

**PROCESO DE ASCENSOS REGULARES DENTRO DE
UNA ORGANIZACION POLICIAL ESTADAL EN EL
MUNICIPIO PUERTO CABELLO DEL ESTADO
CARABOBO**



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



PROCESO DE ASCENSOS REGULARES DENTRO DE UNA
ORGANIZACION POLICIAL ESTADAL EN EL MUNICIPIO PUERTO
CABELLO DEL ESTADO CARABOBO

Autor:

Lcdo. Eli Villalonga

Bárbula, Octubre de 2018



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DEL RABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BARBULA



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

**PROCESO DE ASCENSOS REGULARES DENTRO DE UNA
ORGANIZACION POLICIAL ESTADAL EN EL MUNICIPIO PUERTO
CABELLO DEL ESTADO CARABOBO**

Tutor: Msc. Smith Rolando

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: Smith Rolando
C.I.V.- 3.998.375

Bárbula, Octubre de 2018



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DEL RABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BARBULA



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

Trabajo de Grado Presentado ante la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo para optar al Título de Magister Scientiarum en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales

Autor: Lcdo. Villalonga Eli
Tutor: Msc. Smith Rolando

Bárbula, Octubre de 2018.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DEL RABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BARBULA



AVAL DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el reglamento de estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe Msc. Smith Rolando, titular de la Cédula de Identidad N-. 3.998.375, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Grado de Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, titulado: **PROCESO DE ASCENSOS REGULARES DENTRO DE UNA ORGANIZACION POLICIAL ESTADAL EN EL MUNICIPIO PUERTO CABELLO DEL ESTADO CARABOBO**, presentado por el ciudadano Villalonga Jimenez Eli Israel, titular de la Cedula de Identidad N.- 11.096.409, para optar al título de Magister Scientiarum en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

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

Firma:

Bárbula, Octubre de 2018.



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:

"PROCESO DE ASCENSOS REGULARES DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN
POLICIAL ESTADAL EN EL MUNICIPIO PUERTO CABELLO DEL ESTADO
CARABOBO"

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

VILLALONGA J., ELI I.
C.I.: 11.096.409

Realizado bajo la tutoría de el(la) Prof. SMITH I., EDGAR R., titular de la cédula de identidad N°. 3.998.375

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

En Bárbula, a los 05 días del mes de Noviembre de 2018

V. Smith

Prof. Smith I., Edgar R. (PRESIDENTE)

C.I.: 3.998.375

Fecha: 05/11/2018

Prof. Martinez, Delia

C.I.: 2570366

Fecha: 05/11/2018



B. Tovar
Prof. Tovar, Belkis Z.

C.I.: 3577957

Fecha: 05-11-2018

DEDICATORIA

A mi Señor Jesucristo,

Por estar siempre presente, para fortalecerme y guiarme cada día de mi vida.

A mis padres y a mi familia.

A mis padres, por haber dado lo mejor de ellos y siempre acompañarme.

A mi familia, por ser solidarios conmigo, le doy las gracias por su apoyo incondicional.

A la Policía del estado Carabobo,

Por darme la inspiración y el apoyo institucional siendo la fuerza de seguridad ciudadana de la región carabobeña, en espera que la presente investigación sea parte de una serie de cambios positivos para la institución.

AGRADECIMIENTO

A mi Señor Jesucristo, por ser mi guía en todo momento

A mis padres, por darme una formación llena de valores, cultura y por inculcarnos que los estudios son el pilar fundamental del individuo.

A la Universidad de Carabobo, por permitirme obtener formación avanzada en el ámbito de la Administración de Personal.

A los profesores, de la Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones laborales, campus Bárbula de la Universidad de Carabobo.

A mi tutor de contenido Msc. Rolando Smith, por sus orientaciones y recomendaciones en el desarrollo de esta obra.

A la asesora metodológica Msc Mairy Cejas, por sus recomendaciones y guías en la construcción de la investigación.

A la Policía de Carabobo por facilitarme la información para la realización de este trabajo.

Al Centro de Coordinación Policial Costero (C.C.P.C) “Bartolomé Salom”, espacio en el cual se desarrolló la investigación.

A todas aquellas personas, que aportaron y colaboraron en la realización de esta investigación.

A todos Gracias.

INDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
INDICE GENERAL.....	viii
INDICE DE CUADROS.....	ix
INDICE DE GRÁFICOS.....	x
INDICE DE	xi
FIGURAS.....	vii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT.....	xiv
INTRODUCCIÓN.....	15
 CAPITULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del problema.....	17
Objetivos de la Investigación.....	20
Justificación de la investigación	21
 CAPITULO II	
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	
Antecedentes de la investigación.....	22
Bases Teóricas.....	26
Bases Legales.....	31
Operacionalización de las variables.....	33
 CAPITULO III	
MARCO METODOLÓGICO	
Diseño de la investigación.....	35
Tipo de Investigación.....	36
Población y muestra.....	36
Técnicas e instrumento de recolección de los datos.....	38
Validez y confiabilidad.....	39
Técnicas de análisis de los datos	41
 CAPITULO IV	
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	42

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
Conclusiones.....	65
Recomendaciones.....	66
LISTA DE REFERENCIAS.....	67
ANEXOS	
A. Cuestionario.....	70
B. Validación juicio de expertos.....	73
C. Coeficiente de Validación.....	83

INDÍCE DE CUADROS

Nº	Cuadro	Pág
1	Operacionalización de las variables.....	37
2	Distribución de la población.....	40
3	Apreciación cualitativa.....	43
4	Valores para Alfa Cronbach.....	44
5	Movimiento del personal por concepto de ascensos regulares.....	46
6	Descripción de los puestos y jerarquía.....	47
7	Delimitación de las Condiciones de trabajo de cada puesto y jerarquía.	48
8	Definición de Competencias y funciones de cada puesto y jerarquía....	50
9	Estrategias para la Preservación del talento humano.....	51
10	Seguimiento al desarrollo del plan de carrera.....	52
11	Registro de la actuación policial.....	53
12	Acreditación académica de los funcionarios policiales.....	55
13	Historial personal de cada de cada funcionario policial.....	56
14	Instancias de supervisión y seguimiento de la actuación policial.....	57
15	Observación continua de la actuación de cada funcionario policial.....	59
16	Desarrollo personal de cada funcionario policial.....	60
17	Formación continua del funcionario policial.....	61
18	Profesionalización de la función policial.....	63
19	Evaluación del desempeño de la función policial.....	64
20	Revisión a los informes de supervisión y seguimiento.....	58
21	Aplicación el Inplacement (técnica para la promoción del personal)...	59
22	Resumen de los resultados del cuestionario.....	60

INDICE DE GRÁFICOS

Nº	Gráfico	Pág.
1	Movimiento del personal por concepto de ascensos regulares.....	46
2	Descripción de los puestos y jerarquía.....	47
3	Delimitación de las Condiciones de trabajo de cada puesto y jerarquía.	49
4	Definición de Competencias y funciones de cada puesto y jerarquía....	50
5	Estrategias para la Preservación del talento humano.....	51
6	Seguimiento al desarrollo del plan de carrera.....	52
7	Registro de la actuación policial.....	54
8	Acreditación académica de los funcionarios policiales.....	55
9	Historial personal de cada de cada funcionario policial.....	56
10	Instancias de supervisión y seguimiento de la actuación policial.....	58
11	Observación continua de la actuación de cada funcionario policial.....	59
12	Desarrollo personal de cada funcionario policial.....	60
13	Formación continua del funcionario policial.....	62
14	Profesionalización de la función policial.....	63
15	Evaluación del desempeño de la función policial.....	64
16	Revisión a los informes de supervisión y seguimiento.....	65
17	Aplicación el Inplacement (técnica para la promoción del personal)...	67
18	Resumen de los resultados del cuestionario.....	69

INDICE DE FIGURAS

Nº	Figura	Pág.
1	Pasos para establecer planes de carrera	32



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



**PROCESO DE ASCENSOS REGULARES DENTRO DE UNA
ORGANIZACION POLICIAL ESTADAL EN EL MUNICIPIO PUERTO
CABELLO DEL ESTADO CARABOBO.**

Autor: Villalonga, Eli

Tutor: Msc. Rolando Smith

Fecha: Octubre 2018

RESUMEN

La investigación se dirigió a analizar el proceso de ascensos regulares dentro de una organización policial estatal en el municipio Puerto Cabello del estado Carabobo. Se sustentó en lo planteamientos de Chiavenato, I (2013), Rodríguez, J (2007), Ramírez, M y Sánchez, D (2016), Vola Luhrs, R (2009) e Ivancevich, J (2005). En cuanto a lo metodológico corresponde a un diseño no experimental y de campo, con un nivel descriptivo. El universo de estudio conformado por 95 funcionarios y funcionarias policiales que laboran en el Centro de Coordinación Policial Costero “Bartolomé Salom”, en Puerto Cabello, estado Carabobo., la muestra de tipo intencional estuvo integrada por 20 policías en proceso de ascenso. Para la recolección de los datos se utilizó la encuesta en la modalidad de cuestionario. Este instrumento estuvo conformado por 17 preguntas tipo escala de Likert. Con cinco opciones de respuestas. Se validó el instrumento mediante el método juicio de expertos y la confiabilidad se calculó mediante el Coeficiente de Alfa Cronbach, obteniendo como resultado $\alpha = 0,80$, lo que indica que este tiene una confiabilidad alta. En el análisis de los datos se aplicaron herramientas de la estadística descriptiva: cuadros estadísticos y el diagrama de barras para representarlos. En conclusión se sostiene que la efectividad del proceso regular de ascensos de los funcionarios en el Centro de Coordinación Policial Costero Bartolomé Salom el municipio Puerto Cabello del estado Carabobo, se evidencia que el 75 % de las personas encuestadas sostienen que no se organizan actividades de formación continua, ni se estimula profesionalización en la función policial, existe deficiencias en la supervisión y seguimiento de la actuación policial, los informes que se generan de estas actividades carecen de revisión y relevancia, los funcionarios no tienen claridad en cuanto a la evaluación de desempeño y no se aplican técnicas para la promoción del personal en la organización.

Palabras clave: Ascenso, regulares, organización, policial, estatal.



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



**PROCESO DE ASCENSOS REGULARES DENTRO DE UNA
ORGANIZACION POLICIAL ESTADAL EN EL MUNICIPIO PUERTO
CABELLO DEL ESTADO CARABOBO.**

Autor: Villalonga, Eli

Tutor: Msc. Rolando Smith

Fecha: Octubre 2018

ABSTRACT

The investigation is directed to analyze the process or regular promotion within a state police organization of Puerto Cabello city, Carabobo state. It is based on the Chiavenato's I(2003) Rodriguez, I (2007) Ramirez, M y Sanchez, D (2016), Vola Luhrs, R (2009), and Ivancerich, J (2005) proposals. Now from the methodological point of view, it is based on the non-experimental and field designed with a descriptive level. The study universal corresponding by 95 employees policemen and policewoman who work at the coast force coordination center (CCPC) "Bartolome Salom" in Puerto Cabello, Carabobo state; the intentional statistic was conformed of 20 polices in promoting process. For the recollecting data, the survey made was in question form. This instrument was made from 17 question Likert scale type. With 5 answer options. This instrument was validated by the method of expert judges and the confiability was calculated from the Alfa Cronbach Coefficient, having as the result $\alpha=0.80$, which means very high confiability. In the data, analysis the tool applied was the descriptive stadistic: stadistic chart and the and bar diagram to show them. In conclusion to support the effectiveness of the regular process of promoting the polices employees in the coast force coordination center (CCPC) "Bartolome Salom" in Puerto Cabello city, Carabobo state, it is clear that 75% of the survey people a progressive activities of promotion it is not organized, the professional police function is not stimulated, there is deficiency in supervision and relevant, the police employees are not clear to carry out the test and technics are not applied for the promotion of the organization personal.

Keyword: Promoting, Regular, Organization, Police, and State.

INTRODUCCIÓN

El proceso de ascenso consiste en el avance en la escala en las jerarquías puestos de la organización mediante los resultados de la evaluación de desempeño basado en los méritos y la actuación del personal según sus funciones y roles. Es más característico de las organizaciones públicas que las privadas que requieren de forma definida jerarquizar al personal para determinar el nivel de responsabilidad y la forma del disfrute de los beneficios, es un movimiento interno dentro de todas las organizaciones que permiten además de esto la depuración y llevado a cabo a través de un plan de carrera, que permite diagnosticar competencias para los puestos y así se reconozcan los esfuerzos de cada individuo dentro de la organización.

El Contexto de estudio de la investigación es el Centro de Coordinación Policial Costero “Bartolomé Salom” del municipio Puerto Cabello en el estado Carabobo, espacio en el cual se indagó sobre el proceso que se sigue en cuanto a los ascensos de los funcionarios policiales que laboran en el mismo, para tal fin se trabajó con una muestra intencional seleccionada de la población que cumple funciones dentro de esta instancia policial.

El objetivo de la investigación estuvo orientado a Analizar el proceso de ascensos regulares dentro de una organización policial estatal en el municipio Puerto Cabello del estado Carabobo. Este condujo el estudio hacia el logro del análisis planteado mediante el alcance de los objetivos específicos delimitados y que facilitaron el desarrollo de la actividad investigativa.

La investigación realizada, se estructuró en cuatro capítulos. En el Capítulo I titulado El problema, contiene el planteamiento del problema, los objetivos de la investigación, general y específicos además de la justificación de la investigación.

El Capítulo II, denominado Marco Teórico Referencial, presenta los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y legales, la operacionalización de las variables y la definición de términos.

En el Capítulo III, reseña el marco metodológico, describe el diseño de la investigación, el tipo y el nivel de investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la validez y confiabilidad de los instrumentos, las técnicas de análisis de los datos.

El Capítulo IV, presenta el análisis e interpretación de los resultados, obtenidos de la aplicación del instrumento, para tal fin se organizaron los datos en cuadros estadísticos, se representaron en gráficos de barras con su respectiva interpretación.

Además se detallan las conclusiones, recomendaciones generadas una finalizado el estudio, las referencias bibliográficas consultadas y los anexos respectivos.

CAPITULO I

EL PROBLEMA.

Planteamiento del problema

Los ascensos en el contexto policial, llámense regulares o no, dependen en su mayoría, de las destrezas y habilidades obtenidas por los funcionarios de la organizaciones policiales, que definen, los nuevos perfiles, estándares de competencia y procedimientos sistemáticos de desempeño, tomando en cuenta que, la principal función de la Policía, es sin duda alguna, mantener el orden y la paz pública, así como el bienestar y tranquilidad de la comunidad, de allí que las nuevas exigencias que se plantean en cualquier país del mundo frente a situaciones y circunstancia inherentes del trabajo policial, son las de poseer un talento humano policial para constituir cuerpos de policía más eficientes y en ese orden con mayor capacidad de respuesta, más preventivas, capaces de asumir una función decisiva y trascendental: disminuir el índice delictivo y la violencia y que reine la paz en la comunidad.

En América Latina, se presentan experiencias en cuanto a los procesos de ascensos y promociones, en el sector público, y en especial en las organizaciones policiales responsables de un tema tan delicado como lo es el de la seguridad ciudadana en donde las oportunidades tanto de ingreso como de capacitación, son limitadas para un sector específico, debido a que se deben distribuir por jerarquías, responsabilidades y nivel de capacitación que tiene cada individuo dentro de la misma.

