Del Estatuto De La Función Policial (2009)

Artículo 15. “Los funcionarios y funcionarias policiales tienen, entre otros, los siguientes derechos y garantías:.... 7. Derecho a recibir educación continua, permanente y de calidad, para su mejoramiento personal y profesional.....”

Asimismo en el artículo 29 De la formación inicial para la carrera policial expresa que:

El proceso de formación inicial para la carrera policial estará orientado por los principios de capacitación profesional; entrenamiento instrumental efectivo; protección y tutela de los derechos humanos y garantías de las personas; ética de servicio y dignificación de la Función Policial, adoptando un currículo flexible y adaptable a la dinámica y evolución social y tecnológica que inciden en el desempeño de dicha función

En el Artículo 30 en donde hace énfasis de la formación continua el cual expresa que:

Es un principio fundamental de la capacitación para el desempeño de la Función Policial. Los reglamentos y resoluciones de esta Ley establecerán las áreas, temática, alcance, modalidades, sistemas de

entrenamiento continuo y evaluación en materia de formación continua, a los fines de lograr permanente actualización y niveles adecuados de respuesta de los cuerpos de policía y de sus funcionarios y funcionarias a las exigencias de la población en materia de seguridad ciudadana.

De acuerdo a lo expresado en los artículos mencionados se podría decir, que todo funcionario debe estar en una actualización continua para mejorar su desempeño de acuerdo a las actividades que realice durante su jornada laboral, ya que es un derecho contemplado en el marco regulatorio actual.

Definición de términos básicos

Acta Policial: Es el documento mediante el cual el Funcionario deja constancia escrita del procedimiento, diligencia o pesquisa efectuada el cual ha presenciado o participado el funcionario policial.

Capacitación: Es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones.

Diligencia: Dentro del ámbito Judicial y del Derecho, se refiere a la actuación que en cualquier procedimiento civil o criminal lleva a cabo el funcionario o funcionaria.

Hecho Punible: Acción sancionada por el Derecho con una pena, también es denominado conducta delictiva, hecho penal o acción punible

Policía: Del latín *politia* (que procede un vocablo griego), 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.

Procedimiento: En el campo del derecho es una actuación que se desarrolla a partir de un trámite judicial.

Redacción: La palabra redacción proviene del término latino *redactio* y hace referencia a la acción y efecto de redactar que requiere de coherencia y cohesión textual.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Según Balestrini (2006: 127) el marco metodológico “es el conjunto de procedimientos tecno-operacionales que se ofrecen desarrollar en la investigación planteada, con el objeto de ponerlos de manifiesto y sistematizarlos”.

A continuación se explicara brevemente los elementos que comprenden esta sección como lo es el diseño y tipo de investigación, población y muestra del estudio y finalmente las técnicas e instrumentos de investigación, con el fin de facilitar el desarrollo de los objetivos propuestos en el trabajo.

Diseño de Investigación

Atendiendo a los objetivos planteados, el diseño de investigación será no experimental de campo. Este diseño no experimental de campo, según Balestrini, (2006: 132) “es donde se observan los hechos estudiados tal y como se manifiestan en su ambiente natural y en este sentido no se manipulan de manera intencional las variables”.

Así mismo Sabino (1987: 94) el diseño de campo “permite cerciorarse al investigador de las verdaderas condiciones en que se han conseguido los datos posibilitando su revisión o modificación en el caso de que surjan dudas respecto a su calidad”.

Dentro de estas perspectivas, la investigación de campo permitió el análisis de la realidad, con el propósito bien sea de describirlos,

interpretarlos, entender su naturaleza dentro del contexto abordado, es decir, la institución objeto de estudio. Esto conlleva a explicar sus causas y efectos de la problemática a fin de brindar una solución partiendo de los datos recogidos en forma directa de la realidad, es decir de los datos primarios que se obtuvieron por parte de los funcionarios.

Tipo de Investigación

La investigación fue descriptiva. De acuerdo con Hernández, Fernández y Batista (2003:119) “Busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice.”

Del mismo modo Tamayo y Tamayo (1991:35) definen a la investigación descriptiva como aquella que “Comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos.

Este tipo de investigación permitió diagnosticar la situación actual que se presenta con respecto a la capacitación policial en materia de redacción de actas policiales de los Funcionarios y funcionarias de la brigada de patrullaje vehicular adscritos Instituto Autónomo Policía Municipal de Valencia (IAMPOVAL) así como también identificar las necesidades de capacitación presentes en el grupo en estudio.

Estrategias Metodológicas

Están dirigidas hacia las acciones que le van a permitir al investigador indagar sobre el tema estudiado, los pasos y el camino que se necesitan recorrer para la ejecución de la Investigación, con la finalidad de cumplir los

objetivos de la misma y así obtener una visión más puntual de los procedimientos utilizados en el desarrollo del estudio.

En este estudio se presentaron una serie de estrategias metodológicas que comprenden la revisión documental y bibliográfica, con la finalidad de obtener un basamento teórico y lograr una mayor aproximación al objeto de estudio, para lo cual se recurrió en primera instancia al abordaje de antecedentes que guardan relación directa o indirecta con el objeto de estudio, los cuales fueron obtenidos mediante la revisión documental de tesis doctorales y trabajos de grado de la universidad de Carabobo y de universidades internacionales consultadas en la web.

Posteriormente se realizó una exploración del contenido bibliográfico y del material existente en internet para la ubicación de investigaciones y estudios acerca del tema seleccionado, con el fin de obtener las bases teóricas que sustentan el proyecto.

Así mismo para dar respuesta a los objetivos específicos planteados en el estudio se elaboraron tres (3) cuadros técnico metodológico en donde se desglosaron los tres objetivos que componen esta investigación, con el propósito de obtener información precisa que permita cumplir con cada uno de los objetivos dispuestos, a través de dimensiones, indicadores e ítems, que sirvieron como elementos medibles de la información recaudada por medio de las técnicas e instrumentos para recolección de datos.

A continuación se presentan los cuadros técnicos metodológicos con los ítems que sirvieron de guía para la construcción del instrumento.

CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO N 1

OBJETIVO	CATEGORIA	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	FUENTE
Diagnosticar la situación actual sobre el proceso de capacitación para redacción de actas policiales de los funcionarios y funcionarias de la brigada de patrullaje vehicular adscritos del Instituto Autónomo Municipal de la Policía de Valencia.	Situación actual sobre el proceso de capacitación para redacción de actas policiales	Habilidades y Competencias	1,2 y 3	cuestionario tipo likert Revisión Documental	Funcionarios de la brigada de patrullaje vehicular de IAMPOVAL
		Proceso de capacitación	4		
		Plan de capacitación	5 y 6		
		Estrategias Utilizadas	7,8 y 9		
		Actualización	10		

Fuente: Abreu. (2016)

CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO N 2

OBJETIVO	CATEGORIA	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	FUENTE
Destacar los hallazgos encontrados en la redacción de actas policiales elaboradas por los Funcionarios y Funcionarias de la brigada de patrullaje vehicular adscritos a la Policía Municipal de Valencia.	Calidad del Proceso de Capacitación para la redacción de actas policiales	Estrategias Utilizadas	11,12 y 13	cuestionario tipo likert Revisión Documental	Funcionarios de la brigada de patrullaje vehicular de IAMPOVAL
		organización	14 y 15		
		Avances tecnológicos	16		
		Apoyo directivo	17		

Fuente: Abreu. (2016)

CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO N 3

OBJETIVO	CATEGORIA	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	FUENTE
Analizar la Capacitación como componente determinante en la elaboración de actas policiales de los funcionarios y funcionarias de la brigada de patrullaje vehicular adscritos del IAMPOVAL.	Capacitación como componente determinante en la elaboración de actas policiales	Calidad del proceso	18,19 y 20	Cuestionario tipo likert Revisión Documental	Funcionarios de la brigada de patrullaje vehicular de IAMPOVAL
		Mejoramiento Continuo	21 , 22,23, 24 y 25		
		Actitudes	26 Y 27		

Fuente: Abreu. (2016)

Población y Muestra

Población

Tal como lo señala Balestrini (2006:137), la población es “un conjunto finito o infinito de personas, casos o elementos que presentan características comunes”. De igual manera Tamayo y Tamayo (1991:92) define la población como “la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de población poseen una características común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”.

Al respecto, la población estuvo conformada por 40 funcionarios y funcionarias de la Brigada de Patrullaje Vehicular adscrito al Instituto Autónomo Municipal Policía de Valencia (IAMPOVAL).

Muestra

Una muestra, según Sabino (2007:06), “es un conjunto de unidades, una porción total que represente la conducta del universo. Una muestra es un sentido amplio, no es más que eso, una parte respecto al todo constituido por el conjunto llamado universo”.

En este caso el tipo de muestreo utilizado al cual se le aplico el instrumento correspondiente para el análisis, es el no probabilístico intencional, debido a que fue escogida de manera voluntaria del total de la población.

Sobre el particular Sabino, C (1987:123) señala que “una muestra intencionada escoge sus unidades no en forma fortuita sino completamente

arbitraria, designando a cada unidad según características que para el investigador resulte de relevancia”

En el caso particular de la investigación se escogió 20 funcionarios(as) de la Brigada de Patrullaje Vehicular adscrito al Instituto Autónomo Municipal Policía de Valencia (IAMPOVAL) de manera intencional para el desarrollo de la misma.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Las técnicas e instrumentos de recolección de información son herramientas de las cuales se vale el investigador para medir y diagnosticar la situación actual y extraer de ellos la información, entendiéndose por técnica según Bavaresco (1988:42) aquella que “determina los procedimientos prácticos que deben seguirse para llevar a cabo una investigación...” y por instrumento según Arias(2006:67) es “cualquier recurso, dispositivo o formato, en papel o digital, que se utilice para obtener, registrar o almacenar información.”

En este sentido las técnicas de recolección de información utilizadas para llevar a cabo este estudio fueron la observación directa, la encuesta, basada en un cuestionario con escalamiento tipo lickert, así como también, revisión de bibliografías de distintos autores, trabajos de grados e Internet.

Siguiendo en este orden de ideas la observación directa según Delgado. Colombo y Orfila (2003: 65), éste “es el procedimiento que tiene como propósito ir registrando la conducta del hombre en su contexto social. Se trata de la captación de datos como producto de un seguimiento sistemático del hecho en estudio”.

Dentro de este marco de ideas, Bavaresco, (1988:33), define las encuestas como “cortas en la forma de respuestas y casi siempre se valen de preguntas en que valoraran en forma porcentual las respuestas positivas o negativas”.

Por otro lado Hernández, Fernández y Batista, (2003:391) define el cuestionario como “el instrumento más utilizado que consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir”.

Cabe destacar que el cuestionario estuvo basado en el modelo de escalamiento de Lickert que al respecto señala Hernández, Fernández y Batista (ob. cit: 368) que “consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los sujetos”.

Para la investigación se usaron estas técnicas e instrumentos, con el fin de recolectar de la población y muestra, la mayor información posible referente al objeto de estudio y así poder dar respuesta a los objetivos planteados.

Validez y Confiabilidad

Tomando en consideración los requisitos del método científico la validación fue lo que midió la variable que se investigó teniéndose en cuenta para la validez tal cual lo señala Hernández, Fernández y Baptista (ob. cit: 236) “se refiere al grado en que un instrumento mide la variable que pretende medir”. Para así determinar la validez del instrumento para someterlo a juicio

de expertos, en donde se selecciona un número impar (3 o 5) de personas expertas en la investigación.

Este instrumento también debe ser confiable, entendiéndose por confiabilidad según Hernández, Fernández y Baptista (ob.cit:332) el cual “se refiere al grado en que la aplicación repetida de un instrumento de medición al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados”.

En tal sentido se sometió el instrumento a un proceso de validación del contenido a través de tres (3) expertos de reconocida trayectoria, quienes evaluaron cada ítem planteado en cuanto a calidad y cantidad, con el fin de obtener información confiable acorde con el objeto de la investigación, haciendo los ajustes necesarios y firmando los formatos correspondientes.

En cuanto a la confiabilidad, para Sabino (1987:132) “un Instrumento es confiable cuando se vuelve a medir una misma característica utilizando la aplicación repetida del instrumento al mismo sujeto y objeto obteniéndose resultados similares”.

En este sentido para medir la confiabilidad del instrumento existen diferentes alternativas, tal y como señala Hernández, Fernández y Baptista (ob.cit:353) que “existen diversos procedimientos, todos utilizan formulas que producen coeficientes. Estos coeficientes pueden oscilar entre 0 y 1, en donde un coeficiente 0 significa nula confiabilidad y 1 representa un máximo de confiabilidad. Entre más se acerque a 0, mayor error en la medición”.

Para la investigación se utilizó el coeficiente de confiabilidad denominado “Alpha de Cronbach”, planteado por el mismo autor, ya que se requiere una sola aplicación, se hace la medición y se calcula el coeficiente.

Quedando la interpretación del Coeficiente de Confiabilidad de la siguiente forma:

Interpretación del Coeficiente de Confiabilidad	
Rangos	Coeficiente Alfa
Muy Alta	0,81 a 1,00
Alta	0,61 a 0,80
Moderada	0,41 a 0,60
Baja	0,21 a 0,40
Muy Baja	0,01 a 0,20

CONFIABILIDAD CRONBACH

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K: El número de ítems

SSi2: Sumatoria de Varianzas de los Ítems

ST2: Varianza de la suma de los Ítems

α: Coeficiente de Alfa de Cronbach

Entre más cerca de 1 está a, más alto es el grado de confiabilidad.

Para el caso en estudio arrojó un resultado en la escala de 0,80, concluyéndose que el instrumento es confiable desde el punto de vista estadístico. Esto quiere decir, que el mismo se puede aplicar en otras instituciones que tengan las mismas características de la estudiada en ésta investigación.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Consideraciones en torno al análisis de los resultados:

En el presente capítulo se hace un exhaustivo análisis de interpretación de la información obtenida durante la fase de recolección de datos, gracias a la aplicación de un cuestionario dirigido a una muestra de veinte (20) funcionarios de la Brigada de Patrullaje Vehicular adscrito al Instituto Autónomo Municipal Policía de Valencia (IAMPOVAL), el cual formaban parte de la población

En tal sentido el propósito de lo antes expuesto es dar respuestas a los objetivos planteados en la investigación, por tal motivo se hace necesaria la introducción de procedimientos estadísticos, pertinentes y apropiados para conectar los resultados obtenidos con las afirmaciones del estudio.

