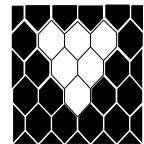


REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR  
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE MIRANDA  
“JOSÉ MANUEL SISO MARTINEZ”

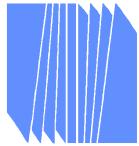


**EVALUACIÓN DEL PERFIL DEL EGRESADO DE LA CARRERA T.S.U. EN  
SERVICIO DE POLICÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
EXPERIMENTAL DE LA SEGURIDAD SEDE CATIA, DISTRITO CAPITAL**

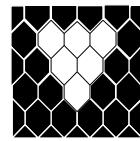
Proyecto de Trabajo de Grado para optar al Título de Magister en Educación Mención  
Evaluación Educacional

**Autor:** Prof. Igor Ávila  
**Tutor:** Dr. Luis Rosales

La Urbina, Julio de 2015



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR  
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE MIRANDA  
“JOSÉ MANUEL SISO MARTINEZ”



**EVALUACIÓN DEL PERFIL DEL EGRESADO DE LA CARRERA T.S.U. EN  
SERVICIO DE POLICÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
EXPERIMENTAL DE LA SEGURIDAD SEDE CATIA, DISTRITO CAPITAL**

**Autor:** Prof. Igor Ávila

**Tutor:** Dr. Luis Rosales

La Urbina, Julio de 2015

## **CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL TUTOR**

En mi carácter de Tutor del Trabajo de Grado presentado por el ciudadano Igor José Ávila Osío, para optar al Grado de Magister en Educación, Mención Evaluación Educacional, considero que dicho Proyecto de Trabajo de Grado reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Caracas, a los 13 días del mes de julio de 2015.

**Tutor: Dr. Luis Rosales**  
**C.I. 6.727.072**

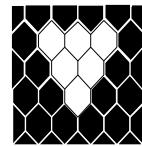
## ÍNDICE GENERAL

	pp
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iii
LISTA DE CUADROS.....	vi
RESUMEN.....	vii
SECCIÓN	
I APROXIMACIÓN AL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
Contextualización de la Realidad.....	1
Objetivos de la Investigación.....	7
Objetivo General.....	7
Objetivos Específicos.....	7
Justificación e Importancia de la Investigación.....	7
II APROXIMACIÓN AL MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.....	9
Antecedentes.....	9
Bases Teóricas.....	13
Modelo CIPP de Stufflebeam.....	14
Bases Conceptuales.....	15
Evaluación.....	15
Perfil del egresado.....	16
El perfil como base del desarrollo en la carrera policial.....	17
Diseño curricular.....	18
Bases Legales.....	20
III APROXIMACIÓN AL MARCO METODOLÓGICO.....	24
Tipo de Investigación.....	24
Diseño de la Investigación.....	25
Nivel de la Investigación.....	25
Población.....	26
Técnicas de Recolección de la Información.....	27
Instrumentos de Recolección de la Información.....	28

Validez.....	29
Confiabilidad.....	30
Procedimiento para el Análisis de la Información.....	31
Operacionalización de las Variables.....	31
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS.....	37

## **LISTA DE CUADROS**

	pp
1      Distribución de la población.....	27
2      Operacionalización de variables.....	32
3      Diagrama de Gantt.....	33



**EVALUACIÓN DEL PERFIL DEL EGRESADO DE LA CARRERA T.S.U. EN  
SERVICIO DE POLICÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
EXPERIMENTAL DE LA SEGURIDAD SEDE CATIA, DISTRITO CAPITAL**  
Proyecto de Trabajo de Grado para optar al Título de Magister en Educación Mención  
Evaluación Educacional

**Autor:** Prof. Igor Ávila  
**Tutor:** Dr. Luis Rosales  
**Fecha:** Julio 2015

## **RESUMEN**

En la actualidad el abordaje del perfil del funcionario policial se convierte en un tema de discusión de acuerdo a la realidad social como producto de su responsabilidad ante la sociedad. Por lo tanto el presente trabajo, pretende evaluar el perfil del egresado de la carrera T.S.U. en servicio de policía de la Universidad Nacional Experimental de la seguridad sede Catia, Distrito Capital. Dentro de sus objetivos se encuentran: Caracterizar las competencias del egresado de la carrera T.S.U en servicio de policía de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad sede Catia, Distrito Capital. Analizar el perfil del egresado de la carrera T.S.U en servicio de policía de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad sede Catia, Distrito Capital. Determinar la pertinencia del perfil del egresado de la carrera T.S.U, en servicio de policía de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad en relación con su trabajo policial. Este proyecto se enmarca dentro de la metodología de una investigación evaluativa, cuya intención se dirige a generar conocimiento con un diseño de campo descriptivo. A los efectos de la presente investigación se utilizará el cuestionario que son instrumentos conformados por un conjunto de preguntas de naturaleza variada y expresadas en diferentes formatos a los fines de sus respuestas. De allí que el cuestionario a utilizar será de tipo de preguntas cerradas porque la muestra consultada se le presentó un número específico de alternativas en cada pregunta. El análisis del perfil del egresado permitirá conocer la pertinencia en cuanto a sus habilidades en relación con las competencias desarrolladas por la universidad.

**Descriptores:** Evaluar. Perfil del egresado. T.S.U. Función Policial. UNES

## **SECCIÓN I**

### **APROXIMACIÓN AL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **Contextualización de la Realidad**

Las universidades a nivel mundial están presentando cambios que se están dando producto de la globalización. Asimismo, buscan la adecuación de su currículo con respecto a la condiciones de producción de la sociedad donde ésta pretende formar y desarrollar a los profesionales. La sociedad contemporánea está inmersa en cambios que van desde lo cultural, económico, político y social que determinan las diversas necesidades de formación del individuo. Es así que las universidades tienen el compromiso en la formación de los profesionales como garantía para el desarrollo económico y productivo de un país. Por lo tanto el perfil del egresado representa la estructura de formación de un profesional como respuesta a las exigencias de la sociedad donde se desarrolla su vida material y refleja el compromiso de éste con la universidad en la cual establece un contrato que lo hace característico y único.

Se considera el perfil del egresado en las universidades como el elemento que describe los dominios de competencias en tantos ámbitos que caracterizan al egresado de una profesión y que expresa un nivel de dominio de habilidades con respecto a las competencias durante su proceso de formación.

Por lo tanto, las universidades venezolanas especializadas en seguridad, son las encargadas de profesionalizar al individuo a partir de las condiciones materiales y de producción donde se desarrolla, ya que representan un servicio público y su función es la administración de un currículo como ejercicio de seguridad ciudadana, en el caso de los cuerpos de policía y la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES). En este sentido, vale la pena destacar el planteamiento formulado

por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en Normativa y Práctica de los Derechos Humanos para la Policía (2010) donde plantea que:

Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley cumplirán (sic) en todo momento los deberes que les impone la ley, sirviendo a su comunidad y protegiendo a todas las personas contra actos ilegales, en consonancia con el alto nivel de responsabilidad exigido por su profesión. (p.4).

La Inseguridad en América Latina y el Caribe ha crecido por falta de políticas sociales dirigidas a las clases menos privilegiadas. En el caso venezolano el tema de la inseguridad y la violencia se han convertido en un problema estructural de vieja data, tanto por su magnitud como por sus expresiones manifestadas por voceros políticos y sociedad en general. Es por esa razón, que el tema de la formación del nuevo oficial de policía ocupa sin duda alguna un lugar prioritario en las agendas de discusión de los gobiernos y de la sociedad civil. Sin embargo, a pesar de que su estudio es fundamental para comprender la situación de la sociedad actual, en pocas ocasiones las medidas aplicadas en materia de seguridad ciudadana responden a situaciones coyunturales que a una estrategia de largo plazo bien diseñada y orientada a mejorar la convivencia democrática. (El Achkar S. y Reveros A 2007, p 78)

De allí que se hace necesario definir el tipo de oficial de policía que requiere la sociedad venezolana actual, el PNUD (2010), plantea que las policías deben tener una estructura flexible para adaptarse a las cambiantes realidades sociales, deben promover la especialización y el trabajo en equipo como actitudes organizacionales que no se contradicen; su personal debe estar capacitado y motivado para cumplir fielmente las tareas asignadas, la policía debe estar bien equipada, especialmente cuando se trate de perseguir al crimen organizado, la profesionalización de la carrera policial es pues un capítulo obligado en el esfuerzo de mejorar la seguridad de los ciudadanos y las ciudadanas.

Lo anterior permite establecer la importancia que tiene la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES) en la formación del nuevo oficial de policía, en función de desmontar el viejo modelo policial venezolano, el cual se caracterizaba

por ser represivo de acuerdo a la consulta realizada por la Comisión Nacional para la Reforma Policial (CONAREPOL 2006-2007). En este sentido, el talento humano debe ser capaz de adecuarse a nuevos escenarios, para ello es necesario que los Oficiales de Policía respondan a las exigencias que imprimen el perfil del egresado de los programas Nacionales de Formación en materia de seguridad ciudadana dictados por la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES), ya que el funcionario policial presta un servicio público a la población en general.