Al respecto Friederich, E (2012), sostiene que a raíz de las reformas policiales, se busca atender todos los aspectos que involucra la función policial, con la finalidad de imprimirle mayor transparencia a los procedimientos que se aplican, mejorar las condiciones en las cuales se desarrollan, de este modo aplicar modelo de organización que optimice el servicio policial y garantice que las personas que laboran en esta área cumplan con sus funciones y se les garanticen sus derechos.

En este contexto, las instituciones públicas, en países como Guatemala, México y Ecuador además de muchos otros en este continente, a nivel competitivo cada día utilizan una administración que plantea modelos más exigentes, personal con habilidades concretas y vinculadas a las funciones que debe cumplir y que les a la organización lograr los objetivos deseados y el éxito en su cometido.

Es por ello que, también en los proceso de ascensos regulares dentro de una organización policial, se basa primeramente en la evaluación de credenciales, seguido de una evaluación de desempeño, esta última y tomando en cuenta que existe al igual otra forma de ascenso como lo es, la extraordinaria, en la cual se toman en cuenta los méritos por desempeño en una actividad específica y no a través de una gestión en un tiempo determinado.

Todo esto, al no cumplirse, se hace difícil introducir reorientaciones y mejoras a la misma, evitando que se presente la descalificación de un personal preparado para asumir nuevas responsabilidades, debido a que conduce a generar cierta desmotivación en los funcionarios y funcionarias policiales, además de limitaciones en el ejercicio del derecho y el deber de participar en los procesos de evaluación de su desempeño dentro del cuerpo de policía incidiendo de forma directa en la prestación de dicho servicio.

Ante esta panorámica, la República Bolivariana de Venezuela como país Latinoamericano no escapa a dicha realidad, por tal motivo, en función de la Reforma Policial iniciada en el año 2006, se realizan intentos por transformar algunas de las formas de actuar en las instancias policiales e introducir cambios en los procesos de carácter administrativo, entre ellos los ascensos de los funcionarios y funcionarias policiales. Al respecto. Cacioppo, G (2016: 2), plantea que, “se busca definir las estrategias de trabajo para garantizar un mecanismo transparente y eficaz que otorgue nuevos rangos a los funcionarios y funcionarias policiales”

En este contexto, se ubica el Estado Carabobo, en donde se evidencia dos debilidades importantes en las estancias de carácter policial de carácter estatal, en materia de ascenso, entre las que se pueden nombrar: 1.- Falta de supervisión por parte del ente rector para la promoción periódica que permita la aplicabilidad homogénea en los procesos de ascensos regulares, y así, motivar y resaltar las habilidades y destrezas en los individuos que conforman la organización policial, 2.- El nivel de motivación del funcionario para acudir y atender el proceso regular de ascensos dentro de la organización.

Aunado a esto, las limitaciones en la coherencia y prosecución de programas y estrategias que se contemplan en la aplicación de las pruebas requeridas para alcanzar los ascensos dentro de las organizaciones policiales, lo que conlleva a aminorar confianza de los funcionarios y funcionarias policiales en el proceso para acceder a la jerarquía inmediata superior. Estas debilidades deben ser sometidas a discusión, por parte del personal, los organizadores y supervisores dentro de diferentes organizaciones policiales con la finalidad de plantear alternativas de solución viables.

Se ubica en esta situación, al Centro de Coordinación Policial Costero (C.C.P.C) “Bartolomé Salom”, en Puerto Cabello, en el cual se reproduce la problemática descrita, las funcionarios y funcionarias policiales en el mismo, se

muestran desmotivados a participar en el proceso de ascenso regular debido a que sienten desconfianza, existen debilidades en cuanto a su aplicación y desarrollo, existe la necesidad de supervisión por parte del ente rector y quiénes coordinan estas instancias policiales, asimismo hacer seguimiento al desarrollo profesional en la función policial y ofrecer oportunidades formativas para tales fines.

En función de la problemática expuesta se plantean las siguientes interrogantes: ¿Cómo es el proceso de ascensos regulares dentro de una organización policial estatal en el municipio Puerto Cabello? ¿Cuáles son los factores que inciden en el proceso regular de ascensos de los funcionarios de una organización policial estatal en el municipio Puerto Cabello? y ¿Cuál es la efectividad del proceso de ascensos regulares dentro de una organización policial estatal en el municipio Puerto Cabello?

Objetivos de la Investigación

Objetivo general

Analizar el proceso de ascensos regulares dentro de una organización policial estatal en el municipio Puerto Cabello del estado Carabobo

Objetivos específicos

-Describir el proceso de ascensos regulares dentro de una organización policial, estatal en el municipio Puerto Cabello del estado Carabobo.

-Identificar los factores clave que inciden en el proceso regular de ascensos de los funcionarios de una organización policial estatal en el municipio Puerto Cabello del estado Carabobo.

-Determinar la efectividad del proceso regular de ascensos de los funcionarios de una organización policial estatal en el municipio Puerto Cabello del estado Carabobo.

Justificación de la investigación

Esta investigación se justifica, en función del análisis que se realizará del proceso de ascenso regular, que se desarrolla en una organización policial de carácter estatal en el municipio Puerto Cabello, lo que facilitara conocer el diagnóstico de las fortalezas y debilidades, los factores claves y su efectividad, lo que contribuirá a implementar una evaluación efectiva que facilite optimizar el desempeño laboral del personal de dicha instancia a nivel policial.

Es por tanto que, la relevancia del estudio se focaliza desde lo laboral, en que los resultados que se obtengan pueden proyectarse a otros cuerpos policiales del estado Carabobo tanto a nivel municipal como nacional, que puede ser considerada como referencia para asumir transformaciones y cambios en cuanto a los procesos regulares de ascenso que puedan desarrollarse en estas organizaciones.

La investigación reportará beneficios en el aspecto social, para la institución en cuanto a favorecer al personal con una evaluación acorde al contexto legal del ejercicio de la función policial y delimitar variables de investigación que permita mejorar la administración de personal en las organizaciones policiales, así como también, la comunidad se beneficiara al contar con funcionarios policiales satisfechos, motivados y formados para el cargo y jerarquía que asumen dentro de la policía.

En el aspecto metodológico, esta investigación generará la aplicación de los métodos de investigación para concebir conocimiento válido y confiable dentro de un área que requiere ser investigada para aportar información que impulse un desempeño eficiente en relación a la evaluación del desempeño de los funcionarios policiales dentro del ámbito institucional y legal.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

El marco teórico representa el producto de la revisión bibliográfica, tal y como lo define Arias, F (2006: 106), “es el producto de la revisión documental-bibliográfica, y consiste en una recopilación de ideas, posturas de autores, conceptos y definiciones, que sirven de base a la investigación por realizar”. Este proceso conlleva a la consulta de autores para orientar el sentido y los objetivos de investigación.

Antecedentes de la investigación

Es por ello, que la investigación que se desarrolla está vinculada íntimamente con las que se consultaron y tienen referencia al problema en estudio. A saber, la definición de antecedentes de la investigación según Arias, F (2006):

Se refiere a los estudios previos, trabajos y tesis de grado, trabajos de ascensos, artículos e informes científicos relacionados con el problema planteado, es decir, investigaciones realizadas anteriormente y que guardan alguna vinculación con nuestro proyecto, por lo que no debe confundirse con la historia del objeto en cuestión a la investigación. (p... 106).

Trátase de todas las actividades de investigación presentadas de formas distintas, llámese trabajos de investigación de grado informes científicos entre otros lo que le da sentido mediante la vinculación de los mismos a la investigación.

Antecedentes nacionales.

Hernández , J (2015), desarrolló el trabajo “Incidencia de la evaluación de desempeño en el rendimiento laboral de los funcionarios y funcionarias en la dirección de inteligencia y estrategias preventivas de la policía de Carabobo”, presentado ante la Universidad de Carabobo, como requisito para optar al título de Magister Scientiarum en Ciencias Económicas y Sociales, teniendo como objetivo general determinar la incidencia de la evaluación del desempeño en el rendimiento laboral de los funcionarios y funcionarias en la dirección de inteligencia y estrategias preventivas de la policía de Carabobo.

El trabajo de investigación fue realizado bajo enfoque cuantitativo, documental dentro de un diseño no experimental de campo, aplicado a una población finita conformada por los funcionarios y funcionarias de la dirección de inteligencia y estrategias preventivas, la cual fue objeto de esta investigación. El mismo concluye la evaluación de desempeño permite detectar errores en el diseño del puesto de trabajo, promoviendo las fortalezas y motivando al personal a participar en todos los procesos y actividades organizadas por la institución. Este estudio aporta elementos de carácter teórico sobre la evaluación de desempeño que guarda vinculación con el proceso de ascenso en la función policial, objeto de indagación en este trabajo.

Por otro lado, Roa, J (2015), realizó la investigación cuyo título fue “Proceso de formación de los funcionarios de la coordinación policial número 04 del instituto autónomo de la policía del estado Miranda”, presentado ante la Universidad Nacional Abierta, como requisito para optar de Magister Scientiarum en Ciencias de la Educación, teniendo como objetivo general analizar los procesos de formación continua aplicada a los funcionarios y funcionarias pertenecientes

a la coordinación policial número 04 del municipio Páez, de la parroquia Rio Chico del instituto autónomo de la policía del estado Miranda durante el año 2013.

El trabajo de investigación se centra en un estudio descriptivo aplicado a 167 funcionarios de dicha coordinación policial tomando como muestra 67 que pertenecen al nivel táctico y 100 del nivel operacional. El mismo concluye que en el proceso de selección del personal para integrarlos al proceso de formación a través de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad, cada funcionario y funcionaria según el rango, nivel jerárquico y conocimientos adquiridos en las distintas capacitaciones a las cuales hayan asistido en un periodo determinado.

Guerra, K y Reverol, E (2013), presentaron el estudio titulado “Consecuencias jurídicas del nuevo modelo policial sobre reclasificación de jerarquías en los organismos de seguridad del Estado”, presentado en la Universidad Rafael Urdaneta como requisito para optar al título de abogado. El objetivo general fue analizar las consecuencias jurídicas del nuevo modelo policial sobre reclasificación de jerarquías en los organismos de seguridad del Estado.

La metodología utilizada fue de tipo descriptivo-documental, con un diseño bibliográfico, las técnicas de recolección utilizadas fueron la observación documental y el análisis de contenido, se interpretó la información mediante la hermenéutica jurídica. Sobre la base de los resultados se concluye que la policía es un servicio público universal en las ciudades, para el proceso de ubicación en las jerarquías en los cuerpos policiales existía diversos criterios, a partir del Resolución 169(2011), se inicia un proceso de homologación y reclasificación de las jerarquías, el mismo trajo inconformidad en los oficiales de carrera, razón por la cual se plantea la profesionalización y formación continua como prioridad para obtener un ascenso. Los aportes de esta investigación contribuyen a ampliar el marco teórico y sustentar la problemática presentada.

Antecedentes internacionales

Por su parte , Domínguez ,M (2015), en su trabajo de investigación “ Análisis de las causas de rotación de personal de la empresa Holcrest S.A.S ” , presentado como requisito para optar de Magister Scientiarum en Administración, en la Universidad de Medellín, Colombia, tuvo como objetivo general analizar las causas que inciden en la rotación de personal en la empresa Holcrest S.A.S. La investigación se centra en un diseño cuantitativo de tipo descriptivo, recurriendo a la encuesta como técnica, con una población de 30 personas en calidad de contratadas.

En el mismo se concluye que la empresa debe prestar más atención a esta área debido a que las principales causas de mayor impacto dicha rotación son: 1.- salario, 2.- oportunidades de carrera, 3.- balance vida-trabajo, 4.- reconocimiento y cooperación entre áreas, logrando una mejor atención hacia el público, en consecuencia una mayor motivación propia en los procesos rotación o movimiento de personal en cuanto a ascensos y promociones. Su aporte se centra en los aspectos de orden práctico que se siguen en el análisis de cómo se realiza la rotación de personal y en que criterios se sustenta, entre los cuales se encuentra los ascensos.

También, Piedra, M (2015), presentó su trabajo de investigación titulado “Diseño de un plan de carrera del servidor público en el Comando del Servicio Aeropolicial de la Policía Nacional del Ecuador “, en la Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador, para optar al título de Magister en Desarrollo del Talento Humano., tuvo como objetivo general, diseñar de un plan de carrera del servidor público en el Comando del Servicio Aeropolicial de la Policía Nacional del Ecuador.

La metodología que siguió fue en la modalidad proyecto factible, con un diseño de campo. Se desarrolló en tres fases: Determinación de las necesidades de la fuerza de trabajo en el Servicio Aeropolicial: potencialidades de desarrollo, puestos claves.,

desarrollo del Plan de carrera del Servidor Público en el Servicio Aeropolicial: Planes de Carrera y Sucesión y determinación de su viabilidad. Se concluye que al contar con un plan de carrera en el SAP se logrará: Mayor motivación, menor rotación interna del personal, incremento en la productividad, disminución de costos de reclutamiento, se contaría con planes de sucesión, cuando se generan los pases del personal policial. Aporta sustento teórico relacionado a la relación del plan de carrera con los procesos de ascenso a nivel policial.

Bases teóricas

A cerca de las bases teóricas, tal y como lo define Arias, F (2006: 107), aporta que “implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado”.

1. Gestión del talento humano.

El talento humano es el recurso de personas dentro de la intelectualidad que posea la organización basada en las ideas y propuestas de trabajo de su personal, tal y como lo identifica. Balza, A (2010:14), especifica que “el talento humano es el conjunto de saberes y haceres de los individuos y grupos de trabajo en las organizaciones, pero también a sus actitudes, habilidades, convicciones, aptitudes, valores, motivaciones y expectativas respecto al sistema individuo, organización, trabajo y sociedad.”. Lo que determina dentro de la organización al talento humano su importancia no solo en su producción sino, en la movilización del mismo en los procesos de movimiento interno dentro de la organización policial.

En relación a la gestión del talento humano, Chiavenato, I (2013):

La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes (p.10).

La gestión del talento humano tomando en cuenta al trabajo como un hecho social que involucra a todos los individuos de una organización, por ende depende de aspectos como el cultural de cada organización, contexto ambiental tecnología entre otros.

2. Proceso de ascenso

2.1. Ascenso

Sobre la definición de ascenso, Rodríguez, J (2007:397), aporta que “cuando se habla de ascenso se alude al movimiento de un individuo de un cargo de menor responsabilidad a uno de mayor y que se traduce en un aumento de categoría”. El ascenso es la respuesta a la necesidad presentada por la empresa de promover a alguien y para llevarlo a cabo tiene presentes algunos factores como: el seguimiento al progreso del o los posibles candidatos; la observación de cómo se ha llevado a cabo el plan de carrera en ellos.

Este proceso se sigue para determinar si son aptos o no para el nuevo puesto; las competencias y la evaluación de desempeño, pues para un empleado es muy motivador que se le tengan en cuenta a la hora de una promoción, en tanto la empresa está reconociendo su esfuerzo y entrega por ella.