Modo De Presentación de los Análisis e Interpretación de las Preguntas

Para la construcción del instrumento se tomo en cuenta estructurar el mismo en tres (3) partes, siendo la primera referida a la situación actual del proceso de capacitación en actas policiales, la segunda aquella que hace referencia a la calidad del proceso de capacitación para redacción de actas policiales, la tercera y última parte referida a la Capacitación como componente determinante, el cual se configuraba bajo la modalidad de cuestionario que fue elaborado bajo una serie de afirmaciones teniendo varias alternativas denominada escala de lickert que se configuró sobre la base de la siguiente manera:

Tabla 1: Escala de Lickert

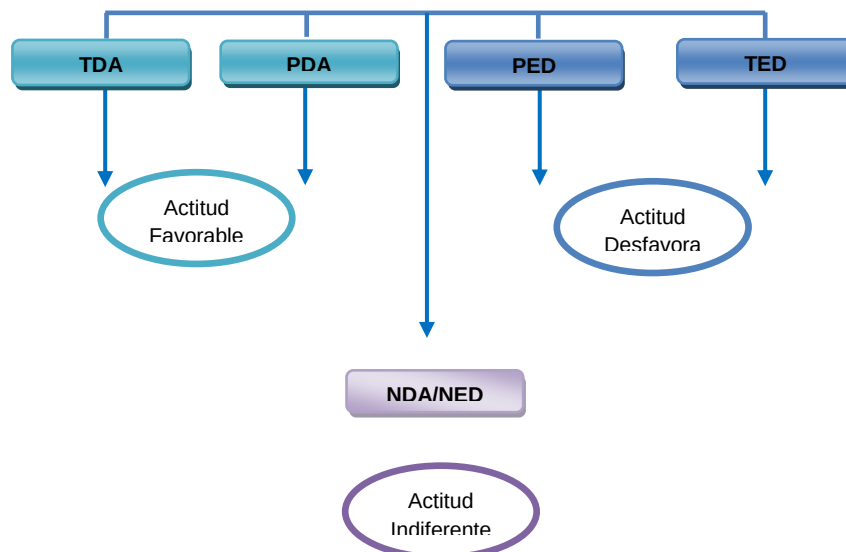
Totalmente de acuerdo	5
Parcialmente De acuerdo	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
Parcialmente en desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

Fuente: Abreu. 2017

Análisis e Interpretación De Los Resultados.

Para la presentación e interpretación de los resultados se elaboraron tablas de frecuencias, en donde se muestra varias alternativas que fueron utilizadas para dar respuesta a cada uno de los ítems, que conformaron el instrumento de la investigación, a su vez el numero de frecuencia y el porcentaje de los mismos.

Es importante resaltar que se ha considerado para efectos del análisis tres (3) actitudes, los cuales se representan por el porcentaje acumulado de acuerdo a la siguiente clasificación: Figura 3



A continuación se presentan los resultados con sus respectivas interpretaciones:

I PARTE: SITUACIÓN ACTUAL DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN.

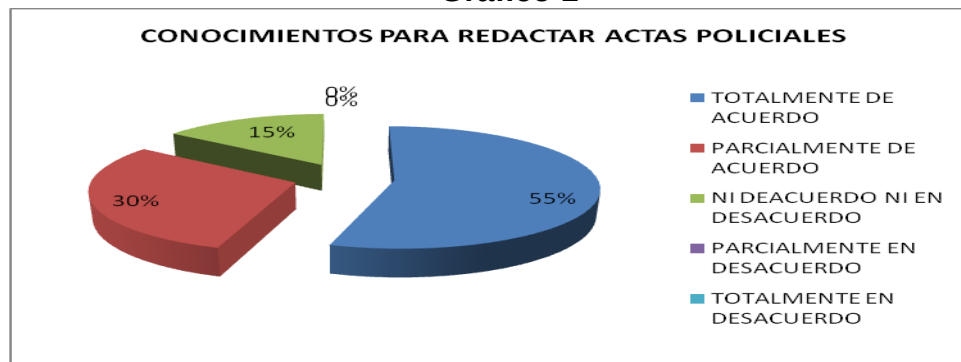
1. Poseo conocimientos suficientes para la redacción de actas policiales

Tabla 2. Conocimientos para redactar actas policiales.

ALTERNATIVA		FRECUENCIA	POR (%)
Totalmente de acuerdo	TDA	11	55%
Parcialmente de acuerdo	PDA	6	30%
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	ND/NED	3	15%
Parcialmente En desacuerdo	PED	0	0
Totalmente en desacuerdo	TED	0	0
Total:		20	100%

Fuente: Abreu. (2017)

Gráfico 1



Fuente: Abreu. (2017)

Análisis: De acuerdo a la información suministrada por el instrumento de recolección de datos, con relación a los conocimientos para redactar actas policiales el 55% de la muestra en estudio estuvieron totalmente de acuerdo con que los funcionarios(as) poseen conocimientos suficientes para la redacción de actas policiales. Mientras que el 30% estuvieron Parcialmente en de acuerdo, y el 15% restante afirmaron estar ni de acuerdo

ni en desacuerdo con la información, es decir, manifestaron una actitud indiferente. Por consiguiente de acuerdo a los resultados expuestos se pudo determinar que el **85%** de los encuestados señalaron **una actitud favorable**, puesto que los funcionarios (as) consideran que fueron dotados de los conocimientos básicos durante su formación policial en cuanto a redacción de actas policiales se refiere.

En este sentido Dessler, (2001: 24) explica que la capacitación es definida como “el proceso para enseñar a los empleados nuevas habilidades básicas que necesitan saber para desempeñar su trabajo”.

2. Me siento plenamente capacitado para realizar mi trabajo.

Tabla 3. Capacidad para realizar el trabajo

ALTERNATIVA		FRECUENCIA	POR (%)
Totalmente de acuerdo	TDA	16	80%
Parcialmente de acuerdo	PDA	3	15%
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	ND/NED	0	0
Parcialmente En desacuerdo	PED	1	5%
Totalmente en desacuerdo	TED	0	0%
Total:		20	100%

Fuente: Abreu. (2017)

Gráfico 2



Fuente: Abreu. (2017)

Análisis: En función de los resultados arrojados se pudo determinar que el **95%** de los encuestados manifestaron una **actitud favorable** en proporción a que los funcionarios (as) se sienten plenamente capacitados para realizar su trabajo, así mismo el **5%** expreso estar parcialmente en desacuerdo, siendo esta ultima una **actitud desfavorable** con el planteamiento, es por ello que de acuerdo a lo expuesto por Alcocer (2014) se considera a que el policía a través de la capacitación debe desarrollar habilidades para enfrentar las situaciones que enfrentan en su quehacer cotidiano .

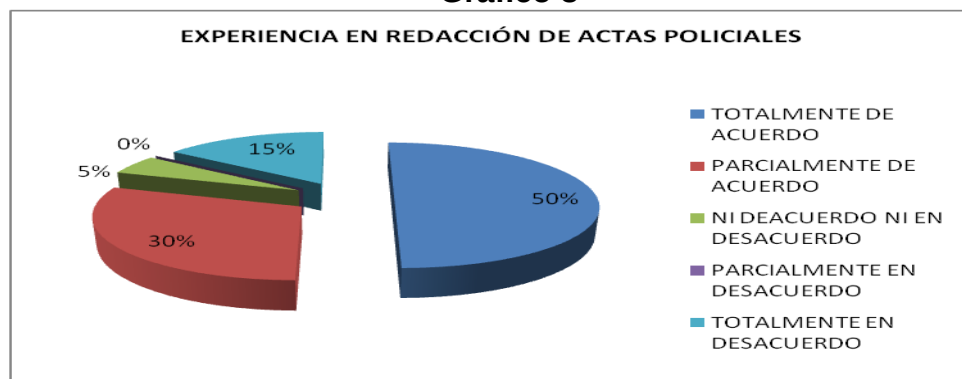
3. Poseo experiencia en la redacción de actas policiales.

Tabla 4. Experiencia en redacción de actas policiales

ALTERNATIVA		FRECUENCIA	POR (%)
Totalmente de acuerdo	TDA	10	50%
Parcialmente de acuerdo	PDA	6	30%
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	ND/NED	1	5%
Parcialmente En desacuerdo	PED	0	0%
Totalmente en desacuerdo	TED	3	15%
Total:		20	100%

Fuente: Abreu. (2017)

Gráfico 3



Fuente: Abreu. (2017)

Análisis: referente a la experiencia en redacción de actas policiales, se conoció que el 50% de los encuestados afirmaron estar totalmente de

acuerdo con poseer dicha experiencia, mientras que el 30% estuvieron parcialmente de acuerdo, es decir que el **80%** de los funcionarios manifestaron **una actitud favorable** con respecto a la afirmación, de igual manera el 5% manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, siendo esta una actitud indiferente, por último el 15% de los funcionarios(as) afirmaron estar totalmente en desacuerdo siendo esta una actitud desfavorable de acuerdo al planteamiento.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se pudo evidenciar que los funcionarios(as) consideran poseer experiencia en redactar actas, ya que es una de las principales funciones de su actuación policial, sin embargo es necesario destacar que no solo es importante poseer conocimientos empíricos en cuanto a redacción de actas se refiere, sino que es recomendable conectarlos con la teoría, tal y como lo afirma Alcocer (2014) que “ Los oficiales de policía necesitan ser controlados no sólo por lo que aprenden en las aulas sobre reglas y procedimientos formales, sino por la toma de decisiones que hagan (juicios situacionales)”

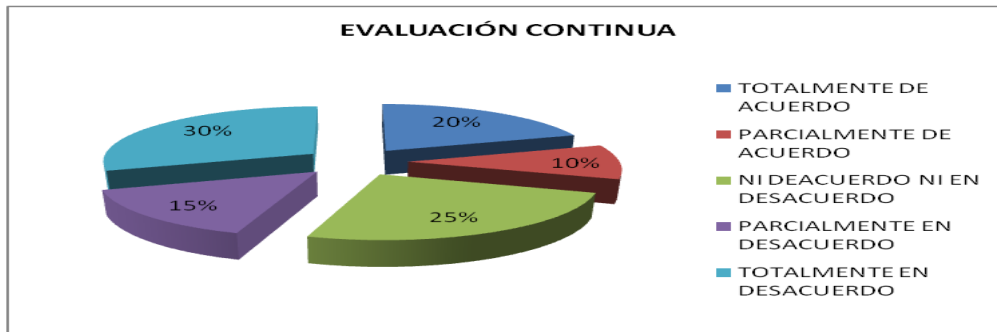
4. La institución evalúa constantemente el proceso de redacción de actas policiales.

Tabla 5. Evaluación Continua

ALTERNATIVA		FRECUENCIA	POR (%)
Totalmente de acuerdo	TDA	4	20%
Parcialmente de acuerdo	PDA	2	10%
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	ND/NED	5	25%
Parcialmente En desacuerdo	PED	3	15%
Totalmente en desacuerdo	TED	6	30%
Total:		20	100%

Fuente: Abreu. (2017)

Gráfico 4



Fuente: Abreu. (2017)

Análisis: En correspondencia a la evaluación continua, se pudo evidenciar que el 30% de los encuestados estuvieron totalmente en desacuerdo, mientras que el 15% afirmaron estar parcialmente en desacuerdo, es decir que el **45%** de los funcionarios (as) manifestaron una **actitud desfavorable** con respecto a que la institución evalúa constantemente el proceso de redacción de actas. Asimismo se pudo determinar que el 25% de los funcionarios afirmaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, siendo esto una actitud indiferente a lo planteado, mientras que el 20% manifestaron estar totalmente de acuerdo y el 10% estar parcialmente de acuerdo, es decir que el 30% lo cual es una actitud favorable para la investigación.

En consecuencia a modo de resumen, de acuerdo a lo expuesto anteriormente, se pudo destacar que no existe interés por parte de la institución en realizar una evaluación continua en cuanto al proceso de redacción de actas se refiere, en donde según González y Patiño (2012) se debe cumplir con una serie de pasos para alcanzar el perfeccionamiento de las actitudes, habilidades y competencias del personal, siendo uno de ellos la evaluación.

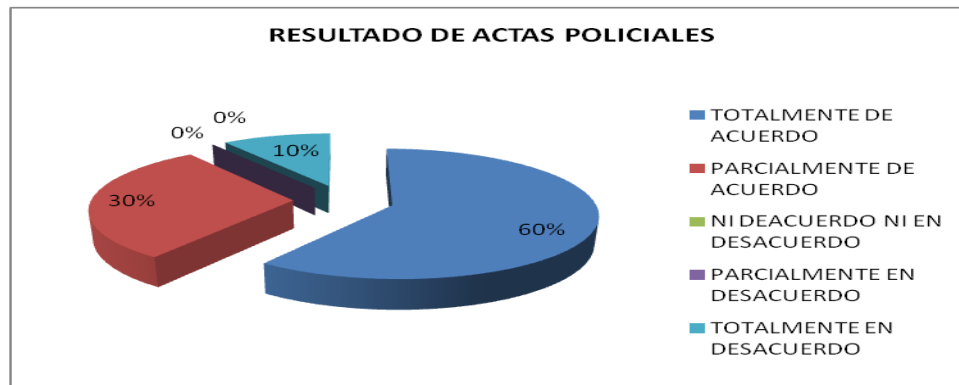
5. El resultado obtenido en la redacción de actas policiales se debe a la capacitación recibida en la institución.

Tabla 6. Resultado de actas policiales.