Es así como las instituciones especialistas en materia de seguridad ciudadana (UNES) se conciben como un espacio de gran relevancia social, donde el aprender se convierte en un elemento de desarrollo cultural, del proceso de expansión natural del conocimiento y el desbordamiento hacia las fronteras del saber, como producto de una actividad académica que sea excelente en la medida en que se logre la vinculación entre sus miembros, el ser humano y el contexto (CONAREPOL 2006-2007 p.56)

En este sentido, Gabaldon L. (2008) define a la Policía como “la disposición de la fuerza organizada para el mantenimiento del orden público mediante la vigilancia (aspecto preventivo) y la aprehensión de infractores a fines de imposición de una sanción (aspecto represivo), sanción a cargo de la propia instancia policial, de otras dependencias administrativas o de una instancia jurisdiccional.

Por otro lado, en Venezuela y por mandato presidencial se crea el Consejo General de Policía y define los cuerpos policiales como instituciones al servicio del público, creadas con el propósito de proteger y garantizar los derechos de las personas frente a situaciones que constituyan amenazas, vulnerabilidad, riesgo o daño para su integridad física, sus propiedades, el ejercicio de sus derechos, el respeto de sus garantías, la paz social, la convivencia y el cumplimiento de la ley.

Es a partir de lo anterior, que el oficial de policía se concibe como factor importante en una organización para el logro de los procesos sociales, académicos y profesionales en función del papel que ocupa éste dentro de la institución policial. Es por ello, que el objetivo de la presente investigación radica en Evaluar el Perfil del

Egresado de la Carrera Técnico Superior Universitario (T.S.U), en Servicio de Policía de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad sede Catia, Distrito Capital.

Por lo tanto, se asume para esta investigación, que el perfil del egresado es una estructura que describe lo que será y el compromiso de las instituciones con respecto a la sociedad y al estudiante, en función de habilitar principios éticos, morales, ideológicos dentro de una profesión. Es decir, la representación social de los contratos sociales entre la universidad, los estudiantes y la comunidad en general, las cuales son certificadas por las instituciones a través de un acto de graduación. Es por ello que Hawes (2010) señala:

En el perfil de egreso se describe el desempeño esperado de un egresado, certificado por la institución en términos de las habilidades logradas en el proceso formativo, representando el compromiso social de la institución en el logro de las competencias, adquiridas en el itinerario formativo o plan de formación(p.3).

En coherencia con la idea anterior, es preciso señalar, que el perfil del egresado son las herramientas que posee un sujeto al momento de egresar de su proceso formativo, el cual es certificado a través de credenciales que le otorgan en el caso del objeto de estudio la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES).

De allí que en documento denominado Programa Especial de Masificación de la Profesionalización Policial (2012), identifica como rasgos distintivos de la formación en el ámbito de T.S.U en servicio de policía las siguientes: **a)** pretende que los oficiales de policía comprendan los procesos para la planificación y el diseño de proyectos en materia de seguridad ciudadana en las comunidades y se constituyan en propuestas viables para la solución de problemas específicos como parte del rol de agentes de transformación social que les toca representar dentro del servicio de policía **b)** plantea la discusión del concepto de ideología y del modelo policial tradicional o Estado de carácter represivo en relación con el modelo actual o el Estado de Derecho y de Justicia Social **c)** desarrollar competencias para programar y monitorear tareas propias del nivel operativo del servicio de policía e instruir y supervisar talento humano **d)** orientar a los oficiales de policía en la reflexión sobre las perspectivas sociológicas que desencadenan la conducta criminal **e)** promover el

desarrollo integral en los oficiales de policía sobre los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para el uso de la fuerza potencialmente mortal.

En cuanto a los rasgos relacionados con las competencias del egresado de la carrera T.S.U, en Servicio de Policía de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad sede Catia, Distrito Capital, se asume en esta investigación el concepto de competencias. Por su parte, Vasco (2008) resalta en las competencias aspectos como capacidad y abordaje de tareas nuevas y las define como:

Una capacidad para el desempeño de tareas relativamente nuevas, en el sentido de que son distintas a las tareas de rutina que se hicieron en clase o que se plantean en contextos distintos de aquellos en los que se enseñaron (p. 37).

En este sentido, se puede decir, que las competencias son aquellas herramientas adquiridas durante el proceso de formación policial, las cuales serán observables y que están relacionadas entre sí para llevar a cabo un conjunto de elementos directamente inherentes a la función policial. El oficial de policía requiere de una formación cuidadosa, técnica, exigente, humanista y llena de valores según lo establecido en el nuevo modelo policial venezolano; su oficio es complejo, requiere de vocación ya que es noble y sacrificado. A partir de la experiencia del investigador de acuerdo al cargo que desempeña como coordinador del Servicio Especial Guardia de Honor Presidencial y con base a la revisión y elaboración de informes descriptivos de la actuación policial en el municipio Bolivariano Libertador, se evidencian los siguientes aspectos:

1. Debilidad en la redacción de actas e informes policiales debido al desconocimiento de cómo deben ser estructurados en cuanto a su contenido legal, redactar con coherencia y cohesión la situación presentada ya que le dará fortalezas para la correcta aplicación de la ley de acuerdo al delito a que dio lugar.
2. Marcadas conductas de indisciplina por desconocimiento de la normativa legal que rigen en materia policial, aunado a la complacencia de sus supervisores inmediatos lo que trae como consecuencia que se vea desmejorado el servicio policial que se presta a la ciudadanía

3. Vocabulario poco técnico y lleno de clichés no acorde con el de un representante de la autoridad, debido a que no se toman los correctivos con prontitud para corregir las fallas y la poca disponibilidad de cursos donde se dicten las normas relativas al comportamiento como servidor público.
4. Poca experiencia en el ejercicio de sus funciones, relacionado a las condiciones de trabajo en la cual se desempeñan por laborar la gran mayoría de las veces con compañeros de la misma promoción sin ninguna experiencia previa
5. Débil formación técnico policial basadas en situaciones experenciales, ya que no existe correspondencia con la capacitación que debe tener todo oficial de policía para el ejercicio de sus funciones

Lo anterior permite establecer algunas consideraciones que permitirán mejorar la profesionalización policial y en este sentido el PNUD (2010) expone las siguientes:

1. Establecer los perfiles y criterios aplicables a la selección, formación, capacitación permanente, sanción y promoción del personal
2. Establecer controles internos y externos que aseguren el respeto por la carrera policial en sus etapas de selección, formación, actualización, desempeño (hoja de servicio) ascensos, promociones y retiro
3. La formación en cada nivel debe incluir el entrenamiento básico táctico, el entrenamiento operacional avanzado y la gestión estratégica de policía.
4. Especializar la formación y la carrera policial según las tres funciones básicas de la institución (prevención policial, investigación criminal y gestión policial)

De acuerdo con lo antes señalado surgen las siguientes interrogantes, con miras a dar una respuesta al problema de investigación.

1. ¿Cuáles son las competencias del egresado de la carrera T.S.U en servicio de policía de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad sede Catia, Distrito Capital?
2. ¿Cómo es el perfil del egresado de la carrera T.S.U en servicio de policía de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad sede Catia, Distrito Capital?

3. ¿Cuál es la pertinencia del perfil del egresado de la carrera T.S.U, en servicio de policía de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad en relación con su trabajo policial?

### **Objetivos de la Investigación**

#### **Objetivo General**

Evaluar el perfil del egresado de la carrera T.S.U. en servicio de policía de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad sede Catia, Distrito Capital.

#### **Objetivos Específicos**

1. Caracterizar las competencias del egresado de la carrera T.S.U en servicio de policía de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad sede Catia, Distrito Capital
2. Analizar el perfil del egresado de la carrera T.S.U en servicio de policía de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad sede Catia, Distrito Capital
3. Determinar la pertinencia del perfil del egresado de la carrera T.S.U, en servicio de policía de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad en relación con su trabajo policial.

#### **Justificación e Importancia de la Investigación**

La presente investigación surge de la necesidad de evaluar el perfil del egresado de la carrera T.S.U, en servicio de policía de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad sede Catia, Distrito Capital, con la finalidad de conocer si en su proceso de formación cumple con la misión y visión del programa. Igualmente tiene como propósito conocer los elementos que definen el perfil del egresado y así cumplir con lo establecido en la normativa que regula su accionar en materia de seguridad

ciudadana. En función de lo anterior se cree que el mismo beneficiara a los siguientes sectores:

**A la Universidad:**

Evaluar el perfil del egresado de la carrera T.S.U, en Servicio de Policía de la Universidad Nacional Experimental de la seguridad sede Catia, Distrito Capital, es importante porque a partir de los resultados la mencionada universidad tendrá elementos que le permitan modificar, cambiar e introducir los ajustes necesarios en el diseño curricular del T.S.U en servicio de policía para ser más efectiva su labor como oficial de policía en el campo de trabajo y al mismo tiempo servirá como referente teórico para otras investigaciones que aborden el tema

**Al Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana:**

Por ser la Policía Nacional Bolivariana la institución garante de la seguridad ciudadana en el país, esta investigación es importante ya que le permitirá a sus directivos contar con instrumentos que le permitirán evaluar y supervisar el trabajo de sus funcionarios.