Los procesos de ascensos son más característicos de las organizaciones públicas que las privadas que requieren de forma definida jerarquizar al personal para determinar el nivel de responsabilidad y la forma del disfrute de los beneficios, es un movimiento interno dentro de todas las organizaciones que permiten además de esto la depuración y llevado a cabo a través de un plan de carrera, que permite diagnosticar competencias para los cargos y así se reconozcan los esfuerzos de cada individuo dentro de la organización.

2.2. Reglas básicas para procesos de ascensos

Rodríguez, J (2007), propone unas reglas básicas para el desarrollo de los procesos de ascensos en las organizaciones:

1. Desde la selección, investigar por sus aptitudes quien de estos es el candidato para ascender, independiente del puesto que vaya a ocupar.
2. Realizar una calificación de méritos no solo sobre las cualidades que necesita para su trabajo actual, sino sobre las que se pueden aprovechar en los puestos que pueden ascender.
3. Estandarizar, lo más técnicamente que sea posible, las pruebas a que se sujetaran los candidatos.
4. En caso de que haya empleados igual de competentes se dará preferencia siempre al más antiguo.
5. Seleccionar para la prueba a los que tengan mejores calificaciones, pero dentro del grupo formados en razón de la antigüedad, por ejemplo de uno a cinco años, de uno a treinta días, etc.
6. Ampliar los periodos de prueba para puestos muy técnicos a fin de poder contar con tiempo suficiente para la observación (p.398).

Constituyen estas reglas la forma de realizar en forma organizada y secuencial actividades dirigidas a estimular la promoción en la organización atendiendo a las normas organizacionales y lo establecido en el contexto legal del país según el tipo de puesto. Asimismo establecer los mecanismos y procedimientos que deben cumplirse para la solicitud de ascensos en la organización.

3. Plan de carrera

Ramírez, M y Sánchez, D (2016:7), explican sobre los planes de carrera “como estrategia para lograr Inplecement en la organización”. Los planes de carrera son el camino trazado por las organizaciones dependiendo de sus exigencias y planes de desarrollo aplicado al talento humano, así que es bien sabido que, los planes de carrera son cónsonos con cada realidad de cada organización.

Para Vola Luhrs, R (2009), al momento de implementar los planes hay que tener en cuenta:

1. El pasado del individuo. Para conocer las competencias que son exportables de la persona y que han sido aprendidas por el ejecutivo en sus posiciones anteriores a la actual y que hoy son usufrutuadas por la empresa.
2. El hoy de la empresa. Los requerimientos del puesto de trabajo actual, definidos por la empresa vs el performance.
3. El mercado. Cómo lo define la Competencia, o los requerimientos de dicho puesto en el mercado. (p. 2).

Los planes de carrera al momento de ser aplicados se deben tomar en cuenta varios aspectos para determinar las competencias del individuo que integra la organización, y depende entre otras de las necesidades de la organización con respecto al mercado, los puestos de trabajo ofertados en la empresa de hoy. Lo que da como resultado que, el movimiento del personal dentro de la organización - su ascenso, transferencia, descenso y despido- sea un aspecto principal de la administración de los recursos humanos.

Sastre y Aguilar (2003:1), los planes de carrera deben establecerse de manera secuencial y lógica, según se presenta a continuación.

Figura 1. Pasos para establecer Planes de carrera



Fuente: Sastre y Aguilar (2003)

Al respecto, Piedra, M (2015), expresa que “ un plan de carrera es un método aplicable al desarrollo de futuras aptitudes, que se fundamenta en colocar al colaborador en puestos de trabajo cuidadosamente estudiados para proporcionar la oportunidad de desarrollar las competencias necesarias para puestos de exigencias mayores(p.13).De esta manera, se estudia el desarrollo de las personas que los puestos que ejerce y cómo es su desempeño en los mismos, obteniendo resultados que facilitan ampliar la caracterización de cada puesto.

3. 1. Inplacement

Ramírez, M y Sánchez, D (2016:1), especifican que “es una técnica innovadora es la forma de preservar el capital intelectual al interior de las organizaciones; es decir, las formas de conservar el talento humano innovador dentro de la organización”, Esta técnica facilita la identificación de las competencias de las personas para ubicarlos dentro de un puesto dentro de las organizaciones.

Es la promoción de un individuo de la organización que está en un puesto dentro de un plan de carrera establecido y creado para tal fin, y de opción considerable para optar a un cargo mejor dentro de la organización. El ser promovido a una mejor área de trabajo, implica una mayor motivación y por ende en muchas ocasiones un mayor desempeño de las funciones de cada trabajador.

4. Evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño, es concebida por Ivancevich, J (2005), como:

Aquella actividad que permitirá a la organización determinar el grado en que un colaborador de la compañía se está desempeñando bien o si tiene algunos factores negativos que no le han permitido contribuir y dar cumplimiento con calidad al desarrollo de las tareas para las que fue vinculado a la empresa. Otros términos con los que se denota la evaluación del desempeño son: Revisión del desempeño, calificación del personal, evaluación de méritos, valoración del desempeño, evaluación de empleados y valoración de empleados. (p. 260).

Dentro de una evaluación de desempeño se establece como una actividad que permite a las organizaciones determinar las competencias y el grado de colaboración de la organización, logrando determinar factores negativos que no permiten cumplir con las metas de calidad propuestas por dicha organización.

Bases legales

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. N° 36.860(1999).

La Carta Magna (2009) en su artículo 144 indica que “La ley establecerá el estatuto de la función pública mediante normas sobre el ingreso, ascenso, traslado,

suspensión y retiro de los funcionarios y funcionarias de la administración pública, y proveerá su incorporación a la seguridad social” (p. 35).

Según la Carta Magna, el estado está en la obligación de establecer, las normas mediante ley dentro de las organizaciones públicas para promover el desarrollo y la participación tanto de los individuos dentro de las mismas y de las comunidades, en los distintos niveles en los distintos cargos correspondientes, promoviendo y fomentando el pensamiento crítico a fin de desarrollar el potencial creativo y la construcción de valores determinado por la identidad nacional con una visión latinoamericana y universal.

Ley Orgánica del Servicio De Policía y Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana. (2009) en el Artículo 10. Establece que:

Los cuerpos de policía propenderán al uso racional del talento humano y de los recursos materiales y presupuestarios. La asignación de recursos a los cuerpos de policías se adaptará estrictamente a los requerimientos de su funcionamiento para el logro de sus metas y objetivos (p. 5)

Los cuerpos de policía dentro del principio de eficiencia, propenderán al uso racional del talento humano, dentro de un servicio integral que viene a satisfacer las necesidades de seguridad de la población, preparando y motivando al personal en ejercicio, con un talento humano entrenado para ello, ejecutándolo con una serie de medidas ejercidas en nombre del estado para preservar entre otras cosas la vida y los bienes de la comunidad, haciendo uso racional de los recursos aportados por el estado para tal fin.

Reglamento de decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Estatuto de la Función Policial en materia de administración de personal y desarrollo de la carrera policial. (2017) en el Artículo 41. Establece que:

Los aspirantes y las aspirantes a ingresar a la carrera policial, así como quienes detentan la condición de funcionarios y funcionarias policiales tendrán el derecho y el deber de participaren los concursos o procesos establecidos para el ingreso, formación continua, reentrenamiento, evaluación de desempeño y ascensos dentro del respectivo cuerpo de policía... (p. 22)

El ingreso y la organización jerárquica, será única y aplicable a todos los cuerpos de policía y comprenderá una escala de tres niveles en paso conforme lo prevea el Estatuto de la Función Policial. Es por ello que, tanto los aspirantes como, los que detentan condición de funcionarios policiales tendrán el deber y el derecho de participar en los procesos descritos en los planes de carrera para los distintos concursos y procesos, como ascensos, entre otros, establecidos en la presente ley.

Se explica los niveles de la organización policial, las jerarquías que integran la estructura de la policía, de esta forma se encuentran distribuidos los funcionarios policiales en una estación policial. Las responsabilidades de cada grupo dependen de un conjunto de características y requisitos que deben cumplir para estar ubicado en cada nivel.

Operacionalización de Variables

Arias (2006), plantea que “la variable es una característica o cualidad, magnitud o cantidad, que puede sufrir cambios, y que es objeto de análisis, medición, manipulación o control en una investigación” (p.57). Las variables están representadas

por los aspectos que se estudian en el estudio que se realiza sobre un tema o problema específico y que guardan diferentes tipos de relaciones o vinculación.

Según Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010), la operacionalización de variables implica una definición conceptual y una operacional. La primera se trata de definiciones que describen la esencia de la variable, la segunda constituye los procedimientos que detallan las actividades que el investigador debe observar y que indican la existencia de un concepto teórico. Este proceso de delimita en el cuadro 1.

Cuadro 1.Operacionalización de las variables

Objetivo general: Analizar el proceso de ascensos regulares dentro de una organización policial estatal en el municipio Puerto Cabello del estado Carabobo

Objetivos específicos	Variable	Dimensión	Indicadores	Técnica	Instrumento	Ítems
-Describir el proceso de ascensos regulares dentro de una organización policial, estatal en el municipio Puerto Cabello del estado Carabobo.	Proceso de ascensos regulares	Promoción en la organización policial	-Movimiento del personal -Descripción de puestos -Condiciones de trabajo -Competencias y funciones de puestos -Preservación del talento humano.	Encuesta	CUESTIONARIO	1 2 3 4 5
-Identificar los factores clave que inciden en el proceso regular de ascensos. los funcionarios en una organización policial estatal en el municipio Puerto Cabello del estado Carabobo.	Factores clave que inciden en el proceso regular de ascensos	Actuación en la función policial	-Desarrollo del plan de carrera -Actuación del personal -Acreditación académica -Historial personal -Instancias de supervisión y seguimiento -Observación continua -Desarrollo personal			6 7 8 9 10 11 12
-Determinar la efectividad del proceso regular de ascensos de los funcionarios en una organización policial estatal en el municipio Puerto Cabello del estado Carabobo.	Efectividad del proceso regular de ascensos	Evaluación del proceso regular de ascensos	-Formación continua -Profesionalización de la función policial -Evaluación del desempeño -Revisión a los informes de supervisión y seguimiento. -Aplicación de Inplacement			13 14 15 16 17

Fuente: Elaboración propia (2018)

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO.

El marco metodológico del proyecto incluye todas aquellas actividades que conlleven a determinar la forma de llevar dicha investigación, e incluye diseño, nivel y tipo de investigación, tal y como lo define Arias, F (2006; 110), aporta que “es el cómo se realizara el estudio para responder al problema planteado”.

Diseño de la investigación

El diseño de la presente investigación no experimental, de campo está relacionado, como lo define Arias, F (2012:27) con “la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado”. En atención al diseño, la investigación se clasifica en, no experimental y de campo. Arias, F (ob.cit.), define la investigación de campo como:

Aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (Datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes. De allí su carácter de investigación no experimental. (p. 31)

Trátase de una recolección de datos que se realiza en campo directamente a los sujetos que participan en la realidad propuesta donde, el investigador sin manipular o controlar las opiniones de cada sujeto con respecto a la variable en estudio, se obtuvo la información que en este caso fue como observador y a través de entrevistas, evitando así no alterar las condiciones existentes.

En cuanto a la investigación no experimental como lo explica Arias F. (2006: 31), “es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna”.

De igual forma, es una investigación de campo, es definido por Arias F (ob.cit.), “como aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna”

Tipo de investigación

El tipo de investigación por su nivel es descriptiva, se realiza cuando la experiencia y la exploración previa indican que no existen descripciones precisas de un evento o realidad determinada. Este nivel permitió detallar el objeto de estudio con mayor precisión y profundidad. Los estudios descriptivos están conceptualizados por Hernández R, Fernández C y Baptista P (2010: 80) como aquellos que “busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población”

Población y muestra

En cuanto a la población, esta es de 95 funcionarios y como lo define Arias, F (ob.cit.) Es un “conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio”.

Asimismo, Hernández R, Fernández C y Baptista P (2010:174) la describen como “un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”. De allí que para la investigación se contó con un universo de 95 funcionarios y funcionarias policiales, que laboran en el Centro de Coordinación Policial Costero (C.C.P.C), en Puerto Cabello, discriminados de la siguiente manera:

Cuadro 2. Distribución de la población

Nivel Jerarquías	Operativo	Táctico	Estratégico	Total
Oficiales	26	0	0	26
Supervisores	10	0	0	10
Supervisores agregados	0	32	0	32
Supervisores jefes	0	24	0	24
Comisionados	0	0	3	3
Total	36	56	3	95

Fuente: Elaboración propia (2018)

En este contexto, la muestra está representada por 20 funcionarios y tal como lo indican Hernández R, Fernández C y Baptista P. (ob.cit.) definen la muestra como un “subgrupo de la población en el que todos los elementos de esta tienen la misma posibilidad de ser elegidos”. Por ende, para este estudio la muestra fue de tipo intencional donde se seleccionan tomando en cuenta a los siguientes criterios:

- 1.- Funcionarios en edades comprendidas entre 24 y 60 años
- 2.-Tiempo de servicio igual o mayor a cinco (3) años
- 3.-Tiempo cumplido para ascender o en proceso de ascensos
- 2.- Dispuestos a participar en el proceso

La muestra quedó conformada por 20 policías que laboran en el CCP Costero, en Puerto Cabello., los cuales reunían los criterios establecidos para su selección y participación como grupo informante al cual se le aplicó el cuestionario dirigido a recopilar datos que facilitaron el análisis del proceso de ascensos de los funcionarios y funcionarias policiales en esta instancia policial.

Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos

Dada las características del presente estudio, el investigador empleó las técnicas de recolección de datos denominadas: observación, la revisión documental y la encuesta en su modalidad de cuestionario. En relación a la primera, Arias, F (2012: .69), la presenta como “una técnica que consiste en visualizar mediante la vista, en forma sistemática, cualquier hecho, fenómeno o situación que se produzca en la naturaleza o en la sociedad, en función de unos objetivos de investigación preestablecidos”. En vista que el autor de este trabajo es parte de la comunidad en estudio se ha decidido emplear observación directa.

Por su parte, en relación a la técnica de la encuesta, está descrita por Arias, F (2012:.72) como “una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular “. En relación al instrumento, se aplicó un cuestionario con 17 preguntas basadas en una escala de Likert, con cinco opciones de respuestas, presentadas de la siguiente manera:

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

En relación a la revisión documental, Hurtado, J (2008:247) sostiene que “es una técnica en la cual se recurre a información escrita productos de la investigación y experiencias de otros investigadores y autores” .Esta técnica permitió indagar sobre información teórica necesaria para el desarrollo de la investigación.

Validez y confiabilidad del instrumento

Validez del instrumento

Para Palella, S y Martins, F (2012), la validez se define “como la ausencia de sesgos. Representa la relación de lo que se mide y aquello lo que realmente se quiere medir. Existen varios métodos de garantizar la evidencia” (p172). La validación de contenido del cuestionario se realizará mediante juicio de expertos con la finalidad de garantizar la validez de contenido del instrumento.