ALTERNATIVA		FRECUENCIA	POR (%)
Totalmente de acuerdo	TDA	12	60%
Parcialmente de acuerdo	PDA	6	30%
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	ND/NED	0	0%
Parcialmente En desacuerdo	PED	0	0%
Totalmente en desacuerdo	TED	2	10%
Total:		20	100%

Fuente: Abreu. (2017)

Gráfico 5



Fuente: Abreu. (2017)

Análisis: Con respecto a los resultados obtenidos en cuanto a redacción de actas policiales, se pudo evidenciar que el 60% de los encuestados manifestaron estar totalmente de acuerdo, con que dicho resultado se debe a la capacitación recibida por la institución, mientras que un 30% afirman estar parcialmente de acuerdo, lo que quiere decir que el **90%** manifiestan **una actitud favorable** con lo planteado y finalmente solo el 10% exponen estar totalmente en desacuerdo, siendo esto una actitud desfavorable para la investigación. En síntesis se podría decir, **que los funcionarios policiales consideran que existen inconsistencias en las actas**

policiales por la carencia de actualización continua en cuanto a nuevas estrategias para la redacción de actas policiales se refiere.

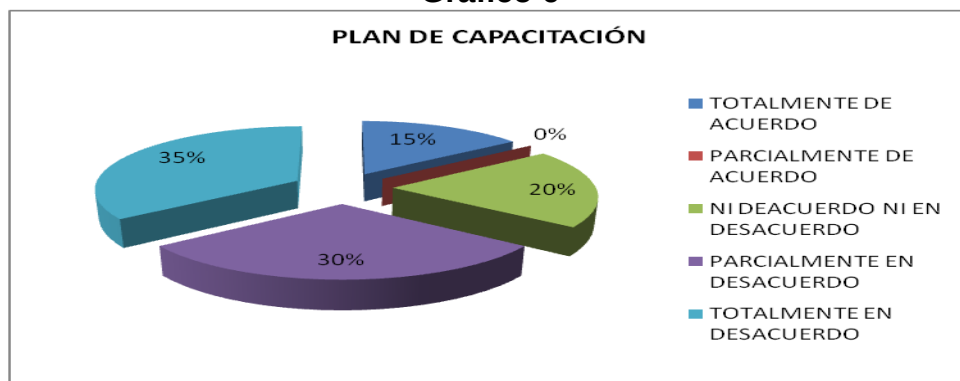
Es importante determinar una capacitación cada cierto tiempo para mejorar la redacción de las actas policiales, ya que de acuerdo con Mota (2015) es importante este documento sea redactado de una forma clara, exacta, precisa y concisa, para el mejor entendimiento por parte del fiscal del ministerio público y el juez (quienes no conocen sobre la terminología policial cotidiana) (Pág. 19)

6. La institución cuenta con un plan de capacitación que ayude a mejorar las necesidades de redacción

ALTERNATIVA		FRECUENCIA	POR (%)
Totalmente de acuerdo	TDA	3	15%
Parcialmente de acuerdo	PDA	0	0%
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	ND/NED	4	20%
Parcialmente En desacuerdo	PED	6	30%
Totalmente en desacuerdo	TED	7	35%
Total:		20	100%

Fuente: Abreu. (2017)

Gráfico 6



Fuente: Abreu. (2017)

Análisis: Acerca del plan de capacitación para la redacción de actas policiales, se pudo determinar que el 35% de los encuestados afirmaron estar totalmente en desacuerdo con lo planteado, mientras que el 30% manifestaron estar parcialmente en desacuerdo, lo que quiere decir que el **65%** de los encuestados, manifestaron **una actitud desfavorable** con respecto a que la institución posea algún plan de capacitación que ayude a mejorar la redacción de actas. Asimismo se observó que el 20% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con lo planteado, siendo esta una actitud indiferente y finalmente hubo un 15% que dijo estar totalmente de acuerdo con el planteamiento.

En resumen es importante que la institución posea un plan de capacitación, ya que de acuerdo con Alles (2007) toda propuesta de capacitación tiene como finalidad priorizar las necesidades y tomar la decisión final en base a las metas propuestas.

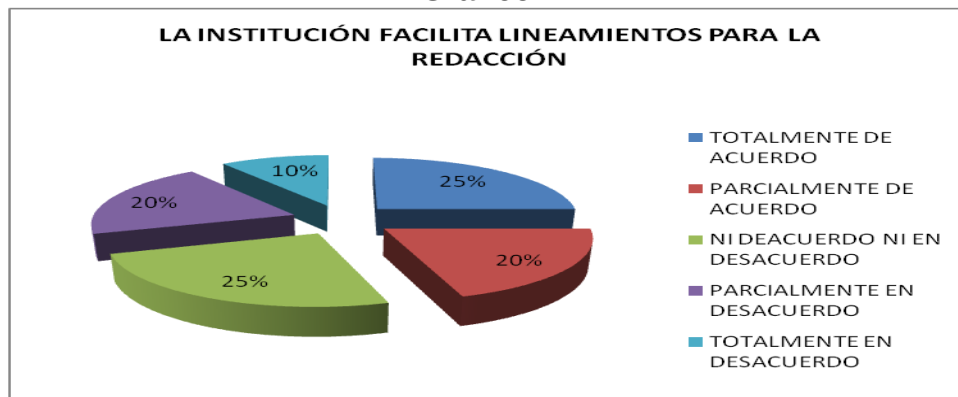
7. La institución facilita los lineamientos necesarios para la redacción de actas policiales.

Tabla 8. La institución facilita lineamientos para la redacción

ALTERNATIVA		FRECUENCIA	POR (%)
Totalmente de acuerdo	TDA	5	25%
Parcialmente de acuerdo	PDA	4	20%
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	ND/NED	5	25%
Parcialmente En desacuerdo	PED	4	20%
Totalmente en desacuerdo	TED	2	10%
Total:		20	100%

Fuente: Abreu. (2017)

Gráfico 7



Fuente: Abreu. (2017)

Análisis: En respuesta a lo expuesto se pudo visualizar que el 25% de los encuestados manifestaron estar totalmente de acuerdo con que la institución facilita lineamientos para la redacción de actas policiales, mientras que el 20% dice que está parcialmente de acuerdo, es decir, que el **45%** de los encuestados manifestaron una **actitud favorable** con lo planteado, así mismo el 25% afirma estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, siendo esta una actitud indiferente, mientras que el 10% sostiene estar totalmente en desacuerdo y por último el 20% afirma estar parcialmente en desacuerdo, lo que quiere decir que el 30% de los encuestados poseen una actitud desfavorable con dicha afirmación.

En síntesis, los funcionarios policiales manifestaron que la institución les suministra lineamientos básicos para la redacción de actas policiales, sin embargo no existe una actualización continua de los mismos acorde a las necesidades de cada eventualidad o procedimiento descrito que facilite la efectividad de la actuación policial. Según Alcocer (2016:106) “.... La capacitación y el aprendizaje es un proceso continuo en toda la vida laboral de un policía y así debería ser visto por la organización”.

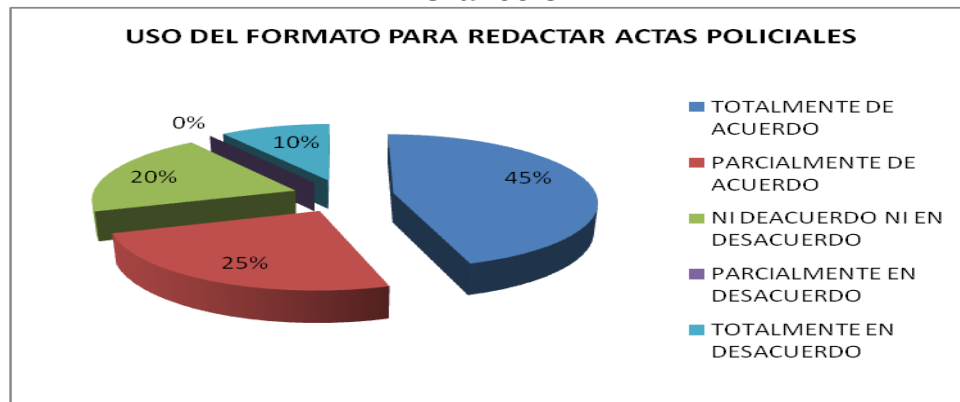
8. Utiliza un formato en particular para la redacción de actas policiales.

Tabla 9. Uso del formato para redactar actas policiales

ALTERNATIVA		FRECUENCIA	POR (%)
Totalmente de acuerdo	TDA	9	45%
Parcialmente de acuerdo	PDA	5	25%
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	ND/NED	4	20%
Parcialmente En desacuerdo	PED	0	0%
Totalmente en desacuerdo	TED	2	10%
Total:		20	100%

Fuente: Abreu. (2017)

Gráfico 8



Fuente: Abreu. (2017)

Análisis: El 45% de los encuestados manifestaron estar totalmente de acuerdo con el uso del formato para redactar actas policiales, mientras que el 25% afirman estar parcialmente de acuerdo, lo que quiere decir que el **70%** de los encuestados afirman tener **una actitud favorable** con usar un formato en particular. Asimismo el 20% dice estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que indica una actitud indiferente y finalmente el 10% considera estar totalmente en desacuerdo con la afirmación.

En síntesis se debe utilizar un formato en particular ya que, de acuerdo a lo expuesto en el marco teórico de esta investigación una de las características en cuanto a redacción de actas se refiere es que debe tener

una forma correcta en cuanto a formato y estructura, lo cual ayudara a ser el acta mas legible, tomando en consideración lo expuesto en el artículo 153 del Código orgánico procesal penal (2012) en donde dice que:

Toda acta debe ser fechada con indicación del lugar, año, mes, día y hora en que haya sido redactada, las personas que han intervenido y una relación sucinta de los actos realizados. El acta será suscrita por los funcionarios o funcionarias y demás intervinientes.....

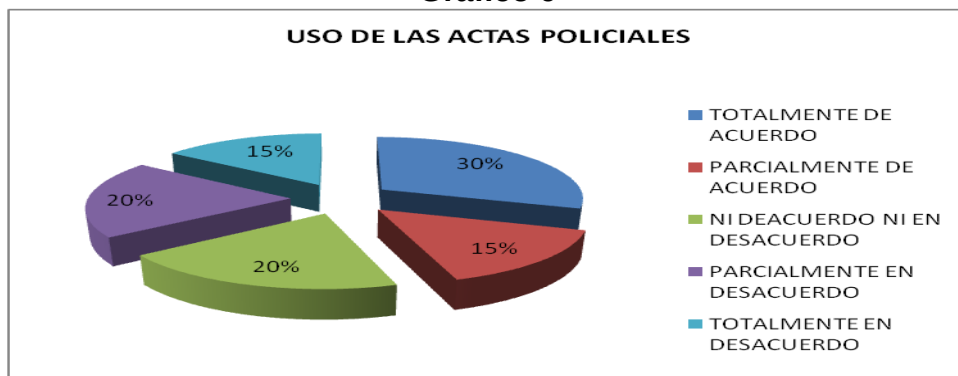
9. Se le da el debido uso a las actas policiales.

Tabla 10. Uso de las actas policiales

ALTERNATIVA		FRECUENCIA	POR (%)
Totalmente de acuerdo	TDA	6	30%
Parcialmente de acuerdo	PDA	3	15%
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	ND/NED	4	20%
Parcialmente En desacuerdo	PED	4	20%
Totalmente en desacuerdo	TED	3	15%
Total:		20	100%

Fuente: Abreu. (2017)

Gráfico 9



Fuente: Abreu. (2017)

Análisis: En concordancia a los resultados, se puede evidenciar que el 30% de los encuestados manifiestan estar totalmente de acuerdo con que se le da el debido uso a las actas policiales, mientras que el 15% están

parcialmente de acuerdo, lo que indica que el **45%** manifestaron tener **una actitud favorable** con el planteamiento. Asimismo el 20% de los encuestados afirman estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, siendo esto una actitud indiferente. Finalmente el 15% indica que están totalmente de acuerdo con la afirmación mientras que el 20% dice estar parcialmente en desacuerdo, es decir, que el 35% de los encuestados posee una actitud desfavorable con el planteamiento.

En síntesis los funcionarios(as) consideran que se le da el debido uso de las actas policiales en la institución y que de acuerdo al delito o al hecho punible, dicho funcionario procederá al levantamiento de la misma con el fin de avalar el procedimiento ante los distintos entes en donde sea expuesta. Sin embargo de acuerdo a la experiencia y a lo observado el funcionario conoce la función de dicha acta pero en algunos casos no ayudan al esclarecimiento de la diligencia o procedimiento policial por falta de argumentos o mal uso de los términos utilizados en la redacción, entre otros.

Según la Baquía N° 14 (2010) considera que:

Existen motivos que son causa de inexactitud en las actas policiales, por ejemplo: confundir los acontecimientos con las murmuraciones, incapacidad para diferenciar entre el hecho y la opinión o conclusión, empleo de palabras que no expresan claramente lo que se quiere decir, etc. (pág. 35)

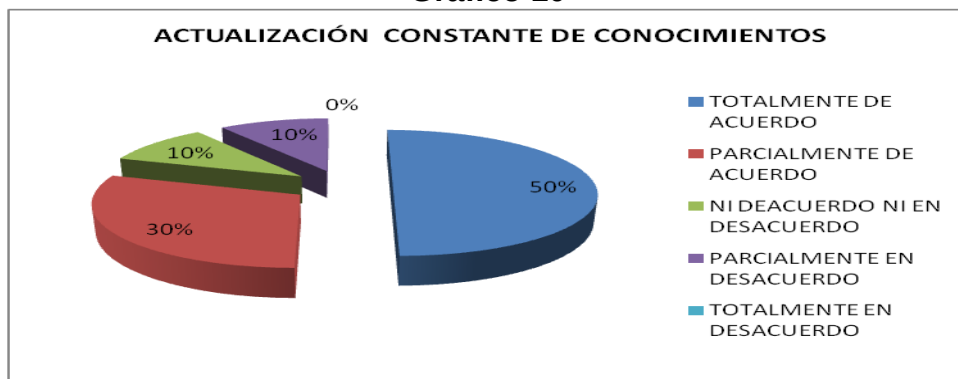
10. Busco la actualización constante de mis conocimientos impulsados por investigaciones propias.