**A los Oficiales de Policía:**

El conocer la evaluación del perfil del egresado le servirá como referente de actuación en su práctica policial y así asumir responsabilidad en su formación individual, para solucionar vacíos de conocimientos durante su capacitación.

**A la Comunidad:**

Le permitirá contar con un oficial de policía bien capacitado en materia de seguridad ciudadana y prevención del delito. De proximidad, proactivo, capaz de establecer vínculos y trabajar mancomunadamente en función de resolver las necesidades que presenta la comunidad.

## **SECCIÓN II**

### **APROXIMACIÓN AL MARCO REFERENCIAL**

En la presente sección, se pretende construir todos aquellos conocimientos científicos que además de estar estrechamente relacionados sustentaran teóricamente la investigación. Para Peña (2013) esta sección está compuesta por subsecciones claramente identificadas entre sí según el tipo de “referente” que se considere en su construcción.

#### **Antecedentes de la Investigación**

Santiago (2014), desarrolló un trabajo titulado: programa de profesionalización para desarrollar el perfil del agente de protección con base al primer anillo de seguridad de la Guardia de Honor Presidencial de la Universidad Militar Bolivariana de Venezuela, para optar al título de Magister en Planificación de Seguridad y Protección a Personalidades, del Centro de Estudios Táctico, Técnico y Logístico de la Escuela de Inteligencia y Contrainteligencia.

En este sentido, dicha investigación pretendió establecer un programa de profesionalización para desarrollar el perfil del Agente de protección para el personal del primer anillo de seguridad de la Guardia de Honor Presidencial y entre sus Objetivos Específicos se encuentran: 1. Diagnosticar el perfil del personal del primer anillo de seguridad de la Guardia de Honor Presidencial. 2. Caracterizar el perfil del Agente de protección del primer anillo de seguridad de la Guardia de Honor Presidencial 3. Establecer los mecanismos para un programa de profesionalización del perfil del Agente de protección del primer anillo de seguridad de la Guardia de Honor Presidencial. .

En cuanto a la metodología la misma correspondió con la investigación descriptiva con un diseño documental y la población estuvo conformada por todos los

documentos relativos a dicha información y que se pudieron registrar sobre el personal del primer anillo de seguridad de la Guardia de Honor Presidencial: Ley Orgánica de la fuerza armada nacional, Ley de Seguridad Ciudadana, Ley de Educación, del Trabajo y reglamentos.

En las conclusiones de dicha investigación, su autor plantea que es muy importante que las personas que quieran pertenecer a la Guardia de Honor deben tener un perfil que le garantice a la unidad un trabajo eficiente y puedan cumplir con lo que establece. Mientras que sus Funciones están señaladas en el Artículo 10 en cuanto a las siguientes funciones: a). Garantizar la integridad física del Jefe de Estado y sus familiares inmediatos, desplegando para ello todas las acciones necesarias en el marco de la ley. b). Brindar protección en todas las actividades públicas y privadas al Presidente o Presidenta de la República y Comandante en Jefe de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana, a su cónyuge, a sus descendientes, a sus familiares en línea ascendente y a aquellas personas expresamente señaladas por el Jefe de Estado, en el país y en el exterior. c). Cumplir las mismas funciones estipuladas en los numerales anteriores, a los Jefes de Estado y de gobiernos extranjeros, durante sus visitas

La relación de la presente investigación con la actual, radica en la utilización de documentos que contengan información sobre: Ley de las fuerzas armadas, Ley de Seguridad Ciudadana, Ley de Educación, del Trabajo y reglamentos, Ley Orgánica del Servicio del servicio de policía, Ley del Estatuto de la Función policial.

Por su parte Caballero (2012), desarrolló un trabajo titulado: Análisis del perfil del egresado de la carrera de Medicina en la Universidad Médica Cubana. Entre los objetivos que se planteó, está el análisis del currículo de la carrera de medicina en la Universidad Médica Cubana específicamente en sus dos primeras etapas; se proponen modificaciones de acuerdo con la experiencia y desarrollo alcanzado en la atención primaria de salud así como en la educación y práctica médicas con el objetivo de acercar más el perfil del egresado a las funciones que en la actualidad realiza el médico general básico.

En cuanto a la metodología, la misma se ubicó como documental con un diseño bibliográfico y se inició con el análisis por la fundamentación del currículo primera

etapa del diseño curricular, donde debió incluirse toda la experiencia acumulada en los últimos 10 años de formación de recursos humanos en salud de amplio perfil y donde la atención primaria como escenario laboral y docente juega un importante papel. Todos los éxitos alcanzados en la salud pública tienen relación directa con el desarrollo de la atención primaria de salud; el fortalecimiento del trabajo en los consultorios y los grupos básicos de trabajo, así como la creación de los Policlínicos Principales de Urgencias que avalan el protagonismo de la atención primaria en la educación y la práctica médicas.

En las conclusiones el autor señaló que la delimitación del perfil del egresado es una de las 4 etapas del diseño curricular estrechamente relacionado con la fundamentación del currículo y es el modelo, características, conocimientos y habilidades que debe poseer un egresado, comúnmente expresado en un documento en forma de objetivos terminales. Para la elaboración de un perfil del egresado en la actualidad hay que tener presente la experiencia y el desarrollo alcanzado en la atención primaria, el desarrollo alcanzado en la educación y la práctica médicas y el contexto nacional e internacional en que se desenvuelve la universidad, entre otros aspectos. Las precisiones que se realizan a algunos objetivos educativos e instructivos persigue acercarlos más a las funciones que realiza el médico general básico en la actualidad, a la vez que se proponen otros objetivos que pudieran completar el perfil.

La relación de la presente investigación, radica en el análisis utilizado para la descripción y el análisis del perfil del egresado de la carrera de medicina de la Universidad médica cubana.

Universidad Santiago de Guayaquil UCSG (2012) de la Facultad de especialidades empresariales y de título: Descripción y perfil de cargos administrativos. El objeto de este documento es que la carrera cuente con una descripción y perfil de todos los cargos administrativos que existen en la Facultad, con el propósito de determinar la competencia necesaria para el personal que realiza trabajos que afectan a la conformidad del servicio de docencia y apoyo de pregrado en nuestro SGC-FEE. Se caracteriza por tener descripciones y perfiles aplican al personal administrativo de la Facultad de Especialidades Empresariales. Las

descripciones de cargos fueron elaboradas por el área de recursos humanos y concluye con algunas reflexiones que ayudaran a mantener actualizado los perfiles de cargo, se pueden hacer revisiones extraordinarias al documento por acuerdo de los representantes de la Facultad. La actualización, mantenimiento, revisión, cambio, corrección o modificación de este documento puede ser en forma total o parcial siempre y cuando sea registrado el nivel de revisión; de tal forma que solamente su última revisión sea la válida. Las mismas autoridades que aprobaron el original deben hacerlo con los cambios y/o revisiones posteriores.

Pérez (2010). Desarrollo un trabajo de investigación sobre el modelo del perfil de los cargos por competencias laborales del técnico medio en construcción civil para el mejoramiento de la formación y la eficiencia del trabajo. Tesis en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas de la Universidad de la Habana. El presente trabajo tuvo como objetivo proponer un modelo del perfil de los cargos por competencias laborales y de la evaluación del desempeño profesional de los que ocupan los puestos de trabajo de dicha especialidad como norma y parte del proceso pedagógico profesional de la educación técnica y profesional en los centros politécnicos del Ministerio de Educación (MINED) y su capacitación en las entidades del Ministerio de la Construcción (MICONS), que le permitan el mejoramiento en su formación contribuyendo al aumento de la eficiencia.

La metodología de investigación utilizada para el desarrollo de este trabajo, se llevó a cabo a partir de las indagaciones empíricas y teóricas. Del nivel teórico las principales indagaciones que permitieron el empleo de los métodos fueron el análisis documental, el histórico-lógico, el enfoque sistémico y la modelación, además del inductivo – deductivo y el análisis – síntesis, que aunque no se evidenciaron en este informe son un procedimiento lógico del pensamiento imprescindibles para llegar a la solución del problema.

Entre las conclusiones el Estudio arrojo los siguientes resultados: En los fundamentos teóricos del sistema de gestión por competencias el término de competencia laboral es de valor importante en la determinación de `problemas y la disponibilidad de la capacidad potencial de los recursos humanos para su solución

según las necesidades de la organización. Como parte de las transformaciones actuales y futuras que en Cuba se llevan a cabo en la educación, es necesario la formación de un técnico competente, con el proceso de integración docente laboral, según los perfiles por competencias laborales que demanda el desarrollo científico técnico para cada puesto de trabajo. Las tendencias actuales del modelo de gestión por competencias en el mundo contemporáneo parten de las funciones de la organización, de las áreas de trabajo y de cada uno de los puestos subdivididas por unidades, tareas o elementos de competencias laborales que son evaluados por una norma o estándares que permiten medir la calidad de los valores producidos o servicios prestados (productividad), según los requisitos de calidad establecidos en un tiempo determinado.