Sobre el juicio de expertos, Hurtado, J (2010), establece que:

El juicio de expertos es un sondeo de opinión entre expertos que permite, dos cosas: primero, que pueda recurrirse a la técnica de entrevista y evaluación de cuestionario desarrollada y verificada en el campo de la investigación. Segundo, que el asesoramiento individual pueda ser juzgado de acuerdo a la competencia de los expertos consultados, deben ser consideradas entre otros los especialistas independientes o la persona, entre el círculo de conocido o los directos colaboradores del propio responsable de la decisión. (p.55).

En este estudio, el desarrollo del juicio de expertos consistió en someter al instrumento a la revisión por parte de tres personas, dos expertos en el área administrativa y gerencial y un (01) una persona experta en metodología, quienes validaron el instrumento a través de criterios (ver cuadro 2) y sus opiniones referentes

al contenido, así como observaciones y sugerencias para mejorar dicha prueba. (Ver anexo B).

Cuadro 3.-Apreciación cualitativa

Código	Apreciación cualitativa
B	BUENO: El indicador se presenta en grado igual o ligeramente superior al mínimo aceptable.
R	REGULAR: El indicador no llega al mínimo aceptable pero se acerca a él.
D	DEFICIENTE: El indicador está lejos de alcanzar el mínimo aceptable.

Fuente: Palella, S y Martins, F. (2010)

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad de un instrumento a criterio de Hernández y otros (2010:200), “se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales”. Este procedimiento consistió en la administración del instrumento mediante una prueba piloto, que se dirigió a aplicar la prueba a un grupo pequeño de sujetos con características similares a la muestra. En este caso 09 personas, a partir de estos resultados se calculan el Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, debido a que las preguntas del mismo son polidicotómicas (varias opciones de respuestas).

El cálculo del Coeficiente de confiabilidad Al de Cronbach, se realizó mediante la fórmula:

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

Donde:

K: El número de ítems

S_i^2 : Sumatoria de Varianzas de los Ítems

S_t^2 : Varianza de la suma de los Ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Asimismo se utilizó como apoyo del Programa Microsoft Office Excel 2010, obteniendo como resultado $\alpha=0.80$, al compararlo con los valores del cuadro 3 lo que indica que el instrumento muestra una confiabilidad alta.

Cuadro 4. Valores para Alfa Cronbach

Rangos	Magnitud
0,81 – 1	Muy alta
0,61 - 0,80	Alta
0,41 - 0,60	Moderada
0,21 - 0,40	Baja
0,01 - 0,20	Muy baja

Fuente: Palella, S y Martins, F. (2010)

Técnica de Análisis de los Datos

Puntualiza Hernández y otros (2010:419) que el análisis de datos como “un conjunto de puntuaciones ordenadas en sus respectivas categorías”. Los datos recopilados se procesan con apoyo de la estadística descriptiva. Para el correspondiente análisis y procesamiento de datos recolectados se empleó el programa de gestión de data Excel bajo ambiente Microsoft Windows versión 2007. Los mismos se organizaron mediante cuadros estadísticos y gráficos de barras, con el fin de señalar las tendencias para su posterior análisis e interpretación.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se muestran los resultados obtenidos durante el desarrollo de la investigación. Asimismo, se pone en práctica la metodología empleada para el análisis e interpretación de los datos. Esta información fue analizada para dar respuesta a los objetivos planteados en el primer capítulo. Seguidamente se presenta el análisis e interpretación de los resultados de la aplicación del cuestionario a la muestra intencional conformada por los 20 policías en proceso de ascenso en el Centro de Coordinación Policial Costero “Bartolomé Salom”.

Este momento de la investigación, a criterio de Selltiz C, Jahoda M y otros (citados por Balestrini, M, 2006::169), “se dirige a resumir las observaciones llevadas a cabo en forma tal que proporcionen respuestas a las interrogantes de la investigación”. El análisis e interpretación da respuestas a cada una de las preguntas planteadas y que se reflejan en los objetivos de la investigación.

El análisis e interpretación de los resultados está basado en verificar las tendencias que muestran el análisis estadístico que se presenta para cada ítem, además de facilitar la interpretación respecto a cada una dimensión de las variables en estudio. Estas son: Proceso de ascensos regulares en su dimensión: Promoción en la organización policial, Factores clave que inciden en el proceso regular de ascensos en su dimensión: Actuación en la función policial y Efectividad del proceso regular de ascensos en su dimensión: Evaluación del proceso regular de ascensos.

Objetivo1. -Describir el proceso de ascensos regulares dentro de una organización policial, estatal en el municipio Puerto Cabello del estado Carabobo.

Variable: Proceso de ascensos regulares **Dimensión:** Promoción en la organización policial

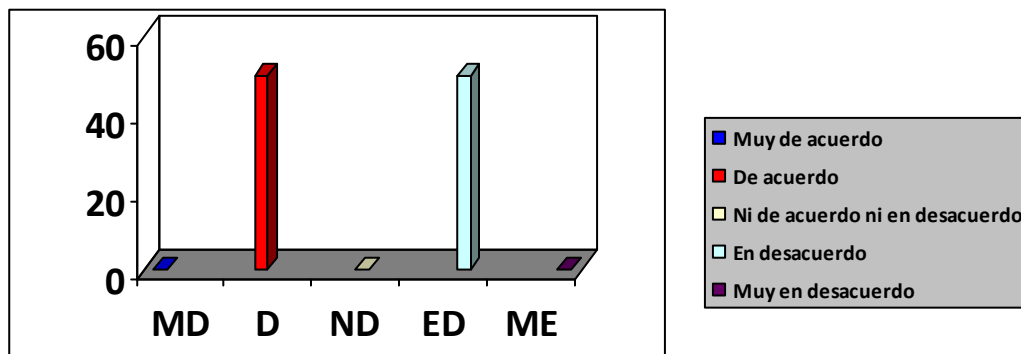
Ítem 1. ¿Considera usted que se desarrolla un Movimiento del personal por concepto de ascensos regulares en el Centro de Coordinación Policial Costero Bartolomé Salom?

Cuadro 5. Movimiento del personal por concepto de ascensos regulares

Respuestas	f	%
Muy de acuerdo	0	0
De acuerdo	10	50
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	10	50
Muy en desacuerdo	0	0
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico 1. Movimiento del personal por concepto de ascensos regulares



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación:

Por lo antes expuesto por los encuestados en el ítem 1 indican que el 50% está de acuerdo con la apreciación planteada sobre la existencia de un Movimiento del personal por concepto de ascensos regulares en el Centro de Coordinación Policial Costero Bartolomé Salom, el 50% restante está en desacuerdo con la misma. Deja

demostrado que la normativa vigente, dentro del reglamento de decreto con valor, rango y fuerza de ley del estatuto de la función policial en materia de administración de personal y desarrollo de la carrera policía de 2017, que se encuentra dentro de la visión y misión de la organización policial antes mencionada, se cumple no de forma regular, con los parámetros establecidos por la misma en materia de la organización del personal policial,

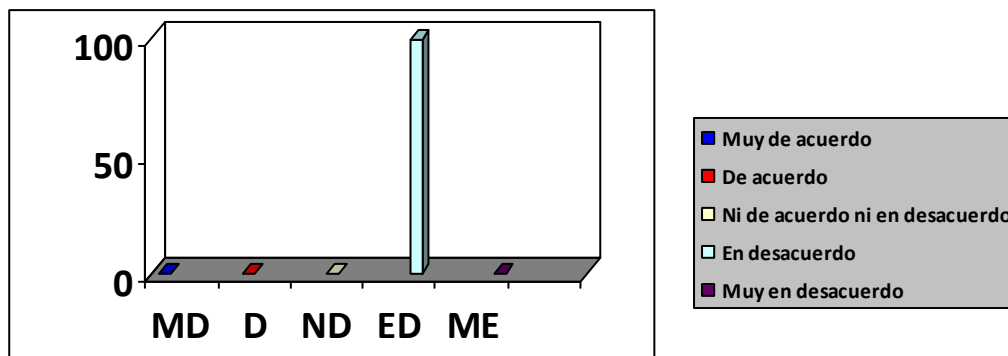
Ítem 2. ¿Considera usted que existe una descripción de los puestos y jerarquías que conforman la estructura organizativa en el Centro de Coordinación Policial Costero Bartolomé Salom?

Cuadro 6. Descripción de los puestos y jerarquía

Respuestas	f	%
Muy de acuerdo	0	
De acuerdo	0	0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	20	100
Muy en desacuerdo	0	0
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico 2. Descripción de los puestos y jerarquías



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación:

Los encuestados al ítem 2 indican que el 100% está en desacuerdo con la apreciación planteada sobre la existencia de una descripción de los puestos y jerarquía que conforman la estructura organizativa en el Centro de Coordinación Policial Costero Bartolomé Salom. Aunque se establece en la ley Orgánica del Servicio de Policía y Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana en su artículo 56, y los artículos 35 y 36 de la ley de estatuto de la función policial, no se conoce de la misma para su aplicación dependiendo del desarrollo y evaluación de los funcionarios en el centro de coordinación policial costero, demostrando un entero desconocimiento de la misma, que promuevan un mejor desempeño policial para beneficio de la institución y de las comunidades.

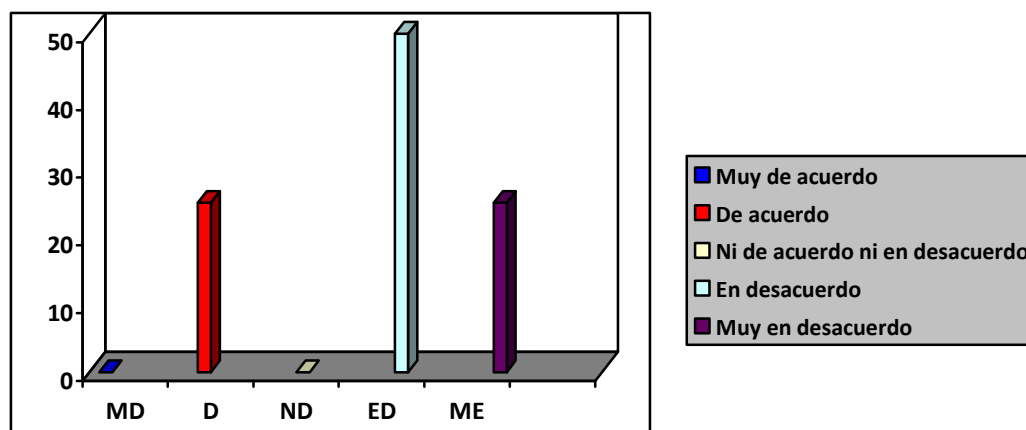
Ítem 3. ¿Considera usted que están delimitadas las Condiciones de trabajo de cada puesto y jerarquía en el Centro de Coordinación Policial Costero Bartolomé Salom?

Cuadro 7. Delimitación de las Condiciones de trabajo de cada puesto y jerarquía

Respuestas	f	%
Muy de acuerdo	0	0
De acuerdo	5	25
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	10	50
Muy en desacuerdo	5	25
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico 3. Delimitación de las Condiciones de trabajo de cada puesto y jerarquía



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación:

El ítem 3 indica, según los encuestados que el 50% está en desacuerdo con la apreciación planteada sobre la delimitación de las Condiciones de trabajo de cada puesto y jerarquía previsto en la ley orgánica sobre las condiciones y medio de trabajo. En el Centro de Coordinación Policial Costero Bartolomé Salom, otro 25% opina que está muy en desacuerdo con la misma y el 25% restante asegura estar de acuerdo. Según lo antes expuesto se sostiene que durante los distintos procesos de ascensos, se evalúan fuera del conocimiento de la legislación vigente en materia laboral lo que redunda en una evaluación con debilidades y un posible individuo liderando un grupo de funcionarios con las mismas características.

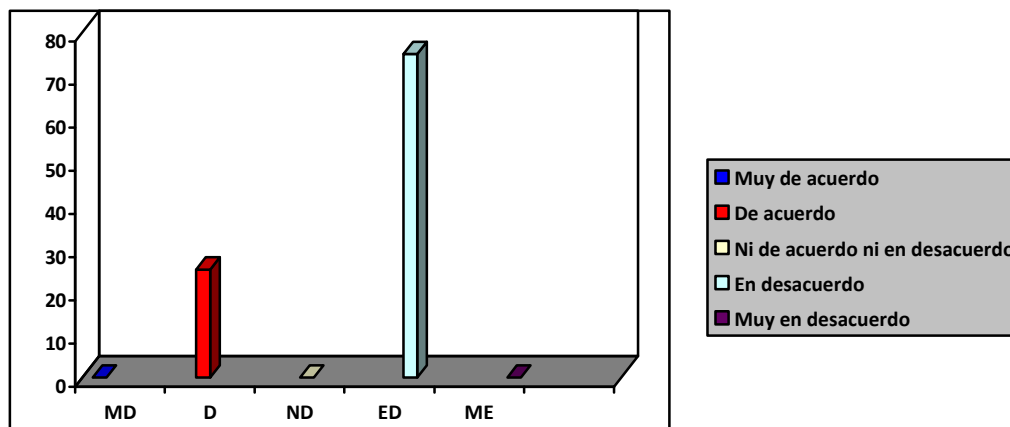
Ítem 4. Considera usted que están definidas las Competencias y funciones de cada puesto y jerarquía en el Centro de Coordinación Policial Costero Bartolomé Salom?

Cuadro 8. Definición de Competencias y funciones de cada puesto y jerarquía

Respuestas	f	%
Muy de acuerdo	0	
De acuerdo	5	25
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	15	75
Muy en desacuerdo	0	0
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico 4. Definición de Competencias y funciones de cada puesto y jerarquía



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación:

En este mismo orden de ideas, las máximas autoridades policiales estatales y municipales, según artículo 58 de la ley Orgánica del Servicio de Policía y cuerpo de Policía Nacional Bolivariana corresponde a los gobernadores y alcaldes establecer los indicadores de desempeño de los funcionarios en cada centro de coordinación policial, lo que nos lleva a interpretar a los encuestados en el ítem 4 los cuales indican que el 75% está en desacuerdo con la apreciación planteada sobre la definición de las Competencias y funciones de cada puesto y jerarquía en el Centro de

Coordinación Policial Costero Bartolomé Salom, el 25% restante está de acuerdo con la misma.

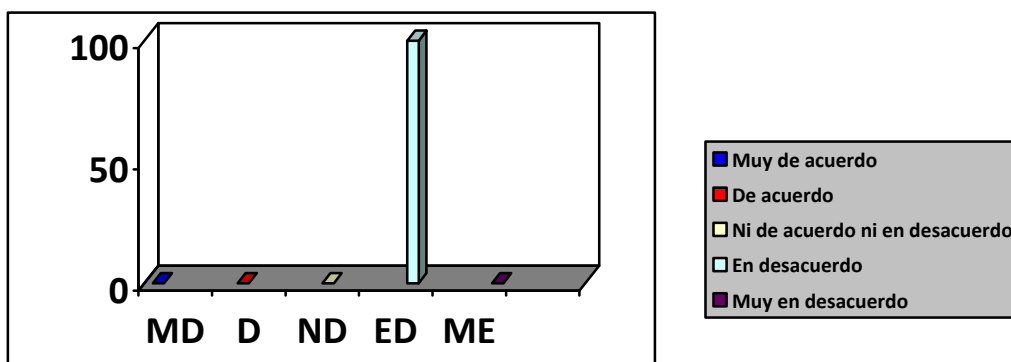
Ítem 5. ¿Considera usted que se aplican estrategias para la Preservación del talento humano en el Centro de Coordinación Policial Costero Bartolomé Salom?