Tabla 11. Actualización constante de conocimientos

ALTERNATIVA		FRECUENCIA	POR (%)
Totalmente de acuerdo	TDA	10	50%
Parcialmente de acuerdo	PDA	6	30%
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	ND/NED	2	10%
Parcialmente En desacuerdo	PED	2	10%
Totalmente en desacuerdo	TED	0	0%
Total:		20	100%

Fuente: Abreu. (2017)

Gráfico 10



Fuente: Abreu. (2017)

Análisis: De acuerdo a lo expuesto, se puede evidenciar que el 50% de los encuestados, manifestaron estar totalmente de acuerdo con que se debe actualizar constantemente los conocimiento, mientras que el 30% afirma estar parcialmente de acuerdo, lo que quiere decir que el **80%** posee **una actitud favorable**. Asimismo el 10% de los encuestados están ni de acuerdo ni en desacuerdo, siendo esta una actitud indiferente, finalmente el 10% está parcialmente de acuerdo con el planteamiento siendo esta una actitud desfavorable.

En resumen es conveniente estar en constante actualización profesional dentro de la carrera policial, ya que a través de ella el funcionario(a) podrá competir con los nuevos paradigmas que se plantean en estas instituciones, es por ello que Alcocer (2016) considera que la

capacitación del personal policial sirve como un componente integral de la función policial, una que comienza con la instrucción básica y continúa a lo largo de la carrera policial.

II PARTE: REDACCIÓN DE ACTAS POLICIALES

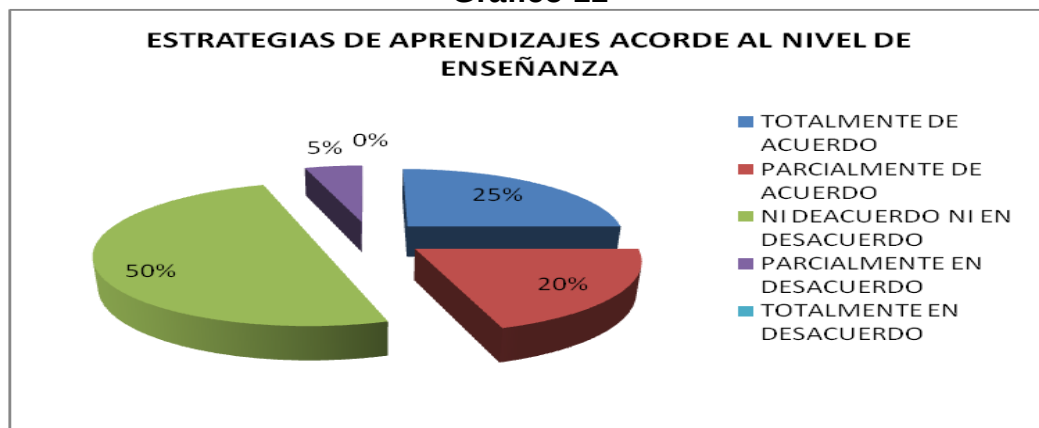
11. Las estrategias utilizadas para obtener el aprendizaje están acorde al nivel de enseñanza para desarrollar mis capacidades intelectuales.

Tabla 12. Estrategias de aprendizaje acorde al nivel de enseñanza

ALTERNATIVA		FRECUENCIA	POR (%)
Totalmente de acuerdo	TDA	5	25%
Parcialmente de acuerdo	PDA	4	20%
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	ND/NED	10	50%
Parcialmente En desacuerdo	PED	1	5%
Totalmente en desacuerdo	TED	0	0%
Total:		20	100%

Fuente: Abreu. (2017)

Gráfico 11



Fuente: Abreu. (2017)

Análisis: De acuerdo a los resultados, se puede evidenciar que el 50% de los encuestados opinan que están ni de acuerdo ni en desacuerdo

con que las estrategias de aprendizaje están acorde al nivel de enseñanza, lo que indica **una actitud indiferente** con el planteamiento. Asimismo el 25% de los encuestados afirman estar totalmente de acuerdo, mientras que el 20% opinan estar parcialmente de acuerdo, lo que quiere decir que el 45% tienen una actitud favorable con que las estrategias utilizadas para obtener el aprendizaje están acorde al nivel de enseñanza para desarrollar las capacidades intelectuales. Por último apenas el 5% afirman estar parcialmente en desacuerdo, lo que indica una actitud desfavorable.

En resumen, se podría decir que la mitad de la muestra es indiferente al planteamiento por lo que sería necesario hacer una evaluación al proceso de enseñanza aprendizaje y así determinar tal y como lo expresa Alcocer (2016) que la capacitación policial representa un aprendizaje comprensivo y un proceso educativo diseñado para incrementar el desempeño del oficial de policía.

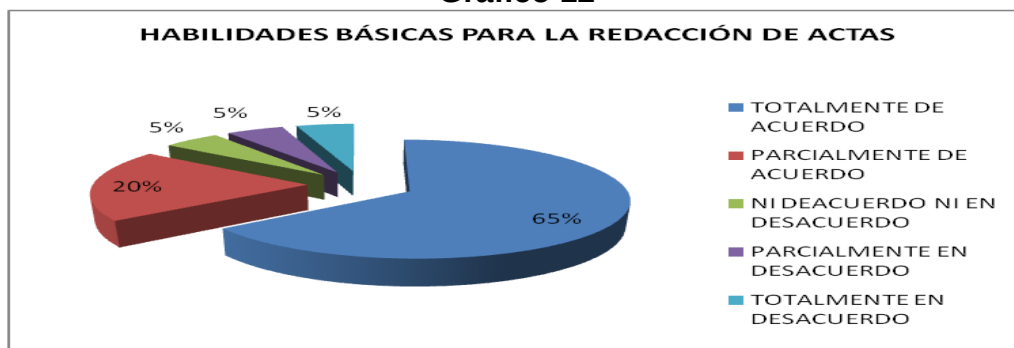
12. Desarrollo habilidades básicas para la redacción de actas policiales

Tabla 13. Habilidades básicas para la redacción de actas.

ALTERNATIVA		FRECUENCIA	POR (%)
Totalmente de acuerdo	TDA	13	65%
Parcialmente de acuerdo	PDA	4	20%
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	ND/NED	1	5%
Parcialmente En desacuerdo	PED	1	5%
Totalmente en desacuerdo	TED	1	5%
Total:		20	100%

Fuente: Abreu. (2017)

Gráfico 12



Fuente: Abreu. (2017)

Análisis: El 65% de los encuestados manifiestan estar totalmente de acuerdo con el desarrollo de habilidades básicas para la redacción de actas policiales, mientras que el 20% opinan estar parcialmente de acuerdo con dicha información, lo que indica que el **85%** de los encuestados tienen una **actitud favorable** con el planteamiento. Asimismo un 5% manifiestan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, siendo esta una actitud indiferente, finalmente un 5% opinan estar parcialmente en desacuerdo y un 5% dicen estar totalmente en desacuerdo, lo que quiere decir que un 10% manifiestan una actitud desfavorable con lo planteado.

En resumen los funcionarios(as) consideran que poseen habilidades básicas para la redacción de actas policiales, debido a que al inicio de su carrera policial se les informa sobre la manera de cómo elaborar actas policiales, las cuales se ponen en práctica en su quehacer cotidiano. Tal y como se explica en el artículo 29 de la ley del estatuto de la función policial que:

El proceso de formación inicial para la carrera policial estará orientado por los principios de capacitación profesional; entrenamiento instrumental efectivo; protección y tutela de los derechos humanos y garantías de las personas; ética de servicio y

dignificación de la Función Policial, adoptando un currículo flexible y adaptable a la dinámica y evolución social y tecnológica que inciden en el desempeño de dicha función

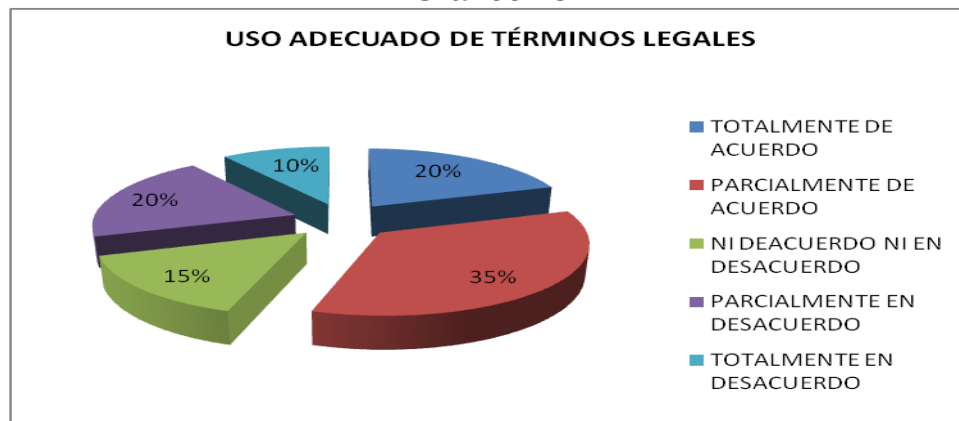
13. Utilizan términos adecuados al vocabulario legal para describir el procedimiento en cuestión.

Tabla 14. Uso adecuado de términos legales

ALTERNATIVA		FRECUENCIA	POR (%)
Totalmente de acuerdo	TDA	4	20%
Parcialmente de acuerdo	PDA	7	35%
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	ND/NED	3	15%
Parcialmente En desacuerdo	PED	4	20%
Totalmente en desacuerdo	TED	2	10%
Total:		20	100%

Fuente: Abreu. (2017)

Gráfico 13



Fuente: Abreu. (2017)

Análisis: en base a los resultados se puede observar que el 20% de los encuestados consideran estar totalmente de acuerdo con el uso adecuado de términos legales en la redacción de actas, asimismo el 35% opinan estar parcialmente de acuerdo, lo que quiere decir que el **55%** manifiestan **una actitud favorable** con dicha afirmación. Mientras que el

15% manifiestan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, siendo esta una actitud indiferente. Finalmente el 10% afirman estar totalmente en desacuerdo y el 20% están parcialmente en desacuerdo, lo que quiere decir que el 30% tienen una actitud desfavorable con el planteamiento.

En resumen a pesar de los resultados obtenidos, se pudo observar que en ocasiones no se utilizan los términos legales para describir el hecho, sino que se emplean algunos que se utilizan en el quehacer cotidiano, lo que impide dar el debido proceso a la actuación, es por ello que Mota (2015) asevera que este documento sea redactado de una forma clara, exacta, precisa y concisa, para el mejor entendimiento por parte del fiscal del ministerio público y el juez (quienes no conocen sobre la terminología policial cotidiana).

14. El proceso de capacitación mantiene un equilibrio entre los conocimientos teóricos y la experiencia laboral.

Tabla 15. Equilibrio entre conocimientos teóricos y experiencia laboral

ALTERNATIVA		FRECUENCIA	POR (%)
Totalmente de acuerdo	TDA	3	15%
Parcialmente de acuerdo	PDA	4	20%
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	ND/NED	10	50%
Parcialmente En desacuerdo	PED	2	10%
Totalmente en desacuerdo	TED	1	5%
Total:		20	100%

Fuente: Abreu. (2017)

Gráfico 14



Fuente: Abreu. (2017)

Análisis: En base a los resultados, se pudo determinar que el **50%** de los encuestados, opinan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con que existe un equilibrio entre los conocimientos teóricos y la experiencia laboral, siendo esto **una actitud indiferente** con el planteamiento. Asimismo el 15% de los encuestados afirmaron estar totalmente de acuerdo, mientras que el 20% manifiestan estar parcialmente de acuerdo, lo que indica que el 35% mantienen una actitud favorable. Finalmente el 5% afirman estar totalmente en desacuerdo y el 10% están parcialmente en desacuerdo, lo que quiere decir que el 15% adoptan una actitud desfavorable con el planteamiento.

En este sentido se considera necesario fusionar los conocimientos teóricos con la experiencia laboral, ya que en la práctica es que se podrá determinar el buen desempeño del individuo, es por ello que Marenin, citado por Alcocer (2016.), considera que los policías son más receptivos a la capacitación que les dice “que hacer” que a la capacitación que les dice “en qué creer”.

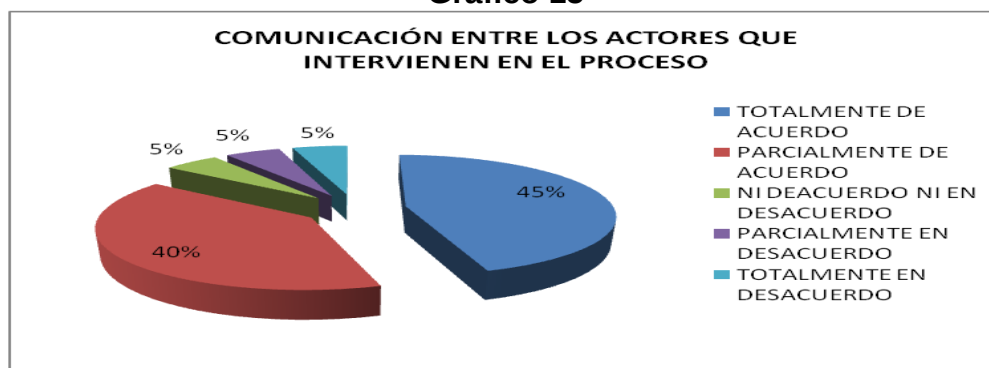
15. Existe comunicación fluida entre los actores que intervienen en el proceso laboral

Tabla 16. Comunicación entre los actores que intervienen en el proceso.

ALTERNATIVA		FRECUENCIA	POR (%)
Totalmente de acuerdo	TDA	9	45%
Parcialmente de acuerdo	PDA	8	40%
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	ND/NED	1	5%
Parcialmente En desacuerdo	PED	1	5%
Totalmente en desacuerdo	TED	1	5%
Total:		20	100%

Fuente: Abreu. (2017)

Gráfico 15



Fuente: Abreu. (2017)

Análisis: el 45% de los encuestados opinan estar totalmente de acuerdo con que existe una comunicación fluida entre los actores que intervienen en el proceso, mientras que el 40% aseveran estar parcialmente de acuerdo, lo que quiere decir que el **85%** de manifiestan una **actitud favorable** con dicho planteamiento. Asimismo el 5% afirman estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, siendo esta una actitud indiferente, finalmente el 5% opinan estar totalmente en desacuerdo y el 5% restante están parcialmente en desacuerdo.