Lo anterior demuestra la relación que el modelo analizado de gestión de competencias puede servir de base para evaluar el perfil del egresado de la carrera T.S.U. en servicio de policía de la Universidad Nacional Experimental de la seguridad sede Catia, Distrito Capital.

### **Bases Teóricas**

Las bases teóricas, brindan al investigador las primeras herramientas de apoyo dentro del problema objeto de estudio. Es decir, el investigador buscara los referentes teóricos necesarios que soportan las investigación.

### **Modelos de Evaluación**

Briones (1991) distingue dos tipos generales de modelos de evaluación, los modelos analíticos y los modelos globales. Los primeros están relacionados con paradigmas epistemológicos explicativos con posiciones realistas u objetivistas. Su finalidad de conocimiento consiste en proporcionar explicaciones de modalidades de funcionamiento del programa y de sus resultados positivos o negativos en término de alguna teoría o mediante la apelación a factores causales de diversa naturaleza (estructurales, demográficas, motivacionales, entre otros).

De ahí, la necesidad de considerar el programa como integrado de diversos componentes y dimensiones conformadas por características o variables con las cuales sea posible determinar relaciones específicas (variables independientes y dependientes, en muchos casos). En cambio en los segundos, los modelos globales se basan en paradigmas interpretativos o comprensivos, de tal modo que la tarea final de la evaluación consiste en establecer el significado de las acciones y actividades que se desarrollan dentro del programa. Su enfoque es global, holístico, sin referencia a factores causales ni a variables particulares que pudieran ser sometidos a tratamientos estadísticos.

La presente investigación se enfocará bajo el modelo analítico. El modelo CIPP propuesto por Stufflebeam en (1971), se ha considerado como el más indicado para desarrollarla.

#### **Modelo CIPP: Contexto - Insumo - Proceso - Producto**

Este modelo fue propuesto en (1971) por Daniel Stufflebeam y otros investigadores, quienes definen a la evaluación como un proceso destinado a delinear, obtener y proporcionar informaciones útiles para el juzgamiento o ponderación de decisiones alternativas.

Por ello divide su modelo en cuatro tipos de evaluaciones, citado por Briones (1991)

**1. Evaluación de Contexto:** Consiste en un estudio exploratorio destinado a ubicar los problemas o necesidades educativas no satisfechas en un cierto contexto, con el fin de diseñar un conjunto de objetivos específicos en torno de los cuales pueda elaborarse un cierto programa instruccional o social. Si, por otro lado, se está evaluando un programa en marcha, la evaluación contextual podría encontrar necesidades y aspiraciones de la población atendida que no están incluidos en los objetivos del programa original.

**2. Evaluación de Insumos:** Trata de determinar los recursos que se necesitarían para alcanzar los objetivos propuestos en el programa. También la evaluación establece diversas formas según las cuales esos recursos deberían emplearse para su mejor aprovechamiento.

**3. Evaluación de Procesos:** Esta evaluación tiene como finalidad establecer si la estrategia de utilización de insumos se está aplicando o no, así como también ubicar los factores que pueden dificultar el desarrollo de los procesos instruccionales. De esta manera, podrá proporcionar información a los administradores del programa para que busquen soluciones a los problemas presentados.

**4. Evaluación del Producto:** La evaluación tiene aquí como objetivo principal medir e interpretar el logro de los objetivos, ya sea durante el desarrollo del programa o a su terminación. Los logros alcanzados se comparan con las expectativas que se tenían respecto de los niveles que el programa se proponía alcanzar.

## **Bases Conceptuales**

### **La Evaluación**

Se podría afirmar que la evaluación como cualquier aspecto del hecho educativo, ha sufrido transformaciones a lo largo de su historia. Cronológicamente muchos autores diferencian cuatro momentos o generaciones de la evaluación. Fuguet (2000) describe las generaciones señalando que: la primera, centra su atención en la medición y los instrumentos permiten determinar la medida en que los estudiantes dominan los contenidos. Por su parte, en la segunda, se orienta a determinar el logro de los propósitos, en la tercera generación se evidencia un mejoramiento de la segunda en ella entra a considerarse la evaluación para la toma de decisiones, la atención al juicio de expertos entre otros aspectos y en la cuarta generación se replantean los propósitos de la tercera de acuerdo con los principios constructivistas del aprendizaje.

De forma tal que es entendida ahora como un hecho social y no científico. Es decir, como un proceso intersubjetivo y no objetivo con características de valor significativo y no ponderativo; así como también es cualitativo y no exclusivamente cuantitativo. En cuanto a la última generación Fuguet (2000), refiriéndose a esta última expresa:

Trata de superar la falta de pluralismo de los valores y la tendencia a trabajar la evaluación al estilo de las ciencias duras. Se considera los efectos bidireccionales entre evaluador y evaluado, alejándose de la neutralidad y control de las generaciones anteriores. Se enfatiza la negociación, el paradigma constructivista y la posibilidad de metodologías convencionales. (p.20)

Es necesario destacar que esta clasificación o diferenciación de las generaciones de la evaluación se ha realizado a los fines de comprender mejor su función en la labor educativa. No obstante, las generaciones no son excluyentes entre sí, ellas coexisten por lo tanto no hay línea divisoria entre ellas.

Sin embargo, cuando la evaluación se concibe como un proceso de toma de decisiones, está relacionada con la determinación de los fines y objetivos a ser evaluados con la finalidad de poner en práctica un control o hacer reajustes. En otras palabras, decisiones orientadas a juzgar los resultados la cual mide e interpreta los resultados del programa, tanto en desarrollo como el final del proceso.

### **Perfil del Egresado**

La palabra perfil se refiere a un bosquejo o esquema que se realiza, ya sea mentalmente o en un soporte material, antes de concretar la producción de algo. El término también se emplea para referirse a la apariencia de ciertos productos en cuanto a sus líneas, forma y funcionalidades. Chiavenato (7ma edición). Diseñar un perfil significa establecer cuatro condiciones fundamentales:

El conjunto de tareas u obligaciones que desempeña el ocupante (contenido del Puesto). Cómo efectuar ese conjunto de tareas u obligaciones (métodos y procedimientos de trabajos). A quién reporta el ocupante del puesto (responsabilidad), es decir relación con su jefatura. A quién supervisa o dirige el ocupante del puesto (autoridad), es decir, relación con sus subordinados. (p.45)

En este sentido se podría asumir que el perfil es el conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión. Esta definición está muy relacionada con el concepto de

cargo que también se utiliza para nombrar a un empleo, oficio o responsabilidad. El puesto de trabajo es, entonces, un concepto abstracto que implica la actividad por la cual uno es contratado y a partir de la cual recibirá un sueldo que ha sido específicamente designado de acuerdo al esfuerzo, la cantidad de horas, la necesidad de conocimientos, el peligro que el trabajo suponga, etc. Chiavenato (7ma edición).

En cuanto a las funciones del perfil se refiere a la actividad o al conjunto de actividades que pueden desempeñar uno o varios elementos a la vez, obviamente de manera complementaria, en orden a la consecución de un objetivo definido. Aunque sin dudas, esta actividad y objetivo se pueden presentar en distintos contextos, por lo cual el término de función se aplica indistintamente en ámbitos como el informático, matemático, artístico, técnico y semiótico entre otros. Los perfiles existen para identificar las funciones esenciales y la responsabilidad de cada cargo en las instituciones. Al mismo tiempo, permite la integración del capital humano asegurando, que los propósitos y objetivos de la organización tengan mayor posibilidad de ser cumplidos.

### **El perfil como base del desarrollo en la carrera policial**

La sociedad a lo largo de su existencia ha experimentado una evolución desde el punto de vista histórico, en virtud que los individuos que la conforman se han apoyado en su espíritu gregario para ensayar distintas formas de organización; es por ello, que la historia como ciencia elaboró modelos que intentan explicar la evolución, entre tantos ejemplos, se puede mencionar el materialismo histórico, el eurocentrismo, entre otros; sin embargo, todos coinciden en un hecho: la evolución humana

Dentro de la evolución de los seres humanos destaca una superestructura representada por la educación dirigida a formar a los miembros de un colectivo en conformidad con sus ideales, valores, cultura, religión, trabajo, moral y ética; de modo que los individuos se adecúen a las expectativas sociales. En el devenir histórico surgieron desde tiempos remotos la educación como el medio ideal para alcanzar dichos fines, se podría mencionar a hombres como Aristóteles, Platón y

tantos otros, sólo se hace referencia a éstos dos filósofos que datan desde tiempos ancestrales que se remontan antes del nacimiento de Jesús.

Es innegable que en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su Capítulo IV, referente a los órganos de seguridad ciudadana artículo 332 expresa que: “El Ejecutivo Nacional para mantener y restablecer el orden público, proteger al ciudadano o ciudadana, hogares y familias, apoyar las decisiones de las autoridades competentes y asegurar el pacífico disfrute de las garantías y derechos constitucionales, de conformidad con la ley, organizará”:

1. Un cuerpo uniformado de policía nacional de carácter civil.
2. Un cuerpo de investigaciones científicas, penales y criminalísticas.
3. Un cuerpo de bomberos y bomberas y administración de emergencias de carácter civil.
4. Una organización de protección civil y administración de desastres.