Cuadro 9. Estrategias para la Preservación del talento humano

Respuestas	f	%
Muy de acuerdo	0	
De acuerdo	0	0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	20	100
Muy en desacuerdo	0	0
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico 5. Estrategias para la Preservación del talento humano



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación:

Teniendo en consideración las condiciones y medio ambiente de trabajo para el desempeño laboral dentro del servicio de policía, las respuestas de los encuestados al ítem 5 reflejan que el 100% está en desacuerdo con la apreciación planteada sobre la aplicación de estrategias para la Preservación del talento humano en el Centro de Coordinación Policial Costero Bartolomé Salom.

Objetivo 2. Identificar los factores clave que inciden en el proceso regular de ascensos de los funcionarios de una organización policial estatal en el municipio Puerto Cabello del estado Carabobo.

Variable: Factores clave que inciden en el proceso regular de ascensos

Dimensión: Actuación en la función policial

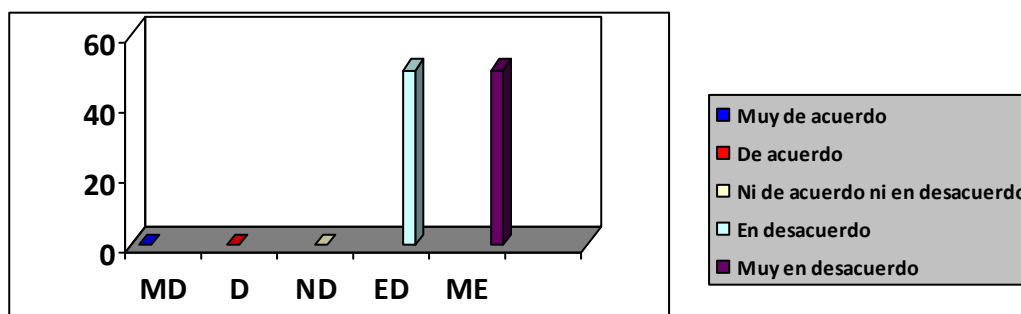
Ítem 6. ¿Considera que se realiza un seguimiento al desarrollo del plan de carrera de los funcionarios policiales?

Cuadro 10. Seguimiento al desarrollo del plan de carrera

Respuestas	f	%
Muy de acuerdo	0	
De acuerdo	0	0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	10	50
Muy en desacuerdo	10	50
Total	20	100

Fuente:Elaboración propia (2018)

Gráfico 6. Seguimiento al desarrollo del plan de carrera



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación:

El seguimiento de la carrera policial, establecido en la ley de estatuto de la función policial en sus artículos 35 y 36, dentro de los mismos indicadores establecidos para todos los funcionarios del cuerpo de policía y no específicamente por centro de coordinación o estación policía que conlleve a una mayor eficiencia en la evaluación de desempeño de forma individual, indica que, por la opinión de los encuestados al ítem 6 indican que el 50% está en desacuerdo con la apreciación planteada sobre la realización de un seguimiento al desarrollo del plan de carrera de los funcionarios policiales, el 50% restante está muy en desacuerdo con la misma.

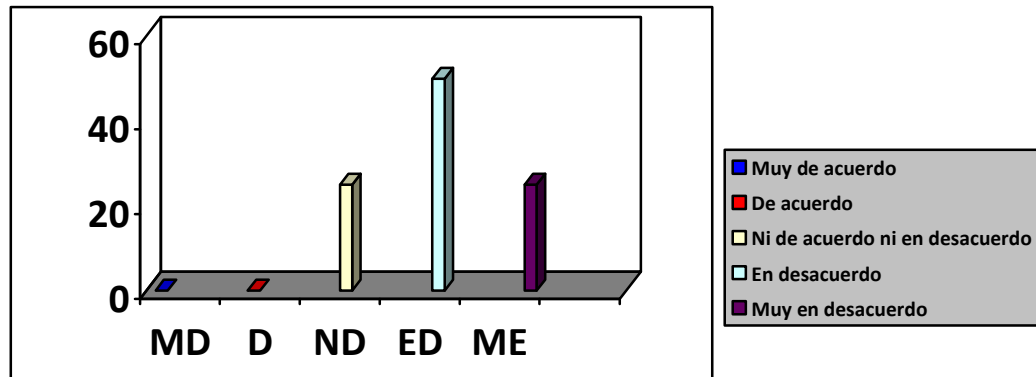
Ítem 7. ¿Considera usted que se lleva un registro de la actuación de cada funcionario policial en el Centro de Coordinación Policial Costero Bartolomé Salom?

Cuadro 11. Registro de la actuación policial

Respuestas	f	%
Muy de acuerdo	0	
De acuerdo	0	0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	25
En desacuerdo	10	50
Muy en desacuerdo	5	25
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico 7. Registro de la actuación policial



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación:

Los registros policiales de la actuación de cada funcionarios, a pesar que se realizan con muchas deficiencias, se fortalece en los procesos de ascensos debido a que se realizan desde el poder central por parte del ente rector como lo es el ministerio del poder popular para las relaciones de Interior, Justicia y Paz, dejando una impresión en las respuestas de los encuestados al ítem 7 indican que el 50% está en desacuerdo con la apreciación planteada sobre el registro de la actuación de cada funcionario policial en el Centro de Coordinación Policial Costero Bartolomé Salom, un 25% está muy en desacuerdo y el 25% restante está de acuerdo con la misma.

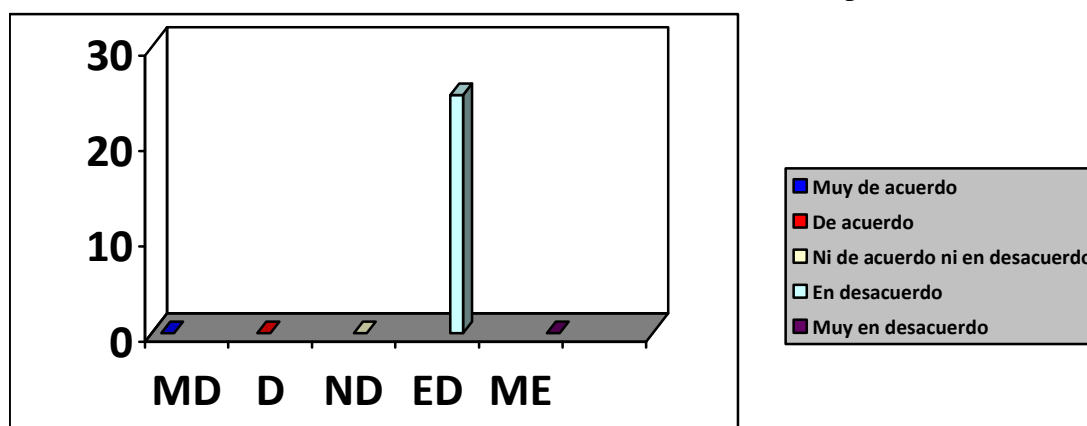
Ítem 8. ¿Considera usted que se toma en cuenta la Acreditación académica de los funcionarios policiales adscritos al Centro de Coordinación Policial Costero Bartolomé Salom?

Cuadro 12. Acreditación académica de los funcionarios policiales

Respuestas	f	%
Muy de acuerdo	0	
De acuerdo	0	0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	20	100
Muy en desacuerdo	0	0
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico 8. Acreditación académica de los funcionarios policiales



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación:

La acreditación académica se toma en cuenta a la hora de cumplir con el requisito de participar en el proceso, opaciéndose la misma al evaluar las habilidades y destrezas desarrolladas desde el punto de vista intelectual, cuando en el momento de la decisión para aprobar el proceso regular de ascensos no es el mismo proceso que promueve al personal a la jerarquía inmediata superior sino, queda a discrecionalidad de personas directivos de proceso mismo. Es por ello que se denota en la respuestas de los encuestados al ítem 8 indican que el 100% está en desacuerdo con la

apreciación planteada sobre tomar en cuenta la Acreditación académica de los funcionarios policiales adscritos al Centro de Coordinación Policial Costero Bartolomé Salom.

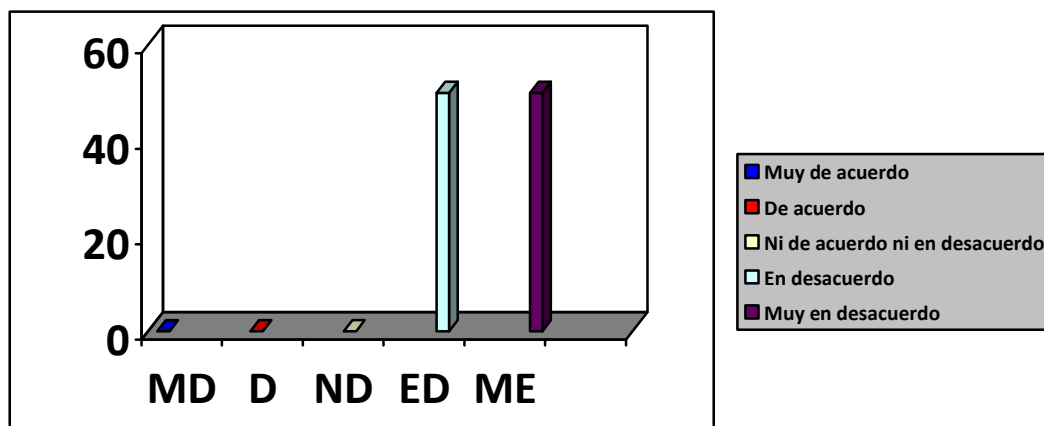
Ítem 9. ¿Considera usted que se lleva un Historial personal de cada funcionario policial en el Centro de Coordinación Policial Costero Bartolomé Salom?

Cuadro 13. Historial personal de cada de cada funcionario policial

Respuestas	f	%
Muy de acuerdo	0	
De acuerdo	0	0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	10	50
Muy en desacuerdo	10	50
Total	20	100

Fuente:Elaboraciòn propia (2018)

Gráfico 9. Historial personal de cada de cada funcionario policial



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación:

Los historiales no se llevan de forma completa, no solo dentro del centro de coordinación policial sino, del cuerpo de policía en sí. La ley de Estatuto de la Función Policial, en su artículo 33 establece la creación del historial personal del funcionario policial, lo que certifica la historia de desarrollo tanto personal como profesional requisito indispensable para optar al ingreso tanto de los ascensos regulares como extraordinario, lo que involucra también el tiempo de servicio en el centro de coordinación policial y del cuerpo de policía en sí. Tomando en cuenta la apreciación antes mencionada se puede decir que las respuestas de los encuestados al ítem 9 indican que el 50% está en desacuerdo con la apreciación planteada sobre llevar un Historial personal de cada funcionario policial en el Centro de Coordinación Policial Costero Bartolomé Salom, el 50% restante está muy en desacuerdo con la misma.

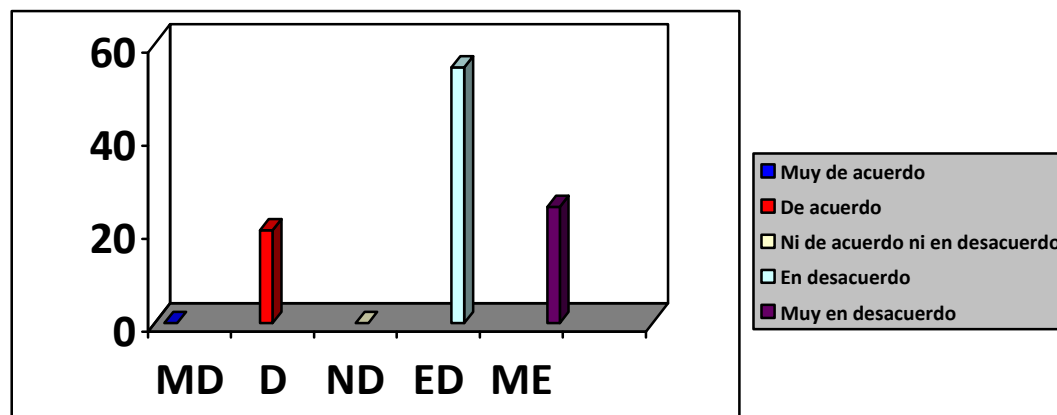
Ítem 10. ¿Considera que existen instancias de supervisión y seguimiento de la actuación del funcionario policial en el Centro de Coordinación Policial Costero Bartolome Salom?

Cuadro 14.Instancias de supervisión y seguimiento de la actuación policial

Respuestas	f	%
Muy de acuerdo	0	0
De acuerdo	4	20
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	25
En desacuerdo	11	55
Muy en desacuerdo	0	0
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico 10. Instancias de supervisión y seguimiento de la actuación policial



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación:

Las instancias de seguimiento y supervisión dentro del centro de coordinación policía se establecen por ley como órganos de control interno y externo, dentro de los internos, se encuentra la Oficina de Control de Actuaciones Policiales (ICAP), en externo los comités de control ciudadano de la actuación policial (CCCP) integrada por 5 ciudadanos de la comunidad en general. Por lo tanto a efecto de la presente investigación los mismos son vinculantes en el proceso de ascensos no se fortalece la supervisión y seguimiento de los superiores inmediatos o jefes de cada división y por ende, de cada individuo que integra la organización policial, dejando debilidades al ingresar en dicho proceso por supervisión muy débil o a discreción. Por tanto, las respuestas de los encuestados al ítem 10 indican que el 55% está en desacuerdo con la apreciación planteada sobre la existencia de instancias de supervisión y seguimiento de la actuación del funcionario policial en el Centro de Coordinación Policial Costero Bartolomé Salom, un 20% está de acuerdo y el 25 % restante opina estar Ni de acuerdo ni en desacuerdo con la misma.

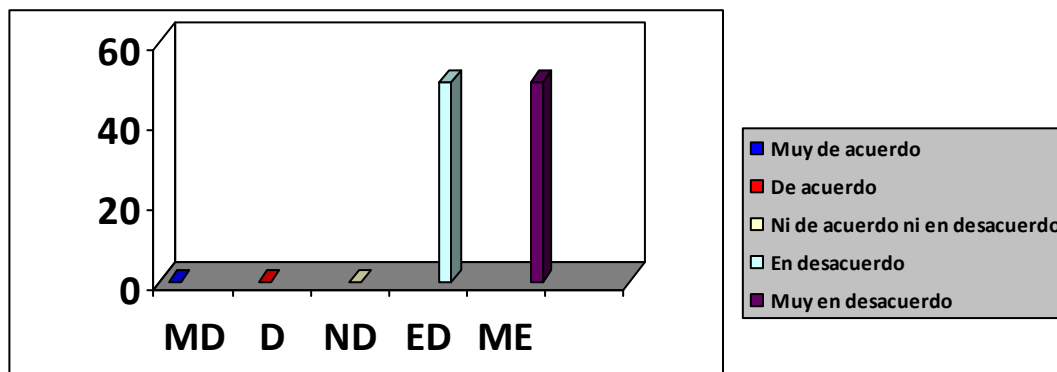
Ítem 11. ¿Considera usted que se realiza una observación continua de la actuación de cada funcionario policial en el Centro de Coordinación Policial Costera Bartolomé Salom?