En síntesis es importante resaltar que en todo proceso laboral la comunicación es un elemento fundamental para que se alcancen los objetivos propuestos y así los actores fomenten la cohesión en los grupos de trabajo, tal y como lo expresa Rodríguez, citado por Díaz (2011).

16. Tomo en cuenta los avances tecnológicos existentes para aumentar la calidad de mi práctica profesional.

Tabla 17. Avances tecnológicos en la práctica profesional

ALTERNATIVA		FRECUENCIA	POR (%)
Totalmente de acuerdo	TDA	2	10%
Parcialmente de acuerdo	PDA	3	15%
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	ND/NED	8	40%
Parcialmente En desacuerdo	PED	2	10%
Totalmente en desacuerdo	TED	5	25%
Total:		20	100%

Fuente: Abreu. (2017)

Gráfico 16



Fuente: Abreu. (2017)

Análisis: De acuerdo a los resultados, el **40%** de los encuestan afirman estar ni de cuerdo y en desacuerdo con que se toman en cuenta los avances tecnológicos en la práctica profesional, siendo esta una **actitud indiferente**. Asimismo el 10% opinan estar totalmente de acuerdo con el planteamiento, mientras que el 15% opinan estar parcialmente de acuerdo, lo

que quiere decir que el 25% lo consideran una actitud favorable. Finalmente el 25% manifiestan estar totalmente en desacuerdo y el 10% están parcialmente en desacuerdo, lo que conlleva a que el 35% de los encuestados muestran una actitud desfavorable de acuerdo a la dicha afirmación.

En resumen se considera que los funcionarios(as) deben perfeccionar sus estrategias para mejorar su desempeño laboral a través de la capacitación, puesto que no poseen herramientas tecnológicas actualizadas que faciliten su actuación policial, y según Rojas (2014) expresa que la capacitación es el medio que está orientada a la transmisión de nuevas tecnologías y conocimientos, los cuales ayudaran a realizar las actividades con efectividad.

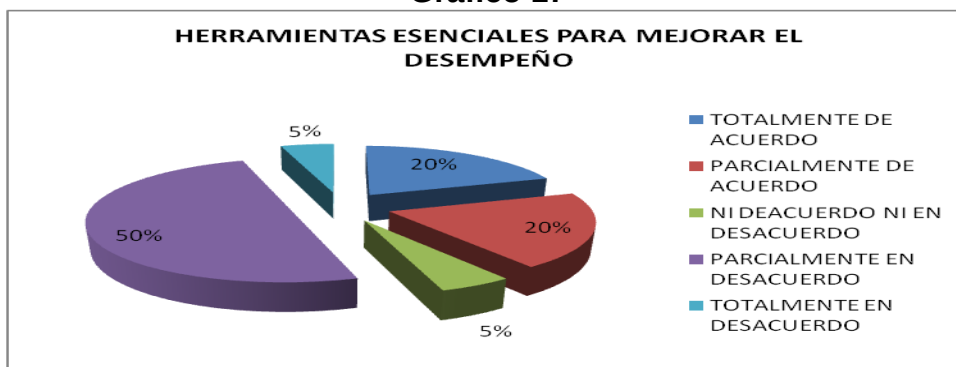
17. Los directivos facilitan a los funcionarios las herramientas necesarias para mejorar su desempeño laboral.

Tabla 18. Herramientas esenciales para mejorar el desempeño

ALTERNATIVA		FRECUENCIA	POR (%)
Totalmente de acuerdo	TDA	4	20%
Parcialmente de acuerdo	PDA	4	20%
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	ND/NED	1	5%
Parcialmente En desacuerdo	PED	10	50%
Totalmente en desacuerdo	TED	1	5%
Total:		20	100%

Fuente: Abreu. (2017)

Gráfico 17



Fuente: Abreu. (2017)

Análisis: De acuerdo a los resultados se pudo evidenciar que el 5% de los encuestados están totalmente en desacuerdo con que los directivos facilitan herramientas básicas para mejorar el desempeño, mientras que el 50% están parcialmente en desacuerdo con el planteamiento, lo que quiere decir que el **55%** asumen una **actitud desfavorable** con dicha afirmación. Asimismo el 20% opinan estar totalmente de acuerdo y otro 20% consideran estar parcialmente de acuerdo, lo que indica una actitud favorable. Finalmente un 5% restante opina que esta ni de acuerdo ni en desacuerdo con lo expuesto, siendo esta una actitud indiferente acerca el planteamiento.

En síntesis es importante que la institución o en este caso los jefes o funcionarios de alta jerarquía faciliten a los funcionarios y funcionarias una capacitación continua que les genere herramientas básicas para el buen desempeño de sus funciones, ya que de acuerdo a la ley del estatuto de la función policial en su artículo 30, establece que la formación continua es un principio fundamental de la capacitación para el desempeño de la función policial.

III PARTE. CAPACITACION COMO COMPONENTE DETERMINANTE

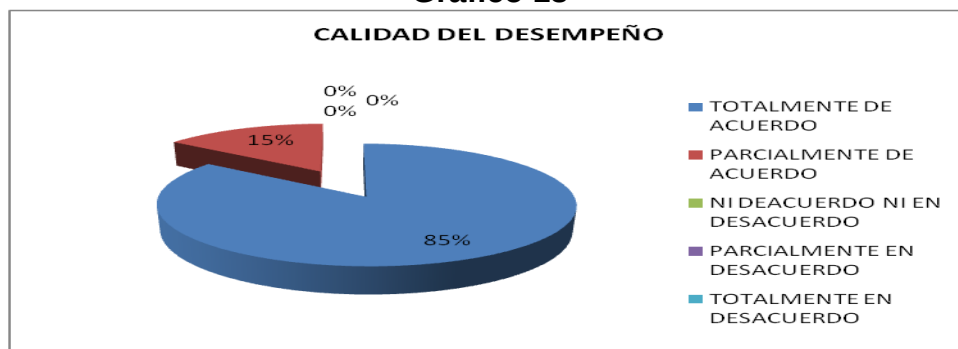
18. La capacitación sirve para perfeccionar técnicamente la calidad del desempeño del funcionario policial.

Tabla 19. Calidad del desempeño

ALTERNATIVA		FRECUENCIA	POR (%)
Totalmente de acuerdo	TDA	17	85%
Parcialmente de acuerdo	PDA	3	15%
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	ND/NED	0	0%
Parcialmente En desacuerdo	PED	0	0%
Totalmente en desacuerdo	TED	0	0%
Total:		20	100%

Fuente: Abreu. (2017)

Gráfico 18



Fuente: Abreu. (2017)

Análisis: En base a los resultados el 85% de los encuestados opinan estar totalmente de acuerdo con que la capacitación sirve para perfeccionar técnicamente la calidad del desempeño del funcionario policial, mientras que el 15% están parcialmente de acuerdo, lo que indica que el **100%** de los encuestados manifiestan **una actitud favorable**, con dicha afirmación. Es por ello que siguiendo lo expuesto por Dessler (2001) la capacitación es el proceso para enseñar a los empleados nuevas habilidades básicas que necesitan saber para desempeñar su trabajo.

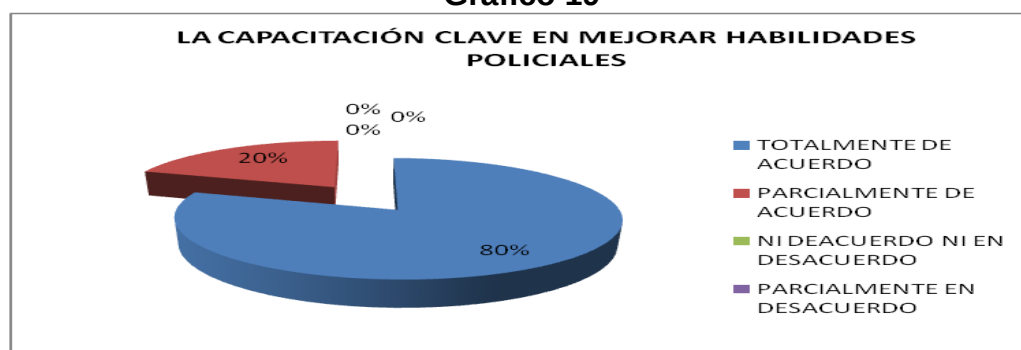
19. La capacitación es considerada un componente clave para mejorar las habilidades policiales.

Tabla 20. Mejora habilidades policiales.

ALTERNATIVA		FRECUENCIA	POR (%)
Totalmente de acuerdo	TDA	16	80%
Parcialmente de acuerdo	PDA	4	20%
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	ND/NED	0	0
Parcialmente En desacuerdo	PED	0	0
Totalmente en desacuerdo	TED	0	0
Total:		20	100%

Fuente: Abreu. (2017)

Gráfico 19



Fuente: Abreu. (2017)

Análisis: En base a los resultados el 80% de los encuestados opinan estar totalmente de acuerdo con que la capacitación es un componente clave para mejorar las habilidades policiales, mientras que el 20% están parcialmente de acuerdo, lo que indica que el **100%** de los encuestados manifiestan **una actitud favorable**, con dicha afirmación. Es por ello que siguiendo lo expuesto por Alcocer (2016) la cual expresa que la capacitación del personal policial sirve como un componente integral de la función policial, una que comienza con la instrucción básica y continúa a lo largo de la carrea policial.

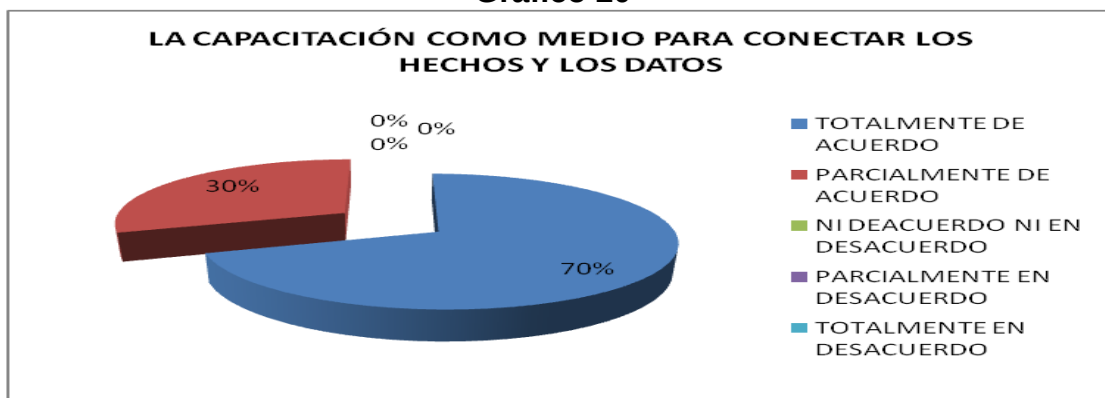
20. La capacitación ayudará a los funcionarios a conectar los hechos con los datos recogidos, es decir, ser coherente y enfático con la información.

Tabla 21. Medio para conectar los hechos y los datos.

ALTERNATIVA		FRECUENCIA	POR (%)
Totalmente de acuerdo	TDA	14	70%
Parcialmente de acuerdo	PDA	6	30%
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	ND/NED	0	0
Parcialmente En desacuerdo	PED	0	0
Totalmente en desacuerdo	TED	0	0
Total:		20	100%

Fuente: Abreu. (2017)

Gráfico 20



Fuente: Abreu. (2017)

Análisis: De acuerdo a los resultados el 70% de los encuestados opinan estar totalmente de acuerdo con que la capacitación ayudará a los funcionarios a conectar los hechos con los datos recogidos, mientras que el 30% están parcialmente de acuerdo, lo que indica que el **100%** de los encuestados manifiestan **una actitud favorable**, con dicha afirmación. En este sentido de acuerdo a lo expresado por Senge (2006) , aprender en las organizaciones significa someterse a la prueba continua de las experiencias y transformarlas en conocimiento que sea accesible a la organización.

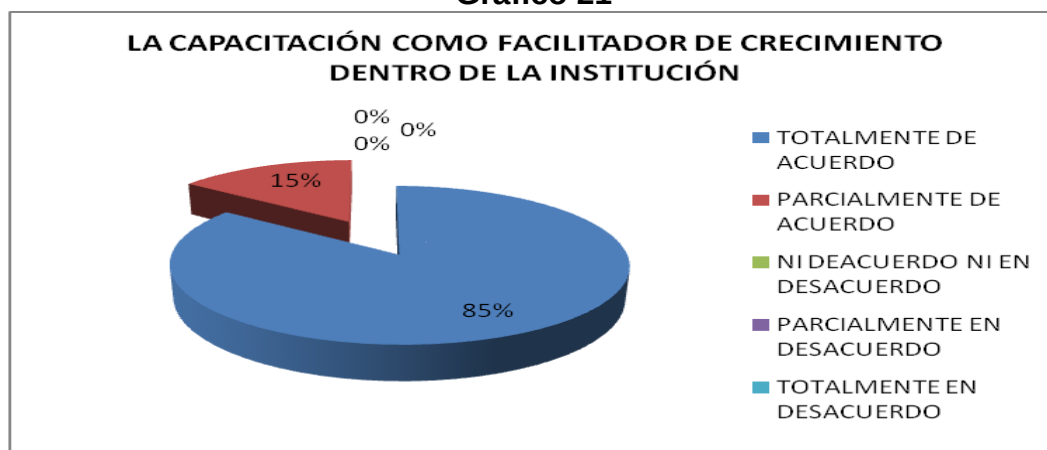
21. En la medida que aumente los conocimientos, habilidades y destrezas, existe mayores oportunidades de crecimiento dentro de la institución.