Los órganos de seguridad ciudadana son de carácter civil y respetarán la dignidad y los derechos humanos, sin discriminación alguna. La función de los órganos de seguridad ciudadana constituye una competencia concurrente con los Estados y Municipios en los términos establecidos en esta Constitución y la ley.

En cuanto a la misión de los órganos de seguridad ciudadana esta proteger la vida y bienes de las personas frente a situaciones que constituyan amenazas, vulnerabilidad o riesgo para la integridad física, sus propiedades, el disfrute de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes.

## **Diseño curricular**

Según Baquero, Calvo y Ruiz, Héctor (2011) El término diseño alude a un boceto, esquema o plano. Es decir, una representación de ideas, acciones u objetos; dicha representación se constituye en una guía orientadora a la hora de llevar a la práctica u operacionalización el proyecto curricular. Para la creación de un currículo, se hace necesario desarrollar dicho proceso a través del diseño, la estructuración y

organización por fases, lo cual permitirá materializar las ideas y concepciones establecidas. Como señala Villarroel (1991) se manifiestan en dos planos, conocidos como el de las intenciones o aspiraciones de lo deseable y el establecimiento o planificación de las acciones a seguir, ambas necesarias para el momento de la creación curricular.

En el orden de las ideas anteriores, el diseño curricular está conformado por cuatro componentes, según Camperos (2001) y Villarroel (1991) está integrado por las bases, los fundamentos, el perfil de formación y el plan de estudios.

El primero de ellos las bases, estarán determinadas por lo social, por las necesidades de la población a la cual va dirigido, a sus intereses y beneficios. Este componente es el que ofrece las respuestas para la formación de los individuos que se requieren, es decir, las bases se construyen con todo el entramado de elementos que están en la compleja red social, por lo tanto, deben demostrar las necesidades indiscutibles de la formación que se desea alcanzar (Camperos 2001).

En los fundamentos, está inmersa la formación deseada hacia los estudiantes. Es de naturaleza pedagógica y contempla lo que anhela la institución educativa. Los diseñadores del programa deben tomar en cuenta que la formación apunta hacia lo que quiere la universidad, es decir visión y misión del programa, ya que se puede correr el riesgo de ser demasiado ambicioso y de no llegar a comprender lo que se destaca en los fundamentos y aún menos lograrse concretar en la realidad. Los aspectos a considerar para la creación de los fundamentos del currículum se clasifican, según Camperos (2001, p. 23), en lo “social, lo humano y el enfoque metodológico o epistemológico”.

En el perfil de formación se relacionan las bases y los fundamentos convertidos en fines y metas ideales para la formación del hombre. El perfil debe contener la posición que se toma frente al ser humano, orientar al diseño y reflejar los fundamentos del currículum, además debe manifestar los propósitos y metas a lograr por el alumno, las cuales se enmarcan dentro del ser, el saber hacer y el convivir (Camperos 2001).

Por último se encuentra el componente plan de estudio. En él se especifica de manera más concreta el qué se desea enseñar y el cómo se desea enseñar. Es considerado el componente que sirve de orientación en la práctica diaria por el docente, donde se sintetizan los perfiles, bases y fundamentos del currículum para su ejecución (Villarroel, 1991)

### **Bases Legales**

Para los efectos de la presente investigación se citan aquellos decretos, reglamentos, resoluciones y normas que orientan el desarrollo profesional. Es por ello que en un primer momento es menester revisar el contenido de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela publicada en la Gaceta Oficial N<sup>a</sup> 36860 del 02 de febrero de 2000.

Las presentes bases legales se soportan en los siguientes instrumentos jurídicos: Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional, Ley Orgánica del Trabajo, Ley del Estatuto de la Función Policial, Ley Orgánica de Educación, Ley del Estatuto de la Función Pública

Artículo 87.- "Toda persona tiene derecho al trabajo y él deber de trabajar". El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajos adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones. Se evidencia que el estado garantizará el derecho al trabajo mediante medidas concernientes a la Ley.

La Ley Orgánica de Educación, vigente desde el año 2009 en su artículo 37 expone:

La formulación, regulación, seguimiento y control de gestión de las políticas de formación docente a través del órgano con competencia en materia de Educación Universitaria, en atención al perfil requerido por los niveles y modalidades del Sistema Educativo y en correspondencia con las políticas, planes, programas y proyectos educativos emanados del órgano con competencia en materia de educación básica, en el marco del desarrollo humano, endógeno y soberano del país. La formación de los y las docentes del Sistema Educativo se regirá por la ley especial que al efecto se dicte y deberá contemplar la creación de una instancia que coordine con las instituciones de educación universitaria lo relativo de sus programas de formación docente. (pp. 25-26).

Lo señalado en este artículo permite el desempeño de las personas en aquellas actividades para las cuales demuestre capacidad, además pueden ejercer el trabajo en instituciones, sean públicas o privadas mientras cumplan con las leyes y reglamentos, y serán supervisadas por el Estado. En este mismo orden de ideas, es primordial destacar la necesidad de formar y profesionalizar de manera permanente con miras a elevar su nivel durante su carrera, tal como se evidencia en el artículo 38 de la ley antes enunciada:

La formación permanente es un proceso integral continuo que mediante políticas, planes programas y proyectos, actualiza y mejora el nivel de conocimientos y desempeño de los y las responsables y los y las corresponsables en la formación de ciudadanos y ciudadanas. La formación permanente deberá garantizar el fortalecimiento de una sociedad crítica, reflexiva y participativa en el desarrollo y transformación social que exige el país (p. 26).

En razón de ello se plantea en el marco legal la obligatoriedad del Estado de propiciar las condiciones necesarias para la actualización constante del personal, tal como se evidencia en el artículo 39:

El Estado a través de los subsistemas de educación básica y de educación universitaria diseña, dirige administra y supervisa la política de formación permanente para los y las responsables y los y las corresponsables de la administración educativa y para la comunidad educativa, con el fin de lograr la formación integral como ser social para la construcción de la nueva ciudadanía, promueve los valores fundamentales consagrados en la Constitución de la República y

desarrolla potencialidades y aptitudes para aprender, propicia la reconstrucción e innovación del conocimiento, de los saberes y de la experiencia, fomenta la actualización, el mejoramiento, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos y las ciudadanas, fortalece las familias y propicia la participación de las comunidades organizadas en la planificación y ejecución de programas sociales para el desarrollo local. (pp. 26-27).

El desarrollo profesional es una necesidad primordial e impostergable que es reconocida en la Ley del Estatuto de la Función Pública (2002), la cual reza en su artículo 63 lo siguiente:

El desarrollo del personal se logrará mediante su formación y capacitación y comprende el mejoramiento técnico, profesional y moral de los funcionarios o funcionarias públicos; su preparación para el desempeño de funciones más complejas, incorporar nuevas tecnologías y corregir deficiencias detectadas en la evaluación; habilitarlo para que asuma nuevas responsabilidades, se adapte a los cambios culturales y de las organizaciones, y progresar en la carrera como funcionario o funcionaria público (p. 24).

Por lo antes expuesto, se pueden implementar diversos mecanismos o vías para el desarrollo profesional, tal como se evidencia en el artículo N° 65 de la ley antes mencionada:

Los programas de formación, capacitación y desarrollo podrán ser ejecutados directamente por los órganos o entes de la Administración Pública Nacional, o podrá recurrirse a la contratación de profesionales o instituciones acreditadas. El Ministerio de Planificación y Desarrollo velará por la calidad de los programas y propondrá los correctivos o mejoras que sean necesarios (pp. 24-25).

El marco legal imperante en el país convierte en opinión de Rodríguez (1998):

Al Estado como garante de la calidad y equidad de la educación en el sistema escolar, le corresponde establecer las orientaciones, procurar el financiamiento de las actividades necesarias y establecer las demandas y cualidades requeridas del ejercicio profesional de los profesores (p. 124)

En la Ley Orgánica del Trabajo, en Título V de La Formación Colectiva, Integral, continua y Permanente de los trabajadores y las trabajadoras en su Artículo 293 se asume que La educación y el trabajo son los procesos fundamentales para la

creación y justa distribución de la riqueza, la producción de bienes y servicios que satisfagan las necesidades del pueblo y la construcción de la sociedad de iguales y amante de la paz establecida en el texto constitucional de la República Bolivariana de Venezuela. Concepción.

Artículo 294. A los efectos de esta Ley se concibe como formación colectiva, integral, continua y permanente, la realizada por los trabajadores y las trabajadoras en el proceso social de trabajo, desarrollando integralmente los aspectos cognitivos, afectivos y prácticos, superando la fragmentación del saber, el conocimiento y la división entre las actividades manuales e intelectuales. La formación esencia del proceso social de trabajo.

Artículo 295. La formación colectiva, integral, continua y permanente de los trabajadores y trabajadoras constituye la esencia del proceso social de trabajo, en tanto que desarrolla el potencial creativo de cada trabajador y trabajadora formándolos en, por y para el trabajo social liberador, con base en valores éticos de tolerancia, justicia, solidaridad, paz y respeto a los derechos humanos.