Cuadro 15. Observación continua de la actuación de cada funcionario policial

Respuestas	f	%
Muy de acuerdo	0	
De acuerdo	0	0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	10	50
Muy en desacuerdo	10	50
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico 11. Observación continua de la actuación de cada funcionario policial



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación:

Al no tener parámetros establecidos por los centros de coordinación policial para cada cargo dentro la función policial, las respuestas de los encuestados al ítem 11 indican que el 50% está en desacuerdo con la apreciación planteada sobre la realización de una observación continua de la actuación de cada funcionario policial en el Centro de Coordinación Policial Costero Bartolomé Salom, el 50% restante está

muy en desacuerdo con la misma, tomando en cuenta que dentro del trabajo del servicio de policía se manejan prejuicios, idiosincrasias y formas de pensar distintas, determina esta al final una mayor apreciación de la comunidad que de los líderes policiales.

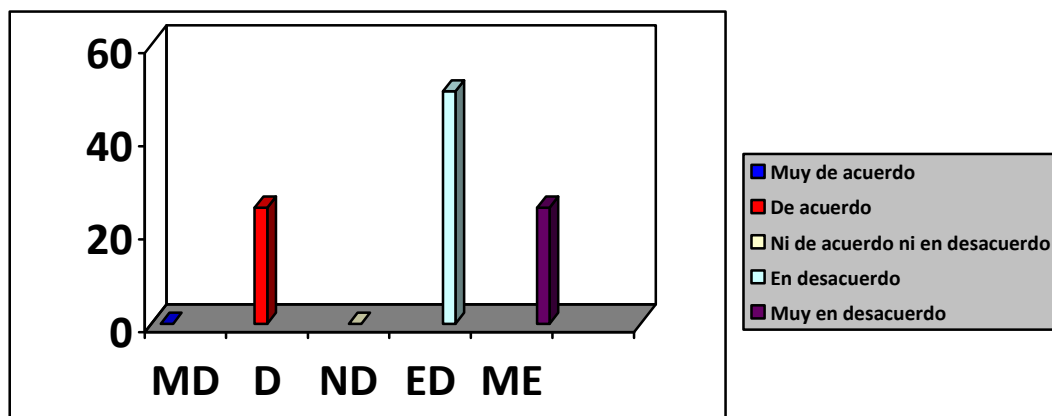
Ítem 12. ¿Considera usted que se estimula el Desarrollo personal de cada funcionario policial en el Centro de Coordinación Policial Costero Bartolome Salom?

Cuadro 16. Desarrollo personal de cada funcionario policial

Respuestas	f	%
Muy de acuerdo	0	0
De acuerdo	5	25
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	10	50
Muy en desacuerdo	5	25
Total	20	100

Fuente:Elaboración propia (2018)

Gráfico 12. Desarrollo personal de cada funcionario policial



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación:

El desarrollo personal avanza en las organizaciones dependiendo de las oportunidades y políticas implementadas en cada organización dentro de su misión y visión a través de una gerencia efectiva. Las respuestas de los encuestados al ítem 12 indican que el 50% está en desacuerdo con la apreciación planteada sobre la estimulación del Desarrollo personal de cada funcionario policial en el Centro de Coordinación Policial Costero Bartolomé Salom un 25% está muy en desacuerdo y el 25% restante está de acuerdo con la misma, reflejando lo antes expuesto, en el proceso de ascensos dentro del centro de coordinación policial Bartolome Salom,

Objetivo 3. Determinar la efectividad del proceso regular de ascensos de los funcionarios de una organización policial estatal en el municipio Puerto Cabello del estado Carabobo.

Variable: Efectividad del proceso regular de ascensos

Dimensión: Evaluación del proceso regular de ascensos

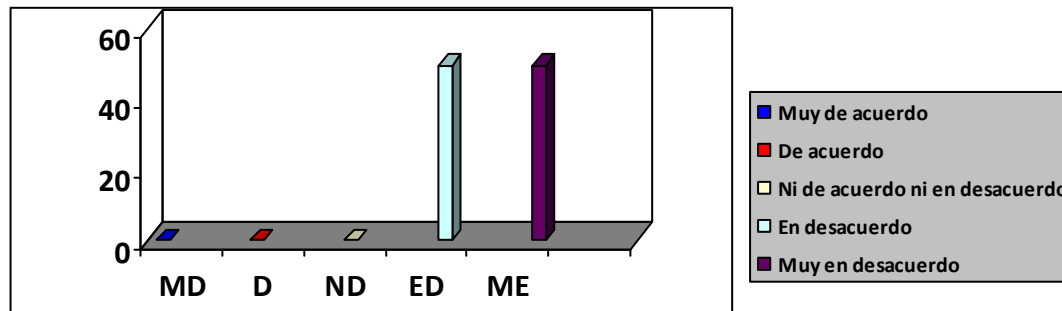
Ítem 13. ¿Considera usted que se organizan actividades de Formación continua dirigidas a los funcionarios policiales adscritos al Centro de Coordinación Policial Costero Bartolomé Salom?

Cuadro 17. Formación continua del funcionario policial

Respuestas	f	%
Muy de acuerdo	0	0
De acuerdo	0	0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	10	50
Muy en desacuerdo	10	50
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico 13. Formación continua del funcionario policial



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación:

La formación continua es responsabilidad de las autoridades de policía establecido en el artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio de Policía y Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana, quienes deben velar por la formación continua del funcionario de policía, tomando en cuenta que la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad ofrece esta oportunidad para formar funcionarios capaces no solo de la función policial en sí, sin que da función investigadora y de extensión que requieren las comunidades. Es por ello que respuestas de los encuestados al ítem 13 indican que el 50% está en desacuerdo con la apreciación planteada sobre la organización de actividades de Formación continua dirigidas a los funcionarios policiales adscritos al Centro de Coordinación Policial Costero Bartolomé Salom, el 50% restante esta muy en desacuerdo con la misma. Reflejado esto que, no se promueven los procesos de formación continua indispensables para el ingreso al proceso de ascensos y de la función policial en sí.

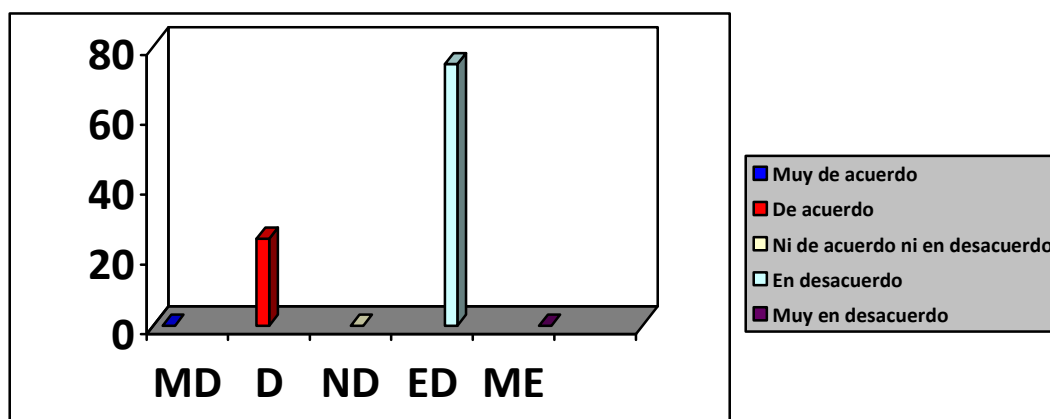
Ítem 14. ¿Considera usted que se propicia la profesionalización de la función policial en el Centro de Coordinación Policial Bartolome Salom?

Cuadro 18. Profesionalización de la función policial

Respuestas	f	%
Muy de acuerdo	0	0
De acuerdo	5	25
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	15	75
Muy en desacuerdo	0	0
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico 14. Profesionalización de la función policial



Interpretación:

Atendiendo a lo antes expuesto en los ítems anteriores, siendo consecuencia de un liderazgo efectivo que promueva la profesionalización de los individuos que conforman en centro de coordinación policial costero, se tiene que las respuestas de los encuestados al ítem 14 indican que el 75% está en desacuerdo con la apreciación planteada sobre propiciar la profesionalización de la función policial en el Centro de Coordinación Policial Costero Bartolomé Salom, el 25% restante está de acuerdo con la misma.

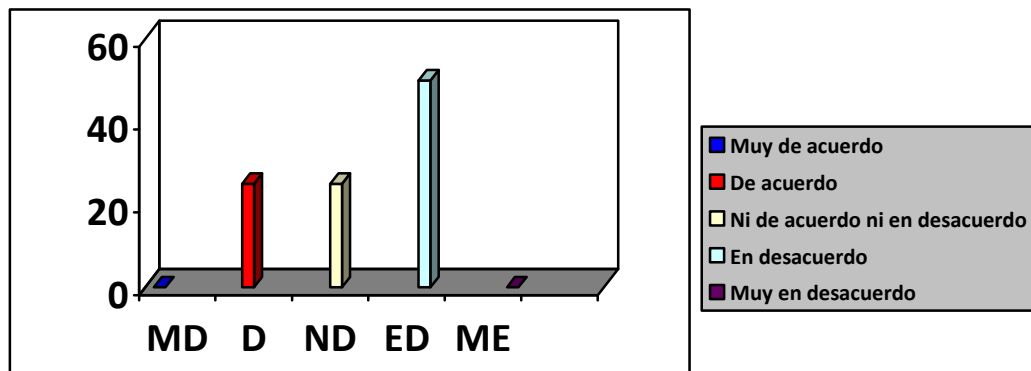
Ítem 15. ¿Considera usted que se realiza una Evaluación del desempeño de la función policial en el Centro de Coordinación Policial Bartolomé Salom?

Cuadro 19. Evaluación del desempeño de la función policial

Respuestas	f	%
Muy de acuerdo	0	0
De acuerdo	5	25
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	25
En desacuerdo	10	50
Muy en desacuerdo	0	0
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico 15. Evaluación del desempeño de la función policial



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación:

Las evaluaciones de desempeño son realizadas una sola vez al año y durante el proceso de ascensos, es decir que no son de forma continua, para evaluar la efectividad de los planes de trabajo establecidos dentro del ámbito laboral. Las respuestas de los encuestados al ítem 15 indican que el 50% está en desacuerdo con la apreciación planteada sobre la realización de una Evaluación del desempeño de la función policial en el Centro de Coordinación Policial Costero Bartolomé Salom, un 25% está de acuerdo y el 25% restante opina estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con

la misma. Por ende al do establecer manuales de labores para cada cargo dentro de cada centro de coordinación policial y tomando en cuenta que dicha evaluación entra dentro del ámbito general más que el individual, conlleva esto a encontrar mayores debilidades dentro del proceso de ascensos regulares, en el centro de coordinación policial.

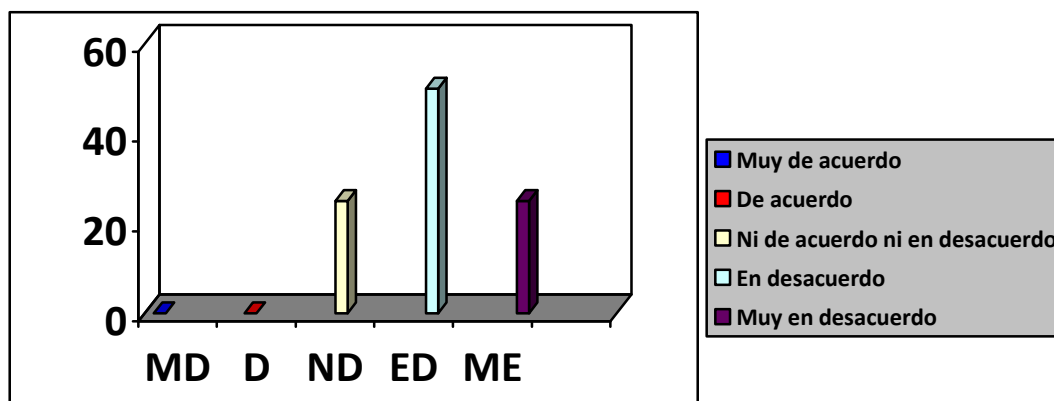
Ítem 16. Considera usted que efectúa una revisión a los informes de supervisión y seguimiento de la actuación policial en el Centro de Coordinación Policial Costero Bartolomé Salom?

Cuadro 20. Revisión a los informes de supervisión y seguimiento

Respuestas	f	%
Muy de acuerdo	0	0
De acuerdo	0	0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	25
En desacuerdo	10	50
Muy en desacuerdo	5	25
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico 16. Revisión a los informes de supervisión y seguimiento



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación:

Los informes de supervisión y seguimiento son de vital importancia porque reflejan el comportamiento en el desarrollo de habilidades y destrezas demostradas en el proceso de ascensos por cada funcionario. Las respuestas de los encuestados al ítem 16 indican que el 50% está en desacuerdo con la apreciación planteada sobre efectuar una revisión a los informes de supervisión y seguimiento de la actuación policial en el Centro de Coordinación Policial Costero Bartolomé Salom, un 25% está muy en desacuerdo y el 25% restante opina estar Ni de acuerdo ni en desacuerdo con la misma. Indicando esto la poca realización de las mismas inclusive de formas muy esporádicas dentro del centro de coordinación policial.

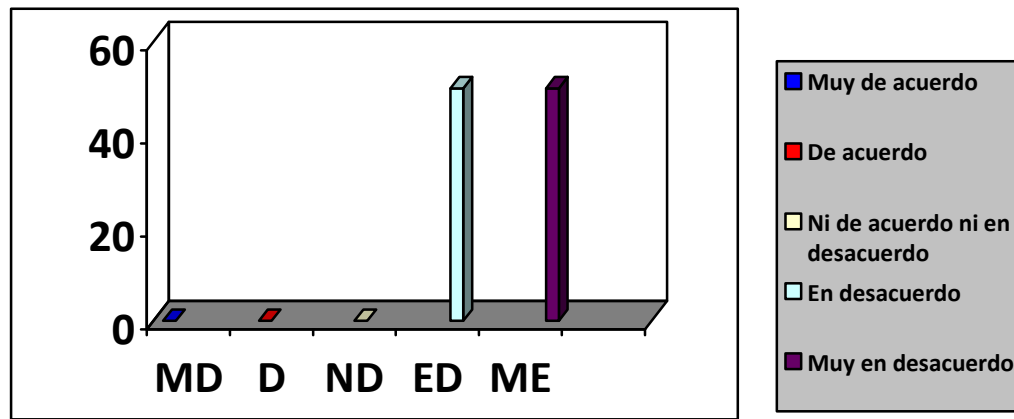
Ítem 17. ¿Considera usted que se aplica el Inplacement (técnica para la promoción del personal) en el Centro de Coordinación Policial Costero Bartolomé Salom?