Tabla 22: la capacitación como facilitador de crecimiento dentro de la institución

ALTERNATIVA		FRECUENCIA	POR (%)
Totalmente de acuerdo	TDA	16	80%
Parcialmente de acuerdo	PDA	3	15%
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	ND/NED	1	5%
Parcialmente En desacuerdo	PED	0	0
Totalmente en desacuerdo	TED	0	0
Total:		20	100%

Fuente: Abreu. (2017)

Gráfico 21



Fuente: Abreu. (2017)

Análisis: En base a los resultados el 85% de los encuestados opinan estar totalmente de acuerdo con que en la medida que aumente los conocimientos, habilidades y destrezas, existe mayores oportunidades de crecimiento dentro de la institución, mientras que el 15% están parcialmente de acuerdo, lo que indica que el **100%** de los encuestados manifiestan **una actitud favorable**, con dicha afirmación. En este sentido dicho análisis se fundamenta con lo expuesto por Habermas, citado por Alcocer (2016) que el proceso de instrucción o formación implica la adquisición de sabiduría, conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes y comportamientos, ya que

su naturaleza representa un aprendizaje comprensivo y un proceso educativo diseñado para incrementar el desempeño del oficial de policía.

22. El proceso de capacitación optimiza las asignaciones de tareas del funcionario de acuerdo a los requerimientos y necesidades que se tengan.

Tabla 23 asignaciones de tareas de acuerdo a requerimientos y necesidades.

ALTERNATIVA		FRECUENCIA	POR (%)
Totalmente de acuerdo	TDA	14	70%
Parcialmente de acuerdo	PDA	6	30%
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	ND/NED	0	0
Parcialmente En desacuerdo	PED	0	0
Totalmente en desacuerdo	TED	0	0
Total:		20	100%

Fuente: Abreu. (2017)

Gráfico 22



Fuente: Abreu. (2017)

Análisis: De acuerdo a los resultados el 70% de los encuestados opinan estar totalmente de acuerdo con que el proceso de capacitación optimiza las asignaciones de tareas del funcionario de acuerdo a los requerimientos y necesidades que se tengan, mientras que el 30% están parcialmente de acuerdo, lo que indica que el **100%** de los encuestados manifiestan **una actitud favorable**, con dicha afirmación.

En este sentido Robbins (2004) citado por Días (2011: 27) comenta que un beneficio de la capacitación es “el aumento de la eficiencia personal de los empleados, porque éste se constituye en la certeza del individuo de su capacidad para ejecutar las conductas que se requieren para producir un resultado”.

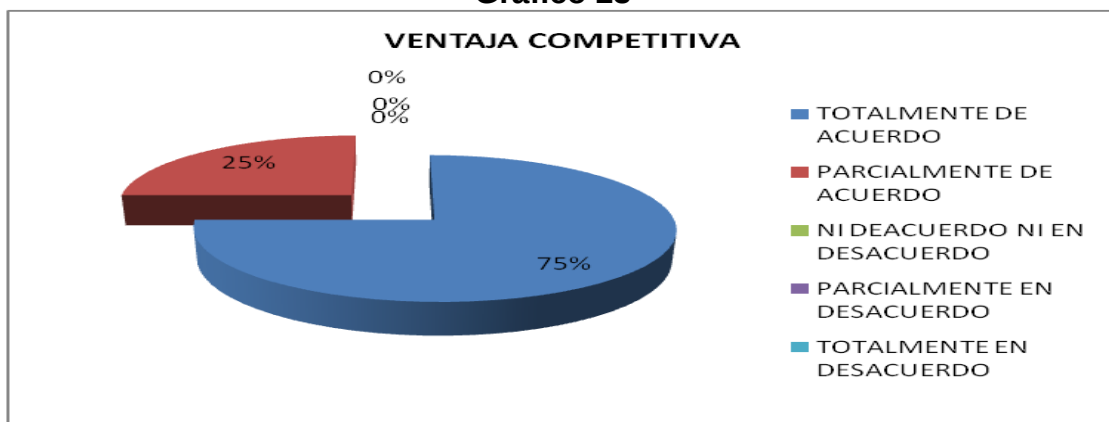
23. El proceso de capacitación genera una ventaja competitiva para la institución.

Tabla 24. Ventaja Competitiva

ALTERNATIVA		FRECUENCIA	POR (%)
Totalmente de acuerdo	TDA	15	75%
Parcialmente de acuerdo	PDA	5	25%
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	ND/NED	0	0
Parcialmente En desacuerdo	PED	0	0
Totalmente en desacuerdo	TED	0	0
Total:		20	100%

Fuente: Abreu. (2017)

Gráfico 23



Fuente: Abreu. (2017)

Análisis: En base a los resultados el 75% de los encuestados opinan estar totalmente de acuerdo con que El proceso de capacitación genera una ventaja competitiva para la institución, mientras que el 25% están

parcialmente de acuerdo, lo que indica que el **100%** de los encuestados manifiestan **una actitud favorable**, con dicha afirmación. En este sentido se fundamenta con lo expuesto por Gitman (2007), citado por Días (2011) que los beneficios de la capacitación son tener personal con conocimientos y habilidades que propicien la creatividad para resoluciones de problemas y adaptación más rápida a los cambios y generar una ventaja competitiva a la organización con relación a la competencia.

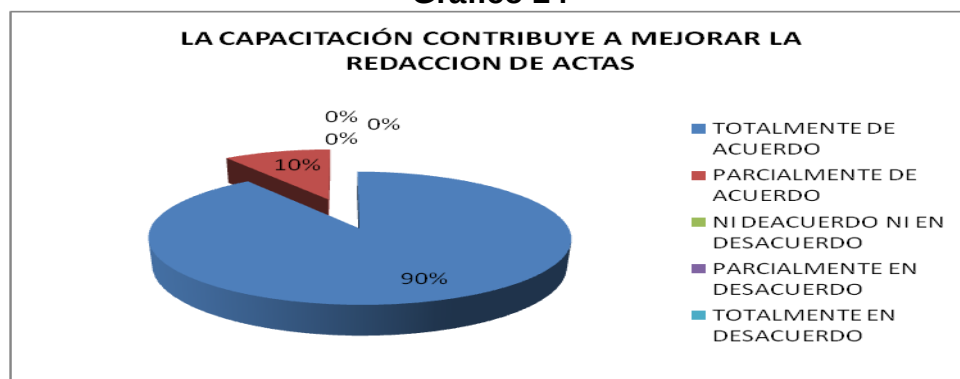
24. La capacitación contribuirá a mejorar la redacción de las actas policiales.

Tabla 25: Mejora la redacción de actas

ALTERNATIVA		FRECUENCIA	POR (%)
Totalmente de acuerdo	TDA	18	90%
Parcialmente de acuerdo	PDA	2	10%
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	ND/NED	0	0
Parcialmente En desacuerdo	PED	0	0
Totalmente en desacuerdo	TED	0	0
Total:		20	100%

Fuente: Abreu. (2017)

Gráfico 24



Fuente: Abreu. (2017)

Análisis: De acuerdo a los resultados el 90% de los encuestados opinan estar totalmente de acuerdo con que La capacitación contribuirá a mejorar la redacción de las actas policiales, mientras que el 10% están parcialmente de acuerdo, lo que indica que el **100%** de los encuestados manifiestan **una actitud favorable** con dicha afirmación, la cual se fundamenta en lo que expresa González y Patiño (2011) , con que la capacitación genera aumento de la agilización del proceso y la toma de decisiones, estimulación a la promoción, mejoramiento de la calidad, entre otros.

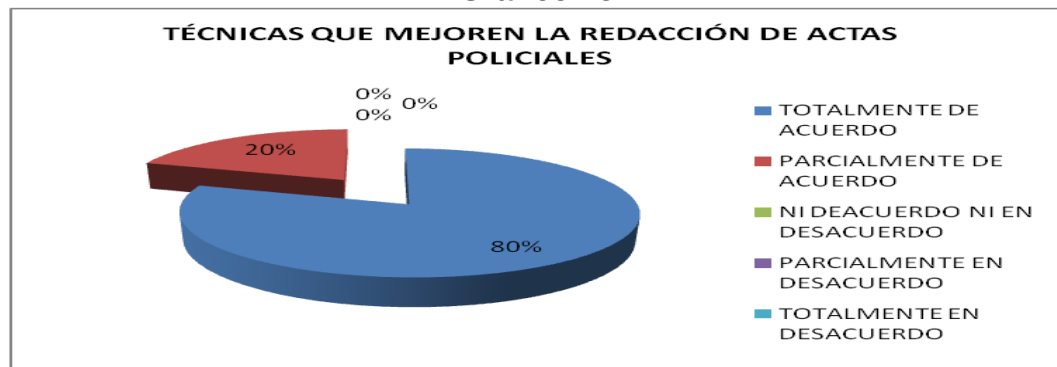
25. El proceso de capacitación, facilita a los funcionarios policiales técnicas que mejoren la redacción de actas policiales.

Tabla 26: Técnicas que mejoren la redacción de actas policiales

ALTERNATIVA		FRECUENCIA	POR (%)
Totalmente de acuerdo	TDA	16	80%
Parcialmente de acuerdo	PDA	4	20%
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	ND/NED	0	0
Parcialmente En desacuerdo	PED	0	0
Totalmente en desacuerdo	TED	0	0
Total:		20	100%

Fuente: Abreu. (2017)

Gráfico 25



Fuente: Abreu. (2017)

Análisis: En base a los resultados el 80% de los encuestados opinan estar totalmente de acuerdo con que el proceso de capacitación, facilita a los funcionarios policiales técnicas que mejoren la redacción de actas policiales, mientras que el 20% están parcialmente de acuerdo, lo que indica que el **100%** de los encuestados manifiestan **una actitud favorable** con dicha afirmación, lo cual está fundamentado en lo que asevera Alcocer (2016) en que la capacitación es concebida como el proceso de enseñanza dentro de la corporación policial, orientada a generar habilidades para la actuación policial.

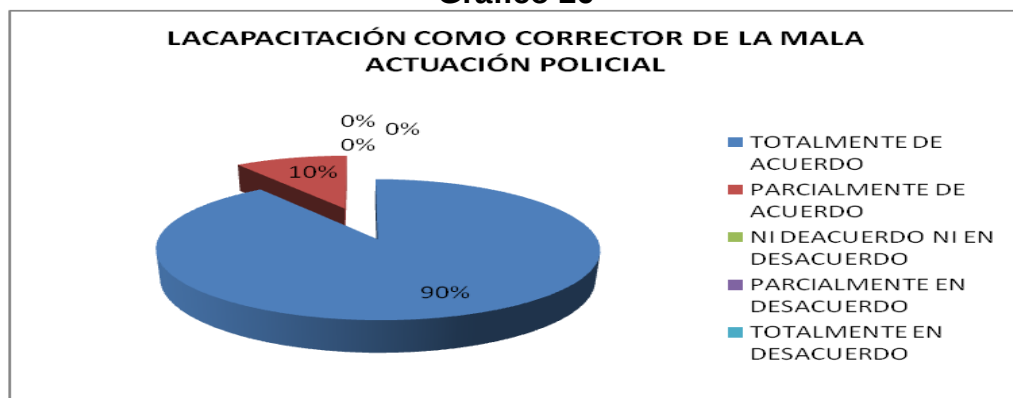
26. La capacitación ayuda a corregir la mala actuación policial.

Tabla 27: Corrector de la mala actuación policial

ALTERNATIVA		FRECUENCIA	POR (%)
Totalmente de acuerdo	TDA	18	90%
Parcialmente de acuerdo	PDA	2	10%
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	ND/NED	0	0
Parcialmente En desacuerdo	PED	0	0
Totalmente en desacuerdo	TED	0	0
Total:		20	100%

Fuente: Abreu. (2017)

Gráfico 26



Fuente: Abreu. (2017)

Análisis: De acuerdo a los resultados el 90% de los encuestados opinan estar totalmente de acuerdo con que la capacitación ayuda a corregir la mala actuación policial, mientras que el 10% están parcialmente de acuerdo, lo que indica que el **100%** de los encuestados manifiestan **una actitud favorable**, con dicha afirmación, la cual se fundamenta en lo expuesto por Rodríguez (2008), citado por Díaz (2011) que considera en que la capacitación ayuda al individuo, dando lugar a que este interiorice y ponga en práctica las variables de motivación, realización, crecimiento y progreso en su quehacer cotidiano.

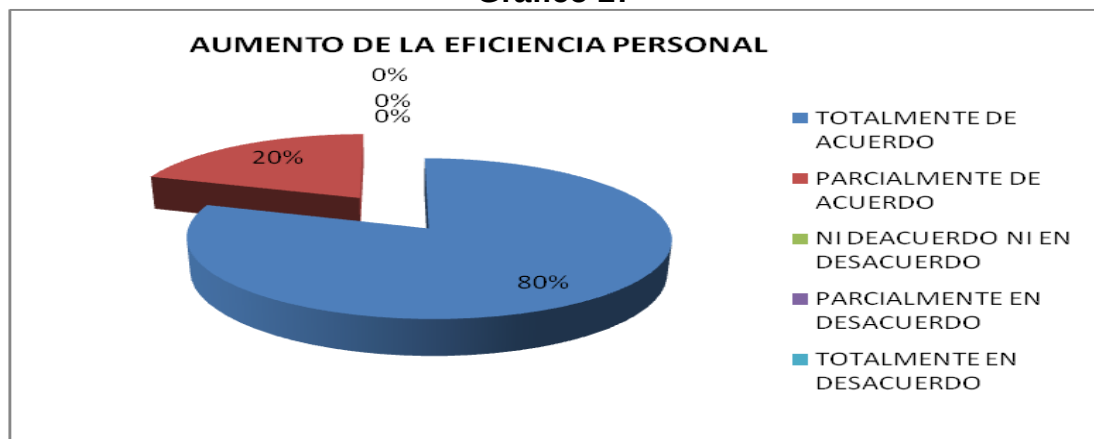
27. La capacitación aumenta la eficiencia personal del funcionario.