Finalidad de la formación Artículo 296. La formación colectiva tiene como finalidad el pleno desarrollo de la personalidad y ciudadanía de los trabajadores y trabajadoras, para su participación consiente, protagónica, responsable, solidaria y comprometida con la defensa de la independencia, de la soberanía nacional y del proceso de transformación estructural que nos conduzca a la mayor suma de felicidad posible, mayor suma de seguridad social y mayor suma de estabilidad política

## **SECCIÓN III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

Este capítulo tiene como finalidad describir la metodología empleada en la investigación y los elementos que constituyen operacionalmente el tipo y diseño de la misma, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad de los instrumentos y variables.

#### **Tipo de Investigación**

Este proyecto se enmarca dentro de la metodología de una investigación evaluativa cuya intención se dirige a generar conocimiento. La evaluación tiende a la comprensión concreta de un fenómeno. Tomando la aportación de Martínez (2012) “El propósito de la investigación evaluativa es contribuir al conocimiento que ayude a la gente a comprender la naturaleza de un problema de modo que los hombres puedan controlar de un modo eficaz su ambiente”. (p.45). Las características que señala el autor en la investigación evaluativa es que es una modalidad de investigación que utiliza metodologías propias de las Ciencias Sociales y se refiere a la investigación evaluativa como proceso marcado por juicios de valor, juicios que se centran sobre valoraciones de una situación concreta al tiempo que se toman decisiones alternativas.

La investigación evaluativa contiene métodos de investigación asociados al paradigma cuantitativo siguiendo las aportaciones de Martínez (2012) “nada capta mejor la diferencia entre los métodos cualitativos y cuantitativos que las diferencias lógicas que subyacen en los enfoques de muestreo” (p.71). Es por esa razón que se pretende Evaluar el perfil del egresado de la carrera T.S.U, en servicio de policía de la Universidad Nacional Experimental de la seguridad sede Catia, Distrito Capital.

## **Diseño de la Investigación**

En correspondencia con el señalamiento anterior, la investigación se ubicó dentro de un diseño de campo descriptivo, el cual, según la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2010), comprende "el análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia". Agrega el autor en el sentido de que "los datos de interés son recogidos en forma directa de la realidad, en este sentido se trata de investigaciones a partir de datos originales o primarios", (p. 15).Corresponde, seguidamente la descripción de las etapas del diseño de investigación .En cuanto a lo descriptivo Palella y Martins (2010) señala:

El propósito es el de interpretar realidades de hecho. Incluye descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos. El nivel descriptivo hace énfasis sobre conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente (p. 102).

En este orden de ideas, el propósito del presente trabajo es Evaluar el perfil del egresado de la carrera T.S.U, en servicio de policía de la Universidad Nacional Experimental de la seguridad sede Catia, Distrito Capital.

## **Nivel de la Investigación**

De acuerdo al desarrollo de las investigaciones se asume que el nivel de una investigación viene dado por el grado de profundidad y alcance que se pretende con la misma. Por lo tanto que una Investigación puede ser: Descriptiva: Cuando se señala cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno o evento, cuando se busca especificar las propiedades importantes para medir y evaluar aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a estudiar. Por lo tanto Balestrini, M. (2001).

A su vez, dicho proceso permite detectar relaciones de causas y efectos entre los diferentes campos del saber hasta visualizar la realidad como un conjunto interrelacionado de estructuras parciales con estructuras globales teóricas. De modo que este proceso de manera gradual y sistemática se puede agrupar en los niveles descriptivo, explicativo y predictivo (p.56)

Por lo tanto esta investigación nace a partir de la necesidad de Evaluar el perfil del egresado de la carrera T.S.U, en servicio de policía de la Universidad Nacional Experimental de la seguridad sede Catia, Distrito Capital.

### **Población**

Una población está determinada por sus características definitorias., por lo tanto, el conjunto de elementos que posea esta característica se denomina población o universo. “La población viene a ser la totalidad del fenómeno a estudiar. Algunos autores señalan que es el conjunto de mediciones que se pueden efectuar y llevar en una investigación sobre una característica común de un grupo de seres u objetos. (Balestrini 2001, p 79). “La población se considera como la totalidad de un conglomerado que poseen una característica común y de la cual se puede elaborar un estudio con determinado fin”. La población puede catalogarse como cualquier conjunto de elementos de los que se quiere conocer o investigar alguna o algunas de sus características (Arias 2006, p. 134).

Tomando lo anterior, se puede decir que la población a utilizar para el desarrollo de esta investigación será la totalidad de los oficiales de policía de la Unidad Especial de Aseguramiento de Vías de la Guardia de Honor Presidencial egresados de la UNES la cual es de 31 oficiales, por lo cual es una investigación de tipo censal, todos ellos constituyen la población debido a que para ellos es a quienes serán válidas las conclusiones.

La población censal se refiere cuando se quiere elaborar un estudio y se toma toda la población en su totalidad para conocer con exactitud cuál es su opinión, debido a que por la cantidad de estos y los recursos del investigador se puede decidir si se toman todos. Para este estudio la muestra será el 100% de la población de la Unidad Especial de Aseguramiento de Vías de la Guardia de Honor Presidencial. En este sentido Arias (2006) plantea que si la población es menos de 100 elementos se tomara completa.

**Cuadro 1. Distribución de la población**

<b>Jerarquía</b>	<b>Población</b>
Supervisor Jefe	3
Supervisor Agregado	7
Supervisor	3
Oficial Jefe	6
Oficial Agregado	4
Oficial	8
Total	31

**Fuente:** El Investigador (2015)

### **Técnica de Recolección de la Información**

Hurtado, (2010) señala que las técnicas de recolección de datos: “Son los medios técnicos que se utilizan para registrar las observaciones, informaciones y datos que facilitan el estudio” (p. 87). Por otra parte Arias (2006) define como: “cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información” (P. 69). Por lo tanto de acuerdo a la naturaleza de la presente investigación se consideraran los siguientes:

#### **La Observación**

Según Balestrini, M. (2001). “la observación es una técnica fundamental de la investigación; la cual permite percibir la realidad exterior orientado en la recolección de datos definidos de acuerdo con el interés del investigador” (p. 331). La Observación participante es uno de los instrumentos que presenta con mayor claridad la Investigación ya que permite recoger la información en el escenario donde se detectaron los problemas.

Los instrumentos empleados serán, las libretas de notas y el grabador, los cuales se utilizaran para poder llevar a cabo esta investigación. Igualmente Según Arias (2006) “es una técnica que consiste en visualizar o captar 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 pre establecidos”. (p.69). Esta técnica permitirá al investigador indagar y ver las situaciones que se presentaban dentro del departamento y realizar a futuro el análisis de estas situaciones.

### **La Encuesta**

La Encuesta “es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador” (ibidem, p. 134). La técnica de encuesta es un método para la búsqueda de información cuando se lleva a cabo una investigación de campo, tomando en cuenta que a través de ella es posible medir actitudes, comportamiento, conocimiento y diversas propiedades de un objeto de estudio según sus características y naturaleza.

### **Instrumentos de Recolección de la Información**

Los instrumentos de recolección de datos definido por Ruíz (2002) “son procedimientos sistemáticos y estandarizados que permiten observar la conducta humana, a fin de hacer inferencias sobre determinados constructos, rasgos, dimensiones o atributos” (p. 23). A los efectos de la presente investigación se utilizará el cuestionario que “son instrumentos conformados por un conjunto de preguntas de naturaleza variada y expresadas en diferentes formatos a los fines de sus respuestas” (ibidem, p. 29). De allí que el cuestionario a utilizar será de tipo de preguntas cerradas porque la muestra consultada se le presentó un número específico de alternativas en cada pregunta.

La escala manejada en el cuestionario que será aplicado es de Likert que es concebida por Hernández, y otros (2003) “consiste en conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes (p. 245). A los efectos del instrumento se utilizará la siguiente escala

para codificar los datos “significa asignarles un valor numérico o símbolo que los represente” (ibídém: p. 213).

### **Escala**

**Nunca:** 1

**A Veces:** 2

**Casi Siempre:** 3

**Siempre:** 4

El cuestionario que se utilizara durante la investigación será aplicado a la muestra (población total) ya definida con fin de obtener una visión lo más completa posible del problema objeto del estudio. El instrumento estará conformado por 13 ítems distribuidas en tres (3) secciones una para cada variable; para la variable 1 cinco (5) ítems, variable 2 cinco (5) ítems, variable 3 tres (3) ítems.

### **Validez**

La validez es definida por Ruíz (2002) es "la exactitud con que pueden hacerse medidas significativas y adecuadas con un instrumento, en el sentido de que mida realmente el rasgo que pretende medir" (p. 73). A su vez Pérez (2006) expresa que "se refiere al grado en que la prueba está midiendo lo que en realidad se desea medir" (p. 227). Y al mismo tiempo, afirma que dicho instrumento debe poseer:

**Pertinencia:** Relación estrecha entre la pregunta, los objetivos a lograr y el aspecto o parte del instrumento que se encuentra desarrollado.