Cuadro 21. Aplicación el Inplacement (técnica para la promoción del personal)

Respuestas	f	%
Muy de acuerdo	0	0
De acuerdo	0	0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	10	50
Muy en desacuerdo	10	50
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico 17. Aplicación el Inplacement (técnica para la promoción del personal)



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación:

Dando seguimiento a lo antes expuesto se puede decir que las mismas son aplicadas de forma muy empírica, lo que redundará en las respuestas de los encuestados al ítem 17 indican que el 50% está en desacuerdo con la apreciación planteada sobre la aplicación el Inplacement (técnica para la promoción del personal) en el Centro de Coordinación Policial Costero Bartolomé Salom, el 50% restante está muy en desacuerdo con la misma. Impactando en el proceso de ascensos regulares a los funcionarios participantes.

Resumen de los resultados

Se presenta un resumen de los datos obtenidos mediante la aplicación del instrumento a la muestra conformada por los 20 funcionarios seleccionados de la población que labora en el Centro de Coordinación Policial Costero Bartolomé Salom. Aparecen los datos organizados en un cuadro estadístico con frecuencias porcentualizadas, representados en un diagrama de barras además de interpretación por objetivo y variable correspondiente.

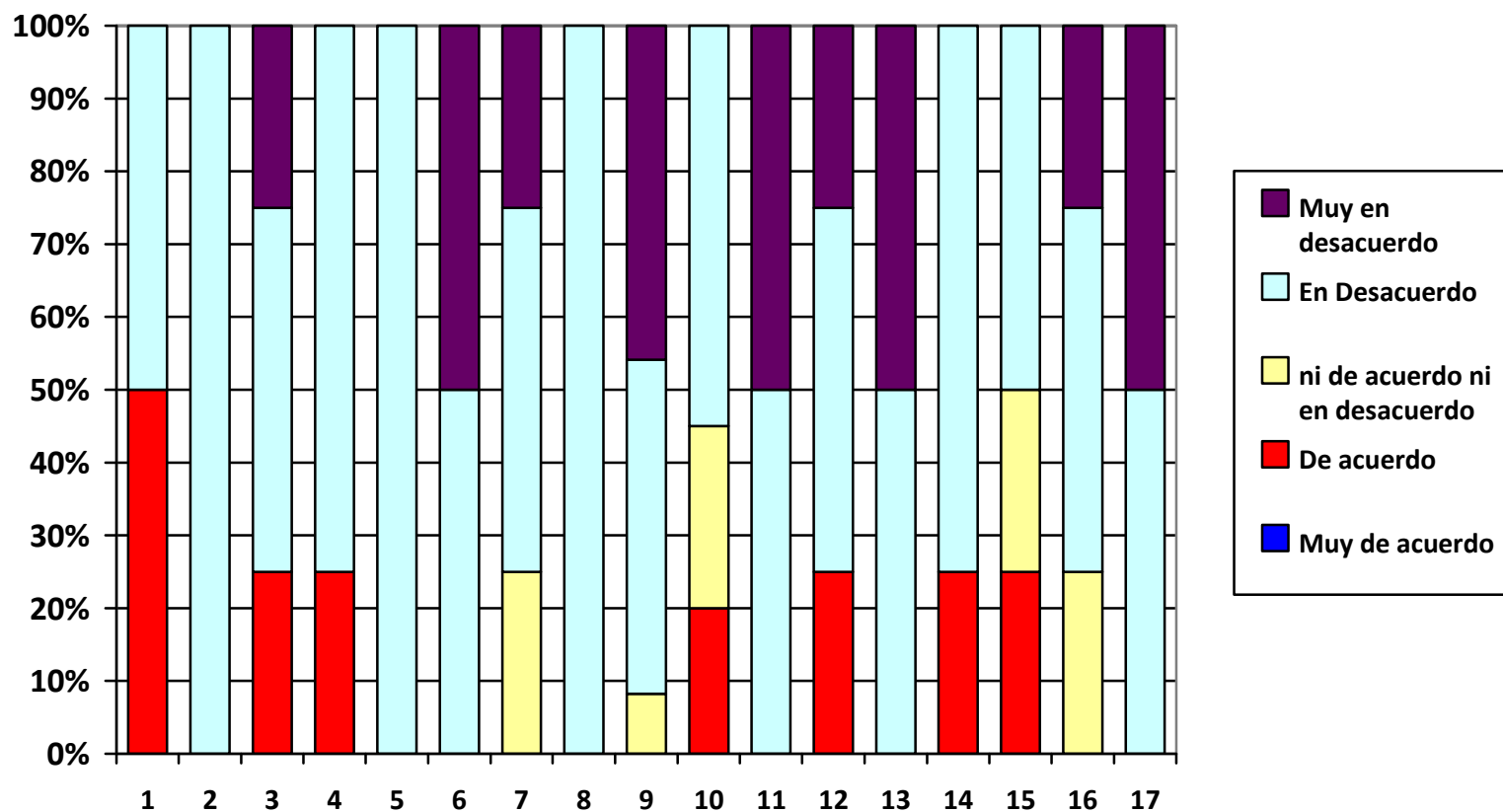
Cuadro N°22

Resumen de los resultados del cuestionario

Ítem	Opciones de respuestas									
	5(MD)		4(D)		3(ND)		2(ED)		1(ME)	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	0	0	10	50	0	0	10	50	0	0
2	0	0	0	0	0	0	20	100	0	0
3	0	0	5	25	0	0	10	50	5	25
4	0	0	5	25	0	0	15	75	0	0
5	0	0	0	0	0	0	20	100	0	0
6	0	0	0	0	0	0	10	50	10	50
7	0	0	0	0	5	25	10	50	5	25
8	0	0	0	0	0	0	20	100	0	0
9	0	0	0	0	0	0	10	50	10	50
10	0	0	4	20	5	25	11	55	0	0
11	0	0	0	0	0	0	10	50	10	50
12	0	0	5	25	0	0	10	50	5	25
13	0	0	0	0	0	0	10	50	10	50
14	0	0	5	25	0	0	15	75	0	0
15	0	0	5	25	5	25	10	20	0	0
16	0	0	0	0	5	25	10	20	5	25
17	0	0	0	0	0	0	10	50	10	50

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico N°18. Resumen de los resultados del cuestionario



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación por variables

Variable: Proceso de ascensos regulares

Según los resultados obtenidos se puede describir el proceso de ascensos regulares dentro del Centro de coordinación Policial Costero “Bartolomé Salom” el municipio Puerto Cabello del estado Carabobo según el 50% de los funcionarios policiales encuestados como un movimiento de personal en la organización, por un 100% de los mismos con falta de una descripción de puestos y jerarquías como apoyo para el desarrollo de los procedimientos, no están delimitadas las condiciones de trabajo ni las competencias y funciones de las personas que se requieren además de la inexistencia de estrategias que permitan la preservación del talento en la organización policial estudiada.

Sobre el proceso de ascenso, Rodríguez, J (2007) explica que el ascenso se refiere efectivamente a un movimiento de personas de un cargo de menor responsabilidad a uno de mayor y que se traduce en un aumento de categoría. Se dirige a atender las necesidades de la organización en cuanto a la promoción. En el caso del Centro de Coordinación Policial Costero “Bartolomé Salom se evidencia que este movimiento le hace falta fluidez y dinamizar los procedimientos para la promoción de los funcionarios policiales según los niveles y jerarquías que plantea la Ley Orgánica del Servicio de Policía y Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana (2009), en su artículo 56.

De igual manera, requiere la delimitación de los puestos y jerarquías en forma detallada especificando, competencias y condiciones de trabajo, al igual que las técnicas y estrategias para preservar el talento humano, como es el caso del Inplacement.

Sobre esta técnica, Ramírez, M y Sánchez, D (2016), detallan que es una técnica que facilita y permite preservar el capital intelectual al interior de las organizaciones; mediante estrategias se identifican las competencias y potencialidades de las personas para ubicarlos dentro de un puesto dentro de las

organizaciones.

Variable: Factores clave que inciden en el proceso regular de ascensos

Los resultados obtenidos permitieron identificar que los factores clave que inciden en el proceso regular de ascensos de los funcionarios del Centro de Coordinación Policial Costero “Bartolomé Salom” el municipio Puerto Cabello del estado Carabobo apuntan a la necesidad de realizar un seguimiento del desarrollo del plan de carrera del funcionario policial, a la organización un sistema registro de la actuación policial , la elaboración de un historial personal de cada persona, la valoración de la acreditación académica de las personas y el impulso de su desarrollo individual así como resaltar la presencia de instancias de supervisión en las organizaciones policiales mediante un trabajo continuo y organizado.

Al respecto, Rodríguez, J (2007), propone unas reglas básicas para el desarrollo de los procesos de ascensos en las organizaciones que detallan un conjunto de factores a atender, entre los que destacan que se requiere un proceso de selección de los candidatos al puesto sobre la base de sus aptitudes, actitudes, competencias, desarrollo en el cargo anterior, méritos, evaluación de desempeño, aplicación de pruebas, observación y registro de la actuación de la persona, estos procedimientos deben ser llevados a cabo o desarrollados por los supervisores o jefes inmediatos.

Al revisar los factores a los cuales se debe atender en el proceso regular de ascensos de los funcionarios del Centro de Coordinación Policial Costero Bartolomé Salom, se encuentra un concordancia con la propuesta de Rodríguez (2007), y sus reglas básicas para el desarrollo de este tipo de procedimiento en las organizaciones y garantizar resultados acordes a las leyes y normas que rigen la materia así como atender al establecimiento de un plan de carrera acorde a la función policia. Tal como lo expresa Vola Luhrs, R (2009), al momento de implementar los planes de carrera hay que tener en cuenta: el pasado del individuo, habilidades y aptitudes, sus competencias, los requerimientos del puesto de trabajo actual y el ambiente de trabajo

Variable: Efectividad del proceso regular de ascensos

Los resultados obtenidos en función de la información suministrada por los encuestados sobre la efectividad del proceso regular de ascensos de los funcionarios en el Centro de Coordinación Policial Costero Bartolomé Salom el municipio Puerto Cabello del estado Carabobo, permitió determinar que el 75 % sostiene que no se organizan actividades de formación continua, ni se estimula profesionalización en la función policial, existe deficiencias en la supervisión y seguimiento de la actuación policial, los informes que se generan de estas actividades carecen de revisión y relevancia, los funcionarios no tienen claridad en cuanto a la evaluación de su desempeño y no se aplican técnicas para la promoción del personal en la organización.

Al revisar la efectividad del proceso de proceso regular de ascensos de los funcionarios en el Centro de Coordinación Policial Costero “ Bartolomé Salom “ se evidencia que se requiere atender al talento humano con el que se cuenta, representado en los conocimientos, competencias, actitudes y aptitudes que poseen los funcionarios policiales que integran el servicio de policía de esta instancia policial. Al respecto Balza, A (2010:14), especifica que el talento humano constituye los saberes y haceres con los cuales cuentan los individuos y grupos de trabajo en las organizaciones.

Ante las necesidades de un manejo efectivo del talento humano e impulsar un proceso de ascenso con efectividad se plantea una gestión del talento humano organizado y en consonancia con las necesidades que se presentan. En relación a la gestión del talento humano, Chiavenato, I (2013), especifica que esta área en las organizaciones depende de aspectos como la cultura organizacional la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes. En el caso del Centro de Coordinación Policial Costero

“Bartolomé Salom”, se amerita una revisión de estos aspectos y reorientar la gestión del talento humano y reconducir el proceso de ascenso regular en la organización.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Concluida la investigación se presentan apreciaciones generadas de los resultados obtenidos y que facilitan dar respuestas a los objetivos planteados:

El proceso de ascensos regulares dentro del Centro de Coordinación Policial Costero Bartolomé Salom el municipio Puerto Cabello del estado Carabobo es caracterizado por un 50% de los funcionarios policiales encuestados como un movimiento de personal en la organización, el 100% de los mismos sostiene que no se cuenta con una descripción de puestos y jerarquías ,ni están delimitadas las condiciones de trabajo ni las competencias y funciones de los mismos además de la falta de estrategias de preservación del talento en la organización policial estudiada.

Los factores clave identificados que inciden en el proceso regular de ascensos de los funcionarios del Centro de Coordinación Policial Costero Bartolomé Salom el municipio Puerto Cabello del estado Carabobo se concentran en la necesidad de realizar un seguimiento del desarrollo del plan de carrera del funcionario policial, organizar un sistema registro de la actuación policial , elaboración de un historial personal de cada persona, valorar la acreditación académica de las personas e impulsar su desarrollo individual así como resaltar la presencia de instancias de supervisión en las organizaciones policiales mediante un trabajo continuo y organizado.

En cuanto a la efectividad del proceso regular de ascensos de los funcionarios en el Centro de Coordinación Policial Costero Bartolomé Salom el municipio Puerto

Cabello del estado Carabobo, se evidencia que el 75 % de las personas encuestadas sostienen que no se organizan actividades de formación continua, ni se estimula profesionalización en la función policial, existe deficiencias en la supervisión y seguimiento de la actuación policial, los informes que se generan de estas actividades carecen de revisión y relevancia, los funcionarios no tienen claridad en cuanto a la evaluación de desempeño y no se aplican técnicas para la promoción del personal en la organización.

Recomendaciones

- 1.-Realizar un manual de descripción de puestos y jerarquías en el cual se presente la descripción de cada uno facilitando el proceso de ascenso debido a que se plantean los requisitos en cuanto a características, funciones, roles, competencias, formación requerida, tiempo de servicio, condiciones de trabajo de los funcionarios de trabajo.
2. Establecer un manual de procedimientos acorde con el contexto legal que permita visualizar las condiciones y pasos que se requieren seguir en el proceso de ascenso regular en las instancias policiales con la finalidad de agilizar la documentación y el acceso a este derecho de los funcionarios policiales.
3. Delimitar como se debe llevar la supervisión de la actuación policía y establecer los mecanismos acordes con las leyes respectivas en materia policial además de la forma de registro de la evaluación de desempeño de cada funcionario policial.
4. Realizar una revisión a como se evalúa y se instrumenta el plan de carrera en el área policía a los fines de proporcionar estrategias que permitan un desarrollo del mismo en función de las necesidades del funcionario y las instancias policiales
5. Planificar y aplicar técnicas que permitan la promoción del personal en forma organizada, acorde a los requerimientos organizacionales, el contexto legal y evitar la burocratización del proceso de ascenso regular en las instancias policiales.

LISTA DE REFERENCIAS

Arias, Fidas. (2006). **El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica.** (4^{ta} ed.) Caracas: Episteme.

Arias, Fidas. (2012). **El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica.** (5^{ta} ed.) Caracas: Episteme.

Balestrini, M.(2006).**Metodología: Diseño y desarrollo del proceso de investigación.** España: Editorial Spiersing..

Balza, Antonio. (2010). **Educación, investigación y Aprendizaje. Una Hermeneusis desde el pensamiento Complejo y transdisciplinario.** San Juan de los Morros: Valencia: Fondo editorial Gremial.

Cacioppo, Guiuseppe. (2016). **Período de ascensos 2016.** Documento en línea. Disponible: <http://www.consejogeneraldepolicia.gob.ve/?p>. Consulta: 2017, junio 3.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). **Gaceta oficial N.-36.860.** Diciembre 30, 1999. Caracas.

Chiavenato, Idalberto (2013) **Gestión del talento humano.** 3ra edición. México: Mc Graw Hill.

Domínguez, María. (2015). **Análisis de las causas de rotación de personal de la empresa Holcrest S.A.S.** Universidad de Medellín. Colombia.