Tabla 28: Aumento de la eficiencia personal

ALTERNATIVA		FRECUENCIA	POR (%)
Totalmente de acuerdo	TDA	16	80%
Parcialmente de acuerdo	PDA	4	20%
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	ND/NED	0	0
Parcialmente En desacuerdo	PED	0	0
Totalmente en desacuerdo	TED	0	0
Total:		20	100%

Fuente: Abreu. (2017)

Gráfico 27



Fuente: Abreu. (2017)

Análisis: En base a los resultados el 80% de los encuestados opinan estar totalmente de acuerdo con que La capacitación aumenta la eficiencia personal del funcionario, mientras que el 20% están parcialmente de acuerdo, lo que indica que el **100%** de los encuestados manifiestan **una actitud favorable** con dicha afirmación, cual se fundamenta en lo expuesto por Robbins (2004), citado por Díaz (2011) que el aumento de la eficiencia personal de los empleados es producto del proceso de capacitación, el cual desarrolla la capacidad para ejecutar conductas que se requieren para producir un resultado.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

El proceso globalizador ha tenido un gran impacto en todos los escenarios, teniendo diversos alcances, provocando la demanda de nuevos saberes bajo una racionalidad centrada en la excelencia y la productividad, lo cual incide de un modo u otro en las formas de transmitir el conocimiento.

Asimismo, tanto las empresas como las instituciones que actúan globalmente, prestan atención especial a su recurso humano, concibiendo a estos como un componente estratégico, esto se debe en gran medida al cambio de paradigmas, para dar respuestas oportunas y acordes a las exigencias del entorno.

En este sentido, las organizaciones buscan nuevos modos de gestión en los que factores como el aprendizaje continuo, la innovación y la creatividad se convierten en elementos decisivos y críticos para hacerlas más eficientes y competitivas. Frente a estos retos y nuevos desafíos, la gestión de recursos humanos y su correcto servicio se ha convertido en el fundamento de la competitividad empresarial moderna, demostrando que las personas marcan la diferencia en el funcionamiento de una organización.

A tal efecto, se hace necesario destacar como progresivamente y de de la mano con los cambios derivados de las nuevas tecnologías, de la información y las comunicaciones, así como del proceso de globalización; han emergido y cobrado mayor notabilidad los factores de tipo emocionales, éticos, aprendizaje continuo, la responsabilidad social, solo por mencionar algunos; donde el centro o motor los constituyen el ser humano como ente social.

La introducción de estos conceptos, obedece precisamente a la evolución y cambios de las organizaciones a raíz de las exigencias del entorno, las cuales han tenido que utilizar la capacitación como elemento clave para el perfeccionamiento técnico del individuo y así pueda desempeñar eficientemente sus funciones.

En este particular las instituciones policiales han reestructurado sus planes de acción, los cuales han sido diseñados como estrategias para el desarrollo integral de sus funcionarios(as), con el fin de mejorar el servicio prestado para dar una imagen distinta de la institución a través del mejoramiento continuo del personal policial, permitiendo así elevar la calidad y productividad de la labor que realiza.

La investigación presentada, surgió como inquietud fundamental, con el fin de Analizar la capacitación como un componente determinante que optimice la redacción de actas policiales elaboradas por los funcionarios y funcionarias de la brigada de patrullaje vehicular adscritos al Instituto Autónomo Municipal de la Policía de Valencia estado Carabobo (IAMPOVAL), tomando como referencia, la situación actual del proceso de capacitación para redacción de actas policiales, así como también la Calidad de dicho proceso y el beneficio del proceso para la redacción de actas policiales.

Estas circunstancias, han creado en el autor un gran interés por el objeto de estudio, ya que a través del desarrollo de la investigación se ha podido determinar la necesidad de implementar nuevas modalidades de capacitación que mejoren el buen desempeño de su actuación policial en cuanto a redacción de actas policiales se refiere, considerándose esta un

respaldo legal de la actuación policial que avalará el procedimiento efectuado.

En el caso particular de la brigada de patrullaje vehicular adscrita al Instituto Autónomo Municipal de la Policía de Valencia (IAMPOVAL) del estado Carabobo, adolecen de un plan de capacitación que satisfagan las necesidades (redacción de actas policiales) de sus Funcionarios(as). Por lo tanto es evidente la incertidumbre que crea en el policía, ya que la institución no muestra interés en apoyar ese proceso mediante herramientas que sirvan de base para mejorar dicha situación.

Expuestas estas consideraciones sobre la base del estudio referido a La Capacitación como factor determinante para optimizar la Redacción de Actas Policiales hechas por los Funcionarios adscritos al Instituto Autónomo Municipal de la Policía de Valencia estado Carabobo, el cual se argumentó mediante un orden lógico del desarrollo de los objetivos que se vienen explicando a lo largo de la investigación.

El primer objetivo planteaba diagnosticar la situación actual sobre el proceso de capacitación para redacción de actas policiales de los funcionarios y funcionarias de la brigada de patrullaje vehicular adscritos del Instituto Autónomo Municipal de la Policía de Valencia, el cual se desarrollo a través de la aplicación de una encuesta tipo cuestionario, basado en la escala de lickert, la misma fue respondida por los funcionarios(as) que formaron parte de la muestra, en donde se identificaron algunos elementos relacionados con la variable en estudio, los cuales se muestran a continuación :

✓ Se pudo determinar que el **85%** de los encuestados señalaron una actitud favorable, con respecto a que poseen conocimientos suficientes para la redacción de actas policiales.

✓ El **95%** de los encuestados manifiestan **una actitud favorable** en proporción a que se sienten plenamente capacitados para realizar su trabajo.

✓ El **80%** de los funcionarios manifestaron una actitud favorable con respecto a que poseen experiencia en la redacción de actas policiales.

✓ El **45%** de los funcionarios (as) manifestaron **una actitud desfavorable** con respecto a que la institución evalúa constantemente el proceso de redacción de actas, esto se debe a que la Institución no realiza una actualización periódica en cuanto a elaboración de actas policiales se refiere, las mismas tienden a tener errores a pesar de la experiencia que pueda tener el funcionario(a).

✓ El **90%** manifiestan **una actitud favorable** con que el resultado obtenido en la redacción de actas policiales se debe a la capacitación recibida en la institución.

✓ El **65%** de los encuestados, manifestaron **una actitud desfavorable** con respecto a que la institución posea algún plan de capacitación que ayude a mejorar la redacción de actas. Esto se debe a que la institución adolece de un plan de capacitación orientado a satisfacer las necesidades de los funcionarios en cuanto a redacción de actas policiales se refiere, a pesar de que de acuerdo a la ley del estatuto de la función policial,

estos están en el derecho de poseer un mejoramiento continuo en pro de incrementar su desempeño.

✓ El **45%** de los encuestados manifestaron una **actitud favorable** con que la institución facilita los lineamientos necesarios para la redacción de actas policiales. Este resultado infiere del anterior debido a que en este caso los funcionarios (as) manifiestan una actitud positiva, ya que al ingreso a la institución, estos reciben una capacitación en donde se le explica en líneas generales cuales serian los pasos a seguir para la elaboración de actas policiales.

✓ El **70%** de los encuestados afirman tener una **actitud favorable** con usar un formato en particular para la redacción de actas policiales, esto debido a que saben la estructura de dichas actas y solo sustituyen los datos del nuevo procedimiento en actas anteriores que en algunos casos poseen errores de redacción por no omitir datos del procedimiento anterior.

✓ El **45%** de los encuestados manifestaron tener una **actitud favorable** al planteamiento con que se le da el debido uso a las actas policiales. Sin embargo de acuerdo a la experiencia y a lo observado el funcionario conoce la función de dicha acta pero en algunos casos no ayudan al esclarecimiento de la diligencia o procedimiento policial por falta de argumentos o mal uso de los términos utilizados en la redacción, entre otros

✓ El **80%** de los encuestados manifestaron poseer una **actitud favorable** en cuanto a que buscan la actualización constante de sus conocimientos impulsados por investigaciones propias.

Una vez expuesto brevemente los resultados, se pudo constatar que la institución policial no evalúa las necesidades de sus funcionarios(as) en cuanto a redacción de actas policiales se refiere, y por ende no poseen un plan de capacitación para mejorarlas, lo que ocasiona que existan fallas en el nivel de desempeño de su actuación policial, ya que es a través de ese documento que se podrá identificar la efectividad del procedimiento. Asimismo es importante resaltar que a pesar de la experiencia que el policía pueda tener en las labores que realiza es fundamental que este ponga en práctica nuevas estrategias que le ayuden a incrementar su eficiencia.

El segundo objetivo buscó destacar los hallazgos encontrados en la redacción de actas policiales elaboradas por los Funcionarios y Funcionarias de la brigada de patrullaje vehicular adscritos a la Policía Municipal de Valencia, al igual que en el caso anterior se utilizó la misma estrategia para la recolección de la información, llegando a los siguientes resultados:

✓ El **50%** de los encuestados manifestaron **una actitud indiferente** con el planteamiento de que las estrategias utilizadas para obtener el aprendizaje están acorde al nivel de enseñanza para desarrollar las capacidades intelectuales, es decir, por el hecho de que no existe un plan de capacitación en la institución, son indiferente a que existan estrategias idóneas para el desarrollo de capacidades intelectuales.

✓ El **85%** de los encuestados tienen una **actitud favorable** con el planteamiento de que Desarrolla habilidades básicas para la redacción de actas policiales. Esto debido al aprendizaje empírico de los funcionarios, es decir, la gran mayoría afirma que dichas habilidades son desarrolladas en

base al quehacer cotidiano en cuanto a redacción de actas policiales se refiere.

✓ El **55%** de los encuestados manifestaron una **actitud favorable** con que Utilizan términos adecuados al vocabulario legal para describir el procedimiento en cuestión. A pesar de los resultados obtenidos, se pudo observar que en ocasiones no se utilizan los términos legales para describir el hecho, sino que se emplean algunos que se utilizan en el quehacer cotidiano, lo que impide dar el debido proceso a la actuación.

✓ El **50%** de los encuestados manifestaron una actitud indiferente con que el proceso de capacitación mantiene un equilibrio entre los conocimientos teóricos y la experiencia laboral, esto debido que a pesar de no existir un plan de capacitación para mejorar la redacción de actas policiales, los funcionarios consideran necesario fusionar los conocimientos teóricos con la experiencia laboral, ya que en la práctica es que se podrá determinar el buen desempeño del individuo.

✓ El **85%** de los encuestados manifiestan una **actitud favorable** con que existe una comunicación fluida entre los actores que intervienen en el proceso laboral, esto es con respecto a la relación laboral entre los que forman parte de ella.

✓ El **40%** de los encuestan afirman poseer una **actitud indiferente** Tomo en cuenta los avances tecnológicos existentes para aumentar la calidad de mi práctica profesional, esto debido a que en algunos casos, de acuerdo a las circunstancias y al lugar donde se desarrolle las actividades se toman en cuenta dichos avances, con el fin de alcanzar la efectividad de los procesos.

✓ El **55%** de los encuestados asumen una **actitud desfavorable** en cuanto a que los directivos facilitan a los funcionarios las herramientas necesarias para mejorar su desempeño laboral. Esto debido a la falta de interés por parte de la institución de dotar a su personal de nuevas estrategias que faciliten el buen desempeño de sus funciones.

En concordancia con lo expuesto en el segundo objetivo y los resultados obtenidos, se pudo determinar que los funcionarios(as) carecen de herramientas para la redacción correcta de las actas policiales, así mismo en algunas ocasiones estas presentan inconsistencias por el mal uso de términos en la redacción del hecho, de igual manera la experiencia es la habilidad que utilizan para realizar su actividad, así mismo carecen de avances tecnológicos para desempeñar su labor con más eficiencia, todo esto debido a que la institución no toma interés en realizar capacitación periódica para mejorar la elaboración de las mismas.

El tercer y último objetivo fue analizar el proceso de Capacitación como componente determinante en la elaboración de actas policiales de los funcionarios y funcionarias de la brigada de patrullaje vehicular adscritos del IAMPOVAL, en donde se utilizó la misma estrategia para la recolección de la información, llegando a los siguientes resultados:

✓ El **100%** de los encuestados manifiestan una **actitud favorable** con que la capacitación sirve para perfeccionar técnicamente la calidad del desempeño del funcionario policial, puesto que a través de ella este podrá desarrollar habilidades que hagan más eficiente su trabajo.

✓ El **100%** de los encuestados manifiestan **una actitud favorable**, con que la capacitación es un componente clave para mejorar las habilidades policiales , esto debido a que el funcionario (a) podrá tener la capacidad de incorporar hábitos y técnicas en sus actividades

✓ El **100%** de los encuestados manifiestan **una actitud favorable** con que la capacitación ayudará a los funcionarios a conectar los hechos con los datos recogidos.

✓ El **100%** de los encuestados manifiestan **una actitud favorable**, en cuanto a que en la medida que aumente los conocimientos, habilidades y destrezas, existen mayores oportunidades de crecimiento dentro de la institución, esto en cuanto a su crecimiento individual, tomando como referencia la experiencia en los escenarios laborales.

✓ El **100%** de los encuestados manifiestan **una actitud favorable**, con que el proceso de capacitación optimiza las asignaciones de tareas del funcionario de acuerdo a los requerimientos y necesidades que se tengan.

✓ El **100%** de los encuestados manifiestan **una actitud favorable**, con que el proceso de capacitación genera una ventaja competitiva para la institución, puesto que contara con personal calificado en cuanto a la actividad que realice.

✓ El **100%** de los encuestados manifiestan **una actitud favorable**, con que La capacitación contribuirá a mejorar la redacción de las actas policiales., puesto que podrá desarrollar habilidades y destrezas que ayuden a mejorar la elaboración de las mismas.

✓ El **100%** de los encuestados manifiestan **una actitud favorable** con que el proceso de capacitación, facilita a los funcionarios policiales técnicas que mejoren la redacción de actas policiales.

✓ El **100%** de los encuestados manifiestan **una actitud favorable** con que la capacitación ayuda a corregir la mala actuación policial.

✓ El **100%** de los encuestados manifiestan **una actitud favorable** con que La capacitación aumenta la eficiencia personal del funcionario.

En resumen y de acuerdo a este último objetivo, se pudo comprobar que el proceso de capacitación es fundamental en el desarrollo de cualquier actividad laboral, puesto que es considerado un componente muy importante de la administración policial el cual es una herramienta clave para el cambio organizacional con impactos en el desempeño individual de los policías en cuanto a redacción de actas se refiere, tomando en cuenta, el desarrollo de habilidades y destrezas, así como también el perfeccionamiento del desempeño policial, con el fin de crear personal calificado en una función determinada que genere una ventaja competitiva para la institución.