**Redacción:** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta a través de la claridad y precisión en el uso del vocabulario técnico.

**Adecuación:** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.

En este mismo contexto, según, Flames (2003)

La validez de los instrumentos de recolección de datos se determina aplicando el tipo de validez de contenido a través de un procedimiento denominado juicio de expertos, donde tres (03) especialistas: en metodología de la investigación y/o investigación educativa, en contenido del trabajo de grado y en estadística, evalúan el instrumentos en los siguientes aspectos: (a) coherencia con los objetivos de la

investigación, (b) correspondencia de los ítems con los indicadores establecidos en la operacionalización de variables y/o cuadro de variables, (c) redacción de las instrucciones y de los ítems y (d) presentación y longitud (p. 50).

Por lo antes expuesto, es necesario destacar ciertos requisitos que debe cumplir un instrumento a criterio de Ruíz (2002) como son la validez de contenido, mediante la cual “se trata de determinar hasta dónde los ítems de un instrumento son representativos del dominio o universo de contenido de la propiedad que se desea medir” (p. 75); a su vez, el juicio de experto dirigido a consultar la opinión técnica de dos especialistas respecto al instrumento a fin de determinar la coincidencia de criterio con el propósito de mejorar el instrumento de recolección de información, bien sea en cuanto a la escala o a la redacción de los ítems. La validez de constructo está enfocada al hecho de determinar si el instrumento permite medir el rasgo que se busca en la investigación mediante el soporte de la teoría adecuada que concuerde con la naturaleza de la investigación.

El cuestionario utilizado en el trabajo de grado se someterá a la validez de contenido a través del juicio de experto, a quienes se consignara el cuestionario y los instrumentos necesarios para la validez de contenido; una vez obtenida su opinión se procederá a la elaboración de la versión definitiva del cuestionario con trece (13) ítems distribuidos en tres secciones.

### **Confiabilidad**

Una medición es confiable de acuerdo con el grado en que puede ofrecer resultados consistentes. Por ello, Ruíz (2002) lo define como: "la exactitud con que un instrumento mide lo que se pretende medir" (p. 44). Según Hurtado (2010) "se refiere al grado en que la aplicación repetida del instrumento a las mismas unidades de estudio, en idénticas condiciones, produce iguales resultados, dando por hecho que el evento medido no ha cambiado" (p. 439).

Por su parte Flames (2003) afirma: Que para calcular la confiabilidad, se debe aplicar una prueba piloto a un grupo de sujetos con características similares a la muestra y con base a estos datos se efectúa la operación matemática. En este sentido, la prueba piloto es un instrumento de medición que permite obtener datos, aspectos,

ideas e informaciones necesarias para determinar la confiabilidad de un instrumento de recolección de datos (p. 50). La confiabilidad debe ser contrastada con el cálculo del Alfa de Cronbach.

### **Procedimiento para el Análisis de la Información**

Para la presente investigación, se procederá: **a)** realizar la observación, **b)** aplicar el cuestionario y una vez obtenidos los resultados de estos dos elementos se procederá a relacionar los elementos teóricos de la investigación, el resultado del instrumento y la experiencia del investigador. Como resultado de este proceso se obtendrá un resultado que permitirá Evaluar el perfil del egresado de la carrera T.S.U, en servicio de policía de la Universidad Nacional Experimental de la seguridad sede Catia, Distrito Capital.

### **Operacionalización de las Variables de la Investigación**

Representa los elementos, factores o términos que pueden asumir diferentes valores, cada vez que son examinados o que reflejan distintas revelaciones según el contexto donde se representa. En el sistema de variables se operacionalizan cada uno de los objetivos específicos que guían la investigación, de acuerdo con Tamayo (2004). “Con la finalidad de relacionarlo con sus respectivas variables real y los indicadores para formular una series de ítems que permite medir dicha variable a través del instrumento de recolección de datos” (p. 50).

**Cuadro 2. Operacionalización de las Variables**

Objetivo	Variable	Dimensión	Indicadores	Técnica	Instrumento	Ítems
Caracterizar las competencias del egresado de la carrera T.S.U. en servicio de policía de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad sede Catia, Distrito Capital.	Competencias del egresado	Personal	1.Resolución de conflictos y toma de decisiones 2.Cooperación y trabajo en equipo 3.Capacidad de planificación y organización 4.Orientación de servicio al ciudadano y a la organización 5. Adaptación y flexibilidad	Encuesta	Cuestionario	1 2 3 4 5
Analizar el perfil del egresado de la carrera T.S.U, en servicio de policía de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad sede Catia, Distrito Capital.	Perfil del egresado	Académica	6.Modelo de policía preventivo 7.Respetuoso de los derechos humanos 8.Interacción comunitaria 9.Legislación policial 10.Uso progresivo y diferenciado de la fuerza policial en el ejercicio de sus funciones	Encuesta	Cuestionario	6 7 8 9 10
Determinar la pertinencia del perfil del egresado de la carrera T.S.U, en servicio de policía de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad en relación con su trabajo policial	Pertinencia del perfil del egresado	Profesional	11.Ética policial 12.Nuevo modelo policial 13.Comprensión de la realidad	Encuesta	Cuestionario	11 12 13

Fuente: Ávila (2015)

**Cuadro 3 Diagrama de Gantt**

Letra	Actividad	Tiempo	Control	marzo	abril	mayo	junio	julio
A	<b>Diseño de la propuesta de investigación</b>	2 sem	E					
			R					
B	<b>Reunión con el Tutor y aceptación</b>	1 sem	E					
			R					
C	<b>Construcción de la Sesión I del proyecto</b>	3 sem	E					
			R					
D	<b>Asesoría Presencial con la Tutor</b>	1 sem	E					
			R					
E	<b>Construcción de la Sesión II del proyecto</b>	5 sem	E					
			R					
F	<b>Asesoría Online con el Tutor</b>	1 sem	E					
			R					
G	<b>Asesoría Presencial con la Tutor</b>	1 sem	E					
			R					
H	<b>Construcción de la Sesión III del proyecto</b>	1 sem	E					
			R					
I	<b>Asesoría Presencial con el Tutor</b>	1 sem	E					
			R					
J	<b>Presentación de la Propuesta</b>	1 sem	E					
			R					
K	<b>Ajustes Finales</b>	2 sem	E					
			R					
L	<b>Entrega del Proyecto Escrito</b>	1 sem	E					
			R					

## REFERENCIAS BIOGRÁFICAS

- Arias, F. G. (2006). El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica (5<sup>a</sup> ed.). Caracas: Episteme.
- Balestrini, M. (2001) Cómo elaborar un proyecto de investigación: para estudios formulativos o exploratorios, descriptivos, diagnósticos, evaluativos o formulación de hipótesis causales, experimentales y los proyectos factibles. Caracas: Consultores Asociados.
- Baquero, Calvo y Ruiz, Héctor (2011) Construcción del perfil de los estudiantes para los colegios de la policía nacional desde la gestión curricular, de la Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, para optar al título de Magister en Educación
- Briones, G. (1991). Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales. Bogotá: Icfes.
- Caballero, J. (2012). Análisis del perfil del egresado de la carrera de Medicina en la Universidad Médica Cubana, de la Universidad de Cienfuegos, Cuba, para optar a la Categoría titular en la Facultad de Ciencias Médicas. Cienfuegos.
- Camperos, M. (2001). El curriculum; diseño curricular y sus componentes. Caracas: Comisión de Estudios de Postgrado UCV.
- Chiavenato, I. (7ma edición). Introducción a la Teoría General de la Administración. (7ma ed.) Colombia. Editorial McGraw Hill Internacional S.A.
- Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (2000). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 36860, febrero 2, 2000
- El Achkar S. y Reveros A (2007) La Consulta Nacional, sobre la reforma Policial en Venezuela, una propuesta para el diálogo y el consenso, Caracas.
- Flames, A. (2003). Cómo elaborar un trabajo de grado de enfoque cuantitativo. Caracas: Fondo Editorial IPASME.
- Fuguet, A. (2000). El Perfil Del Docente: La Vuelta A La Inspiración. En educación: Año LX, N° 184: 49-59
- Gabaldón, L. (2008) Seguridad Ciudadana y Políticas Públicas en Venezuela. Caracas: Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales ILDIS.