Friederich, Ebert (2012). Reformas policiales en América Latina. Documento en línea. Disponible. <http://www.fes-seguridadregional.org/index.php?optioreformas-policiales-en-america-latina-principios->

Guerra, Karen y Reverol, Elsia (2013). **Consecuencias jurídicas del nuevo modelo policial sobre reclasificación de jerarquías en los organismos de seguridad del Estado.** Universidad Rafael Urdaneta. Zulia.

Hernández Roberto, Fernández Carlos y Baptista, Pilar. (2010). **Metodología de la investigación.** México: McGraw-Hill Interamericana, S.A

Hernández, Josè (2015). **Incidencia de la evaluación de desempeño en el rendimiento laboral de los funcionarios y funcionarias en la dirección de inteligencia y estrategias preventivas de la policía de Carabobo**. Trabajo de grado no publicado. Universidad de Carabobo. Valencia.

Hurtado, Jaqueline (2008). **Investigación Holística**. Documento en línea. Disponible: <http://dip.una.edu.ve/mpe/017metodologiaI/paginas/Hurtado,%20Guia%20para%20la%20comprension%20holistica%20de%20la%20ciencia%20Unidad%20III.pdf>.

Consulta: 2017, junio 3.

Hurtado, Jaqueline. (2010). **El proyecto de investigación. Comprensión holística de la metodología y la investigación**. Caracas: Quirón, Sypal.

Ivancevich, John. (2005). **Administración de recursos humanos**. Bogotá: McGraw-Hill.

Palella, Santa y Martins, Filiberto. (2010). **Metodología de la investigación cuantitativa**. FEDEUPEL. Caracas.

Palella, Santa y Martins, Filiberto. (2012). **Metodología de la investigación cuantitativa**. FEDEUPEL. Caracas.

Piedra, Miryam. (2015). **Diseño de un plan de carrera del servidor público Comando dle Servicio Aeropolicial de la Policía Nacional de Ecuador**. Documento en línea Disponible: [http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4519/1/T1641-MDTH Piedra-Dise%C3%B1o.pdf](http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4519/1/T1641-MDTH%20Piedra-Dise%C3%B1o.pdf)

Ramírez Myriam y Sánchez Diego (2016). **Diseño y elaboración de un plan de carrera**. Documento en línea. Disponible: <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/14525/1/RussRodr%C3%ADguezSoniaPatricia2016.pdf>. Consulta: 2018, febrero 3.

Reglamento del decreto con valor, rango y fuerza de ley del Estatuto de la Función Policial en materia de administración de personal y desarrollo de la carrera policial (2017). **Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela 41.101, decreto con valor, rango y fuerza de ley, decreto N.- 2729**. Febrero 22, 2017. Caracas

Roa, Josè (2015). **Proceso de formación de los funcionarios de la coordinación policial número 04 del instituto autónomo de la policía del estado Miranda**” Universidad Nacional Abierta. Miranda.

Rodríguez, Joaquín. (2007) **Administración moderna de personal**. México: Thomson.

Vola Luhrs, Roberto. (2009). **Inplacement o cómo apropiarse de las competencias de la Competencia**. Documento en línea. Disponible: http://www.voyer.com.uy/documentoII_Inplacement_170409.pdf. Consulta: 2018, febrero 3.

ANEXOS

ANEXO A

CUESTIONARIO



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



PROCESO DE ASCENSOS REGULARES DENTRO DE UNA
ORGANIZACION POLICIAL ESTADAL EN EL MUNICIPIO PUERTO
CABELLO DEL ESTADO CARABOBO

Objetivo: Recopilar información sobre el proceso de ascensos regulares dentro de una organización policial estatal en el municipio Puerto Cabello del Estado Carabobo.

INSTRUCCIONES:

- .-Lea detenidamente
- .-Las opciones de respuestas se identificarán de la siguiente forma: Muy de acuerdo (MD), De acuerdo (D), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (ND), En desacuerdo (ED) y Muy en desacuerdo (ME)
- .-Marque con una X la alternativa que usted considera correcta.
- .-Ante una duda consulte al examinador

Tutor:
Msc. Rolando Smith

Autor
Eli Villalonga

ENERO 2018

	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTAS				
		MD (5)	D (4)	ND (3)	ED (2)	ME (1)
1	¿Considera usted que se desarrolla un Movimiento del personal por concepto de ascensos regulares en el Centro de Coordinación Policial Bartolomé Salom?					
2	¿Considera usted que existe una descripción de los puestos y jerarquía que conforman la estructura organizativa en el Centro de Coordinación Policial Bartolomé Salom?					
3	¿Considera usted que están delimitadas en las Condiciones de trabajo de cada puesto y jerarquía en el Centro de Coordinación Policial Bartolomé Salom?					
4	¿Considera usted que están definidas las Competencias y funciones de cada puesto y jerarquía en el Centro de Coordinación Policial Bartolomé Salom?					
5	¿Considera usted que se aplican estrategias para la Preservación del talento humano Centro de Coordinación Policial Bartolomé Salom?					
6	¿Considera que se realiza un seguimiento al desarrollo del plan de carrera de los funcionarios policiales?					
7	¿Considera usted que se lleva un registro de la actuación de cada funcionario policial en el Centro de Coordinación Policial Bartolomé Salom?					
8	¿Considera usted que se considera la Acreditación académica de los funcionarios policiales adscritos al Centro de Coordinación Policial Bartolomé Salom?					
9	¿Considera usted que se lleva un Historial personal de cada de cada funcionario policial en el Centro de Coordinación Policial Bartolomé Salom?					
10	¿Considera que existen instancias de supervisión y seguimiento de la actuación del funcionario policial en el Centro de Coordinación Policial Bartolomé Salom?					
11	¿Considera usted que se realiza una observación continua de la actuación de cada funcionario policial en el Centro de Coordinación Policial Bartolomé Salom?					
12	¿Considera usted que se estimula el Desarrollo personal de cada funcionario policial en el Centro de Coordinación Policial Bartolome Salom?					
13	¿Considera usted que se organizan actividades de Formación continua dirigidas a los funcionarios policiales adscritos al Centro de Coordinación Policial Bartolome Salom?					
14	¿Considera usted que se propicia la profesionalización de la función policial en el Centro de Coordinación Policial Bartolome Salom?					
15	¿Considera usted que se realiza una Evaluación del desempeño de la función policial en el Centro de Coordinación Policial Bartolomé Salom?					
16	¿Considera usted que efectúa una revisión a los informes de supervisión y seguimiento de la actuación policial en el Centro de Coordinación Policial Bartolomé Salom?					
17	¿Considera usted que se aplicación el Inplacement (técnica para la promoción del personal) en el Centro de Coordinación Policial Bartolomé Salom?					

ANEXO B

VALIDACIÒN JUICIO DE EXPERTOS



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



PROCESO DE ASCENSOS REGULARES DENTRO DE UNA
ORGANIZACION POLICIAL ESTADAL EN EL MUNICIPIO PUERTO
CABELLO DEL ESTADO CARABOBO

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

A continuación se le presenta una serie de categorías para validar los ítems que conforman este instrumento, en cuanto a cuatro (4) aspectos específicos y otros aspectos generales. Para ello, se presentan dos (2) alternativas (Si - No) para que usted seleccione la que considere correcta

Tutor: Msc. Rolando Smith

Autor: Eli Villalonga

N° ITEM	ASPECTOS ESPECIFICOS											
	Claridad en la redacción			Coherencia interna			Mide lo que se pretende			Lenguaje adecuado al nivel con el que se trabaja		
	A	R	D	A	R	D	A	R	D	A	R	D
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9												
10												
11												
12												
13												
14												
15												
16												
17												

A= Bueno R== **Regular** D== Deficiente:

ASPECTOS GENERALES	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones para las respuestas			
Los ítems permiten el logro del objetivo relacionado con el diagnóstico			

Los ítems están presentes en forma lógica-secuencial			
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems que haga falta.			

OBSERVACIONES

VALIDEZ	
APLICABLE: X	NO APLICABLE
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES	

Validado por: Msc. Olga Z, Rodríguez R

Cédula de identidad: 11.743.944

Fecha: 23/01/18

E-mail: olgarod15@hotmail.com _ Teléfono: 04125364640

Firma: _____



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



CERTIFICACIÓN DE VALIDEZ

Yo, _Msc. Olga Z, Rodríguez R, titular de la Cédula de identidad N° 11743944, en mi carácter de experto en Metodología, certifico que he leído y revisado el instrumento para la recolección de datos del Trabajo de Investigación titulado :**PROCESO DE**

ASCENSOS REGULARES DENTRO DE UNA ORGANIZACION POLICIAL ESTADAL EN EL MUNICIPIO PUERTO CABELLO DEL ESTADO CARABOBO, que desarrollan, como trabajo de grado para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, cual a mi criterio y desde el punto de vista de la validez de contenido, reúne los requisitos para su aplicación y , en ninguno de los casos el instrumento debe ser cambiado o modificado ,ya que se perdería o alteraría la esencia de la investigación.

En la ciudad de Puerto Cabello a los 23 días del mes de Enero_ de dos mil dieciocho.

Firma: _____

CI: _____



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



PROCESO DE ASCENSOS REGULARES DENTRO DE UNA ORGANIZACION POLICIAL ESTADAL EN EL MUNICIPIO PUERTO CABELLO DEL ESTADO CARABOBO

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

A continuación se le presenta una serie de categorías para validar los ítems que conforman este instrumento, en cuanto a cuatro (4) aspectos específicos y otros aspectos generales. Para ello, se presentan dos (2) alternativas (Si - No) para que usted seleccione la que considere correcta

Tutor: Msc. Rolando Smith

Autor: Eli Villalonga

N° ITEM	ASPECTOS ESPECIFICOS											
	Claridad en la redacción			Coherencia interna			Mide lo que se pretende			Lenguaje adecuado al nivel con el que se trabaja		
	A	R	D	A	R	D	A	R	D	A	R	D
1												
2												
3												

4												
5												
6												
7												
8												
9												
10												
11												
12												
13												
14												
15												
16												
17												

A= Bueno R== **Regular** D== Deficiente:

ASPECTOS GENERALES	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones para las respuestas			
Los ítems permiten el logro del objetivo relacionado con el diagnóstico			
Los ítems están presentes en forma lógica-secuencial			
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems que haga falta.			

OBSERVACIONES _____

VALIDEZ	
APLICABLE X	NO APLICABLE
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES	

Validado por: Dr. Aníbal J, Blanco B

Cédula de identidad: 7.166.356 Fecha: 25/01/18

E-mail: anibalturismo69@gmail.com Teléfono: 04165459533

Firma: _____



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



CERTIFICACIÓN DE VALIDEZ

Yo, Dr. Aníbal J, Blanco B, titular de la Cédula de identidad N° 7.166.356, en mi carácter de experto en Contenido , certifico que he leído y revisado el instrumento para la recolección de datos del Trabajo de Investigación titulado :**PROCESO DE ASCENSOS REGULARES DENTRO DE UNA ORGANIZACION POLICIAL ESTADAL EN EL MUNICIPIO PUERTO CABELLO DEL ESTADO CARABOBO**, que desarrollan, como trabajo de grado para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, cual a mi criterio y desde el punto de vista de la validez de contenido, reúne los requisitos para su aplicación y , en ninguno de los casos el instrumento debe ser cambiado o modificado ,ya que se perdería o alteraría la esencia de la investigación.

En la ciudad de Puerto Cabello a los 25 días del mes de Enero de dos mil dieciocho.

Firma: _____

CI: _____



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



PROCESO DE ASCENSOS REGULARES DENTRO DE UNA
ORGANIZACION POLICIAL ESTADAL EN EL MUNICIPIO PUERTO
CABELLO DEL ESTADO CARABOBO

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

A continuación se le presenta una serie de categorías para validar los ítems que conforman este instrumento, en cuanto a cuatro (4) aspectos específicos y otros aspectos generales. Para ello, se presentan dos (2) alternativas (Si - No) para que usted seleccione la que considere correcta

Tutor: Msc. Rolando Smith

Autor: Eli Villalonga

N° ITEM	ASPECTOS ESPECIFICOS											
	Claridad en la redacción			Coherencia interna			Mide lo que se pretende			Lenguaje adecuado al nivel con el que se trabaja		
	A	R	D	A	R	D	A	R	D	A	R	D
1												
2												
3												

4												
5												
6												
7												
8												
9												
10												
11												
12												
13												
14												
15												
16												
17												

A= Bueno R== Regular D== Deficiente:

ASPECTOS GENERALES	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones para las respuestas			
Los ítems permiten el logro del objetivo relacionado con el diagnóstico			
Los ítems están presentes en forma lógica-secuencial			

El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems que haga falta.			
---	--	--	--

OBSERVACIONES _____

VALIDEZ	
APLICABLE X	NO APLICABLE
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES	

Validado por: Dra. Sandra Rodríguez

Cédula de identidad: 10.249.050 Fecha: 25/01/18

E-mail: sandraturismo69@gmail.com _ Teléfono: 04163387134

Firma: _____



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



CERTIFICACIÓN DE VALIDEZ

Yo, Dra. Sandra M, Rodríguez R, titular de la Cédula de identidad N° 10.2490.50, en mi carácter de experto en Contenido , certifico que he leído y revisado el instrumento para la recolección de datos del Trabajo de Investigación titulado :**PROCESO DE ASCENSOS REGULARES DENTRO DE UNA ORGANIZACION POLICIAL ESTADAL EN EL MUNICIPIO PUERTO CABELLO DEL ESTADO CARABOBO**, que desarrollan, como trabajo de grado para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, cual a mi criterio y desde el punto de vista de la validez de contenido, reúne los requisitos para su aplicación y , en ninguno de los casos el instrumento debe ser cambiado o modificado ,ya que se perdería o alteraría la esencia de la investigación.

En la ciudad de Puerto Cabello a los 25 días del mes de Enero de dos mil dieciocho.

Firma: _____

CI: _____

ANEXO C

COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD

CÁLCULO DE ALFA DE CRONBACH																		
preguntas																		
sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	total(1)
1	4	5	3	3	1	1	5	1	5	5	5	1	2	5	5	1	3	55
2	2	5	1	5	1	3	1	5	5	2	4	4	2	5	1	5	4	55
3	3	5	5	5	5	5	1	2	3	5	1	3	3	4	5	5	3	63
4	3	2	5	5	1	1	5	2	1	1	1	5	2	3	1	2	5	45
5	3	3	5	1	2	2	1	2	2	1	1	1	3	1	5	5	2	40
6	3	5	5	3	2	5	5	2	3	2	4	5	3	4	5	3	1	60
7	1	1	5	1	2	2	1	1	5	1	5	2	1	5	2	2	5	42
8	1	5	5	2	1	4	3	2	1	2	4	3	2	1	5	2	1	44
9	1	2	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	72
																		St 119,111
media	2,333	3,667	2,55	3,333	1,44	1,44	2,8	2,66	3	2,66	3,33	2,44	1,66	3	3,22	3,111	3,111	
varianza	1,25	1,95	3,35	3	0,22	0,22	3,5	2,88	3,33	2,88	2,88	1,8	0,22	3,3	3,89	2,36	2,36	39,39