Cabe destacar que de acuerdo al objeto de estudio se puede sintetizar que la institución no cuenta con una capacitación periódica en cuanto a redacción de actas policiales se refiere, lo que genera en algunos casos inconsistencia en la descripción del hecho o delito en cuestión, siendo esto de relevancia, ya que es este será la prueba o respaldo legal de la actuación policial.

Recomendaciones.

Con base en los resultados y apreciaciones expuestas, se hace necesario señalar algunas recomendaciones; a fin de contribuir al mejoramiento de la redacción de actas policiales, es necesario:

- ✓ Proponer a la institución la creación de programas de capacitación periódico que estén acorde a las necesidades de los funcionarios(as), en donde se incluyan prácticas cotidianas y de análisis, así como también la ortografía y el basamento legal que corresponda al tipo de delito o hecho que se esté describiendo.

- ✓ Realizar evaluaciones periódicas sobre el desarrollo de la redacción de actas policiales.

- ✓ Dotar de equipos tecnológicos que ayuden al funcionario(a) a realizar su actividad con eficiencia.

- ✓ Invertir en el Funcionario(a), en busca de garantizar el éxito de su personal y por ende de la Institución, es una cualidad que debe resaltarse y que seguramente les facilitara el éxito y mejora continua de la actuación policial.

LISTA DE REFERENCIAS

- Alcocer, María. (2016). **Profesionalización y Capacitación de elementos de la Policía Federal en el marco de la iniciativa Mérida (2009-2012) en el contexto de la reforma policial en México. Estándares, mejores prácticas y rendición de cuentas en la democracia.** Trabajo de Grado. Universidad Complutense. Madrid. Disponible en línea: eprints.sim.ucm.es.
- Alles, Martha (2004). **Desempeño por competencias: evaluación de 360.** Ediciones Granica. México.
- Arias, Fidias (2006). **El Proyecto de Investigación.** Editorial Episteme. Caracas Venezuela.
- Balestrini, Miriam (2006). **Como se elabora el proyecto de investigación.** BI consultores. Séptima edición. México.
- Baquía N° 14 (2010). **Reglas mínimas de estandarización para los cuerpos policiales.** Primera edición .Caracas. Disponible en: <http://repositorios.unes.edu.ve:8080/jspui/bitstream/123456789/180/1/Guia%2014-Mirada%20Justa.pdf>
- Bavaresco, Aura (1988). **Las Técnicas de la investigación.** Scott, Foresman and company, quinta edición. Glenview, Illinois.EUA.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (2000) Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela 5453 Extraordinario del 24 de Marzo 2000.
- Chiavenato, Idalberto (2005).**Gestión del talento humano.** Editorial Mc Graw Hill. Bogotá, Colombia.
- Dessler, Gary (2001).**Administración de Personal.** Octava edición. Editorial Prentice Hall. México.
- Díaz, Raimundo. (2011). **Capacitación y Desempeño Laboral de los empleados de la Comisión Federal De Electricidad De La Zona Montemorelos-Linares Nuevo León.** Trabajo de grado. Universidad Montemorelos,México.Disponible en línea: dspace.biblioteca.um.edu.mx

González, Albert. (2014) **Las Diligencias Policiales y su valor probatorio**. Tesis Doctoral. Universidad de Rovira I Virgili. Tarragona- España. Disponible en línea: www.tesisenred.net

González, Patricia (2013). **La Policía de investigaciones en el sistema acusatorio mexicano. Serie juicios orales**. Primera edición. México. En línea: <http://bibliohistorico.juridicas.unam.mx>.

González y Patiño. (2011) **Modelo de Capacitación para el personal administrativo de la Fundación Universitaria de área andina, seccional Pereira**. Trabajo de grado. Universidad Tecnológica de Pereira, Colombia. Disponible en línea: repositorio.utp.edu.co/.

Hernández, Fernández y Batista. (2003). **Metodología de la Investigación**. Tercera Edición. Editorial Mc Graw Hill. México.

Ley del Estatuto de la Función Policial. (2009) Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela 5940 del 07 de Diciembre 2009.

Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional. (2008).Gaceta Oficial N° 5.880 Extraordinario del 9 de abril de 2008.

Mota, Arístides (2015). **Redacción de Actuaciones Policiales**. Revista VirtualCalameo.Valencia.Disponible:<http://es.calameo.com/read/003734647ece068377aeb>

Rodríguez. (2015). **Estrategias gerenciales para la formación de equipos de alto desempeño de los funcionarios que cursan estudios superiores (Unes) en el Instituto Autónomo Policía Municipal de Valencia (IAMPOVAL) Estado Carabobo**.Trabajo de grado. Universidad Experimental de la Fuerzas Armadas. Valencia Venezuela.

Rojas, Edward. (2014). **Estrategias de Capacitación para el Patrullaje Policial con el fin de fortalecer el desempeño profesional de los funcionarios y funcionarias policiales de la estación Santa Rosa estado Carabobo**. Trabajo de grado. Universidad de Carabobo. Valencia- Venezuela.

Sabino, Carlos (1987). **El proceso de investigación**. El cid editor. Bogotá Colombia.

Siliceo, Alfonso (2003).**Capacitación y Desarrollo de Personas**. Cuarta edición. Editorial Limusa. México.

Tamayo, Mario (1991). **El proceso de la investigación científica**. Segunda edición. Editorial Limusa. Bogotá Colombia.

ANEXOS



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA ADMINISTRACION DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES



El instrumento que a continuación se presenta tiene como propósito de recabar información relacionada con **La Capacitación como factor determinante para optimizar la redacción de Actas Policiales hechas por los Funcionarios Adscritos Al Instituto Autónomo Municipal de la Policía de Valencia estado Carabobo** con el objetivo de Analizar la capacitación como un componente determinante que optimice la redacción de actas policiales elaboradas por los funcionarios y funcionarias de la brigada de patrullaje vehicular adscritos al Instituto Autónomo Municipal de la Policía de Valencia estado Carabobo (IAMPOVAL)

Instrucciones

El encuestador marcará con una (X) la opción que considere correcta o acorde con su realidad. Para ello resultará oportuno atender los siguientes señalamientos:

- Sírvase responder las preguntas con franqueza.
- Cada calificación está presentada desde “5” hasta “1”. A continuación, se indica el significado de cada calificación:

5: Totalmente de Acuerdo. (TD)

4: Parcialmente de Acuerdo. (PD)

3: Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo.(ND/NED)

2: Parcialmente en Desacuerdo. (PED)

1: Totalmente en Desacuerdo. (TED)

- Consulte al encuestador en caso de duda.
- Considere que la información que usted tenga a bien suministrar resulta del todo confidencial.
- En caso de tener alguna duda o confusión con el presente cuestionario,

favor comunicarse por la siguiente dirección electrónica:
peterlabreuc@gmail.com

Gracias por su cooperación

I PARTE. SITUACION ACTUAL DEL PROCESO DE CAPACITACION		TD	PD	ND/NED	PED	TED
1	Poseo conocimientos suficientes para la redacción de actas policiales					
2	Me siento plenamente capacitado para realizar mi trabajo					
3	Poseo experiencia en la redacción de actas policiales					
4	La institución evalúa constantemente el proceso de redacción de actas policiales					
5	El resultado obtenido en la redacción de actas policiales se debe a la capacitación recibida en la institución.					
6	La institución cuenta con un plan de capacitación que ayude a mejorar las necesidades de redacción.					
7	La institución facilita los lineamientos necesarios para la redacción de actas policiales					
8	Utilizo un formato en particular para la redacción de actas policiales.					
9	Se le da el debido uso a las actas policiales.					
10	Busco la actualización constante de mis conocimientos impulsados por investigaciones propias.					
II PARTE. REDACCIÓN DE ACTAS POLICIALES.		TD	PD	ND/NED	PED	TED
11	Las estrategias utilizadas para obtener el aprendizaje está acorde al nivel de enseñanza para desarrollar mis					
12	Desarrollo habilidades básicas para la redacción de actas policiales					
13	Utilizan términos adecuados al vocabulario legal para describir el procedimiento en cuestión.					
14	El proceso de capacitación mantiene un equilibrio entre los conocimientos técnicos y la experiencia laboral.					
15	Existe comunicación fluida entre los actores que intervienen en el proceso laboral					
16	Tomo en cuenta los avances tecnológicos existentes para aumentar la calidad de mi práctica profesional.					
17	Los directivos facilitan a los funcionarios las herramientas necesarias para mejorar su desempeño laboral.					
III PARTE. CAPACITACION COMO COMPONENTE DETERMINANTE		TD	PD	ND/NED	PED	TED
18	La capacitación sirve para perfeccionar técnicamente la calidad del desempeño del funcionario policial					
19	La capacitación es considerada un componente clave para mejorar las habilidades policiales					
20	La capacitación ayudara a los funcionarios a conectar los hechos con los datos recogidos, es decir, ser coherente y					
21	En la medida que aumente los conocimientos, habilidades y destrezas, existe mayores oportunidades de					
22	El proceso de capacitación optimiza las asignaciones de tareas del funcionario de acuerdo a los requerimientos y					
23	El proceso de capacitación genera una ventaja competitiva para la institución					
24	La capacitación contribuirá a mejorar la redacción de las actas policiales.					
25	El proceso de capacitación, facilita a los funcionarios policiales técnicas que mejoren la redacción de actas					
26	La capacitación ayuda a corregir la mala actuación policial					
27	La capacitación aumenta la eficiencia personal del funcionario.					

COEFICIENTE ALFA CRONBACH

		PARTE I: SITUACIÓN ACTUAL DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN										PARTE II: CALIDAD DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN							PARTE III: CAPACITACIÓN COMO COMPONENTE DETERMINANTE										TOTAL PUNTAJE
ITEMS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
FUNCIONARIOS DE PATRULLAJE VEHICULAR IMPROVAL	1	5	5	4	2	5	1	5	5	2	3	4	4	4	3	4	3	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	110
	2	3	4	5	4	4	1	4	3	5	5	5	5	4	2	5	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	111
	3	3	5	1	3	5	2	5	5	5	4	5	4	4	3	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	115
	4	4	4	5	4	5	5	5	3	2	2	4	5	3	3	4	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	111
	5	4	5	4	3	5	3	3	4	2	2	4	4	2	4	4	1	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	107
	6	5	5	4	5	4	2	1	1	3	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	116
	7	4	5	5	3	4	1	5	5	3	4	5	5	5	3	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	116
	8	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	122
	9	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	128
	10	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	124
	11	4	5	3	1	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	1	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	109
	12	3	2	1	1	1	1	2	1	3	3	3	2	4	2	3	1	2	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	80
	13	5	5	1	1	1	1	1	5	1	5	3	1	1	1	5	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
	14	5	5	5	2	5	2	2	5	5	5	3	5	2	3	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	114
	15	5	5	5	1	5	2	2	5	5	5	3	5	2	3	1	2	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	107
	16	5	5	4	3	4	1	2	3	5	5	3	4	4	4	5	2	2	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	108
	17	4	4	4	1	5	1	3	4	2	4	3	5	5	3	4	1	2	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	101
	18	4	5	5	1	5	2	3	4	1	4	2	3	3	2	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	103
	19	5	5	5	2	5	2	3	3	3	5	3	5	2	3	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	108
	20	5	5	5	3	5	3	3	5	1	5	3	5	3	3	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	109
	SUMA	88	94	90	55	86	46	66	79	65	84	73	87	67	63	83	62	60	97	96	94	97	94	95	98	96	98	96	2189
	PROMEDIO	4,4	4,7	4,0	2,8	4,3	2,3	3,3	4,0	3,3	4,2	3,7	4,4	3,4	3,2	4,2	2,6	3,0	4,9	4,8	4,7	4,9	4,7	4,8	4,9	4,8	4,9	4,8	106,45
	DESVIACION	0,8	0,7	1,4	1,5	1,2	1,4	1,3	1,3	1,5	1,0	0,9	1,1	1,3	1,0	1,1	1,2	1,3	0,4	0,4	0,5	0,4	0,5	0,4	0,3	0,4	0,3	0,4	10,94
	VARIANZA	0,6	0,5	2,0	2,3	1,5	1,9	1,8	1,6	2,2	1,0	0,9	1,3	1,7	1,0	1,2	1,4	1,8	0,1	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2	0,1	0,2	0,1	0,2	117,42
SUMATORIA DE LAS VARIANZAS DE LOS ITEMS																													25,3

RESUMEN DE RESULTADOS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
0	NO CONTESTO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	TOTALMENTE DE ACUERDO	11	16	10	4	12	3	5	9	6	10	5	13	4	2	9	1	4	17	16	14	17	14	15	18	16	18	16
4	PARCIALMENTE DE ACUERDO	6	3	6	2	6	0	4	5	3	6	4	4	7	4	8	3	4	3	4	6	3	6	5	2	4	2	4
3	NI DEACUERDO NI EN DESACUERDO	3	0	1	5	0	4	5	4	4	2	10	1	3	10	1	8	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	PARCIALMENTE EN DESACUERDO	0	1	0	3	0	6	4	0	4	2	1	1	4	3	1	3	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0	3	6	2	7	2	2	3	0	0	1	2	1	1	5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALES		20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

$$\alpha = \frac{N}{N-1} * \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_{Total}^2} \right] = 0,81$$

TOTAL ITEMS = 27

Interpretación del Coeficiente de Confiabilidad

Rangos	Coeficiente Alfa
Muy Alta	0,81 a 1,00
Alta	0,61 a 0,80
Moderada	0,41 a 0,60
Baja	0,21 a 0,40
Muy Baja	0,01 a 0,20

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Para el cálculo de confiabilidad, ésta fue calculada utilizando el indicador de confiabilidad denominado coeficiente Alfa de Cronbach. Para el caso en estudio arrojó un resultado en la escala de 0,81, concluyéndose que el instrumento es confiable desde el punto de vista estadístico.