- Hawes, G. (2010). Glosario Básico para la Modernización Curricular (texto sin publicar). Universidad de Chile, facultad de medicina, Depto de Educación en Ciencias de la Salud.
- Hernández, S, Fernández, C y Baptista, P (2003) Metodología de la investigación. Tercera edición. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hurtado, J. (2010). El Proyecto de Investigación. Comprensión holística de la metodología y la investigación. (6<sup>a</sup>. ed.). Caracas: Quirón.
- Ley Orgánica de Educación, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. Caracas, sábado 15 de agosto de 2009
- Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), Decreto Presidencial Nro. 8.938, Publicado en la Gaceta Oficial Extraordinaria Nro. 6.076 de fecha 7 de mayo de 2012.
- Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional, Decreto N° 5.895 de fecha 26 de febrero de 2008, Gaceta Oficial N° 5.880 Extraordinario del 9 de abril de 2008
- Ley de Reforma del decreto N° 5.895, con rango, valor y fuerza de la Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional, Gaceta Oficial N° 5.940 del 7 de diciembre de 2009
- Ley del Estatuto de la Función Policial; Gaceta Oficial N° 5.940 del 7 de diciembre de 2009
- Ley del Estatuto de la Función Pública, Gaceta oficial n° 37.522 de fecha 06 de septiembre de 2002
- Manual de trabajos de grado de especialización y maestría y tesis doctorales del FEDUPEL. 4ta edición (2006)
- Manuel Antonio Pérez Herrera. Resumen. En el estudio constructivista alternativa de la música, desarrollo humano, música como eje transversal, Recibido 2 de abril de 2009, aprobado 25 de junio de 2009.
- Martínez Aguirre, L. (2012). Administración educativa. México: red tercer Milenio.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2010) Normativa y Práctica de los Derechos Humanos para la Policía, Washington.

Palella, S. y Martins, F. (2010). Metodología de la Investigación Cuantitativa. (3<sup>a</sup>. ed.). Caracas: Fedupel.

Pérez, J. (2010). Modelo del perfil de los cargos por competencias laborales del técnico medio en construcción civil para el mejoramiento de la formación y la eficiencia del trabajo. Tesis en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas de la Universidad de la Habana.

Pérez, M. (2006). Metodologías de investigación. Modelo para el diseño de una investigación educativa. [Documento en Línea]. Disponible: <http://dewey.uab.es/pmarques/edusoft.htm>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD (2009-2010), Informe sobre Desarrollo Humano para América Central

Ruiz Bolívar, C. (2002) instrumentos de investigación educativa: procedimientos para su diseño y validación (2a.ed). Barquisimeto: CIDEG.

Santiago, J. (2014).Programa de profesionalización para desarrollar el perfil del agente de protección con base al primer anillo de seguridad de la Guardia de Honor Presidencial, de la Universidad Militar Bolivariana de Venezuela, para optar al título de Magister en Planificación de Seguridad y Protección a Personalidades, del Centro de Estudios Táctico, Técnico y Logístico de la Escuela de Inteligencia y Contrainteligencia.

Stufflebeam, Daniel; Shinkfield, Anthony. (1995). Evaluación sistemática - Guía teórica y práctica. España: Centro de Publicaciones del Ministerio de Educación y Ciencia, Ediciones Paidós Ibérica.

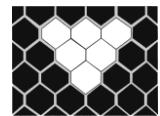
Tamayo, M. (2004). El proceso de investigación científica (4<sup>a</sup>. ed.). México: Limusa

Universidad Santiago de Guayaquil. UCSG (2012). De la Facultad de especialidades empresariales. Descripción y perfil de cargos administrativos.

Vasco, C. (2008). Objetivos específicos, indicadores de logros y competencias ¿y ahora estándares? Educación y Cultura.

Villarroel, C. (1991). El currículum en la educación Superior. Caracas: UCV

.



## CUESTIONARIO

### **Estimado Oficial de Policía:**

El presente cuestionario es de carácter anónimo y confidencial, contiene una serie de proposiciones relacionadas a evaluar el perfil del egresado de la carrera T.S.U. en Servicio de Policía de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad. Las respuestas que usted proporcione serán utilizadas en un estudio titulado: **Evaluación del perfil del egresado de la carrera T.S.U, en Servicio de Policía de la Universidad Nacional Experimental de la seguridad sede Catia, Distrito Capital**, llevado a cabo donde usted presta sus servicios (Unidad Especial de Aseguramiento de Vías de la Guardia de Honor presidencial), por lo cual se espera la mayor objetividad posible en las respuestas, ya que de ello dependerá el éxito de la investigación. Agradeciendo su valiosa colaboración e información, se despide de usted.

Atentamente

Prof. Igor José Ávila Osío

**Instrucciones:** A continuación encontrará una serie de proposiciones en las cuales hay cuatro (4) alternativas de respuesta, por favor marque una equis (x) en el recuadro que se corresponda con su respuesta.

<b>Parte I.</b> <b>Variable:</b> Competencias del egresado		Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
<b>Dimensión:</b> Personal					
1	¿Posee usted capacidad para definir, analizar y valorar los diferentes factores que intervienen en una situación, diagnosticar las causas, valorar alternativas y evaluar soluciones, considerando el impacto de las diferentes opciones, asumiendo finalmente una decisión?				
2	¿Posee usted habilidad para desarrollar y mantener relaciones laborales positivas y disposición para aceptar responsabilidades, resolver conflictos y ofrecer apoyo a los diferentes equipos de trabajo con los cuales se desempeña?				
3	¿Posee usted capacidad para proveer necesidades, establecer prioridades y determinar acciones con la finalidad de conseguir objetivos planteados, tomando en consideración criterios de coste de efectivos y tiempo.				
4	¿Posee usted capacidad para identificar y satisfacer las necesidades de los miembros de la organización o de los ciudadanos, asegurando una imagen positiva en consideración con las metas planteadas?				
5	¿Posee usted capacidad para responder a las necesidades del servicio, diferentes prioridades y nuevas funciones, así como disposición a aceptar nuevas asignaciones y cambios?				
<b>Parte II.</b> <b>Variable:</b> Perfil del egresado					
<b>Dimensión:</b> Académica					
6	¿Considera usted de acuerdo a su formación, está preparado para asumir el nuevo modelo de policía preventivo?				
7	¿Considera usted que su formación le permitió asumir el respeto de los derechos humanos como garantía indeclinable para la correcta prestación del servicio de policía?				

8	¿Considera usted que el componente de acercamiento a la comunidad le otorga herramientas para el abordaje de las comunidades?			
9	¿Considera usted que conocer la normativa vigente para la prestación del servicio de policía mejoraría su práctica policial?			
10	¿Considera usted que adquirió los conocimientos necesarios para la utilización del uso progresivo y diferenciado de la fuerza policial en el ejercicio de sus funciones?			
<b>Parte III.</b> <b>Variable:</b> Pertinencia del Perfil				
<b>Dimensión:</b> Profesional				
11	¿Considera usted qué la ética es un factor importante en su práctica policial?			
12	¿Considera usted qué la fundamentación del nuevo modelo policial se corresponde a la realidad social como espacio de acción policial?			
13	¿Considera usted qué su práctica policial le permite comprender los elementos que definen realidad venezolana?			

La escala manejada en el cuestionario aplicado a la muestra es de Likert que es concebida por Hernández, Fernández y Baptista (2010) “consiste en conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes (p. 245). A los efectos del instrumento se utilizó la siguiente escala para codificar los datos “significa asignarles un valor numérico o símbolo que los represente” (ibídem: p. 213).

**Escala**

**Nunca:** 1

**A Veces:** 2

**Casi Siempre:** 3

**Siempre:** 4



### Matriz de Validación por Juicio de Expertos

#### Instrucciones

El instrumento que se presenta es para validar el cuestionario que se aplicará durante el desarrollo de la investigación. Lea el instrumento y marque con una equis (x) su criterio en cuanto a los aspectos que a continuación se escriben:

- **Pertinencia:** relación estrecha entre la pregunta, los objetivos a lograr y el aspecto o parte del instrumento que se encuentra desarrollado.
- **Redacción:** interpretación del enunciado de la pregunta a través de la claridad y precisión en el uso del vocabulario técnico.
- **Adecuación:** correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.

CÓDIGO	APRECIACIÓN
<b>B</b>	<b>BUENO:</b> El indicador se presenta en grado igual o ligeramente superior al mínimo aceptable.
<b>R</b>	<b>REGULAR:</b> El indicador no llega al mínimo aceptable pero se acerca a él.
<b>D</b>	<b>DEFICIENTE:</b> El indicador está lejos de alcanzar el mínimo aceptable.

**Título del Trabajo de Grado:** Evaluación del perfil del egresado de la carrera T.S.U, en Servicio de Policía de la Universidad Nacional Experimental de la seguridad sede Catia, Distrito Capital.

Autor: Igor José Ávila Osío

## Evaluación de Criterios

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	PERTINENCIA			REDACCIÓN			ADECUACIÓN			OBSERVACIÓN
				B	R	D	B	R	D	B	R	D	
Competencias del Egresado	Personal	Resolución de conflictos y toma de decisiones	1										
		Cooperación y trabajo en equipo	2										
		Capacidad de planificación y organización	3										
		Orientación de servicio al ciudadano y a la organización	4										
		Adaptación y flexibilidad	5										
Perfil del Egresado	Académica	Modelo de policía preventivo	6										
		Respetuoso de los derechos humanos	7										
		Interacción comunitaria	8										
		Legislación policial	9										
		Uso progresivo y diferenciado de la fuerza policial en el ejercicio de sus funciones	10										
Pertinencia del Perfil	Profesional	Ética policial	11										
		Nuevo modelo policial	12										
		Comprensión de la realidad	13										

## Datos de Identificación del Experto

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_ C.I. \_\_\_\_\_

Nivel Académico: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_