

INDICE

CONTENIDO	PAGINA
I Resumen	1
I.1 Titulo de la Propuesta	2
I.2 Antecedentes	2
I.3 Descripcion del Problema que se Contribuira a Resolver	4
I.4 Justificacion de la Propuesta	9
I.5 Objetivos	10
II Marco Teorico	12
III Metodologia	28
IV Cuerpo Central de la Propuesta	31
V Fundamentacion de la Propuesta	40
VI Inversiones, Costos de Ejecucion del Proyecto	43
VII Indicadores de Evaluacion del Proyecto	44
VIII Cronograma Propuesto de Ejecucion del Proyecto	48
IX Conclusiones y Recomendaciones	49
X Bibliografia	51

DEDICATORIA

A mis queridos Padres:

**Manuel Baldviezo Urzagaste y
Martha Chauque Baldviezo**

Quienes con cariño, perseverancia y sacrificio supieron acompañarme a lo largo de mi vida y mis estudios profesionales.

AGRADECIMIENTOS

- *A Dios por darme la vida, y los medios necesarios para estudiar una carrera.*
- *A mi Madre: Por su constante aliento, apoyo moral y cariño.*
- *A mi Padre: Por su comprensión y sus consejos sobre la superación de las personas.*
- *A mis queridos hermanos: por ayudarme a salir adelante con mis estudios.*
- *A mi novia, **Gabriela Merlin Saucedo** que me apoyo siempre en los buenos y malos momentos, mis sinceros agradecimientos.*
- *A mis inseparables amigos: **Sbte. Valentin Alegre** y **el Sbte. Ivar Argollo***
- *A mi Tutor, Lic. Oscar Alba Bastos, por los consejos y sugerencias brindadas.*
- *A los Señores Docentes de la Universidad Amazónica de Pando, quienes hicieron posible mi formación académica.*

I.- RESUMEN

Día a día con mayor convicción las empresas verifican que los recursos humanos son el activo más importante y la base cierta de la ventaja competitiva en un plan de desarrollo estratégico.

Esto significa que día a día habrá mayor inversión en la capacitación, retención y sustitución del personal que conforma una organización. Los cambios se producen cada vez en menor espacio de tiempo. La adaptación de la empresa a los mismos exige un compromiso especial de su recurso humano. La identificación del ser humano con la empresa es la única base que hará posible el cambio permanente para evitar el avance de la competencia.

Incluso después de un programa de orientación, en pocas ocasiones los nuevos empleados están en condiciones de desempeñarse satisfactoriamente. Es preciso entrenarlos en las labores para las que fueron contratados. La orientación y la capacitación pueden aumentar la aptitud de un empleado para un puesto.

Aunque la capacitación auxilia a los miembros de la organización a desempeñar su trabajo actual, sus beneficios pueden prolongarse a toda su vida laboral y pueden auxiliar en el desarrollo de esa persona para cumplir futuras responsabilidades. Las actividades de desarrollo, por otra parte, ayudan al individuo en el manejo de responsabilidades futuras independientemente de las actuales.

Muchos programas que se inician solamente para capacitar concluyen ayudando al desarrollo y aumentando potencial a la capacidad como empleado directivo. La capacitación a todos los niveles constituye una de las mejores inversiones en recursos humanos y una de las principales fuentes de bienestar para el personal de toda organización.

I.1.- TITULO DE LA PROPUESTA

“Programa de Capacitación en Seguridad Vial para el Nivel Secundario en las Unidades Educativas de la Ciudad de Cobija”.

I.2.- ANTECEDENTES

La seguridad vial consiste en la prevención de accidentes de tránsito o la minimización de sus efectos, especialmente para la vida y la salud de las personas, cuando tuviera lugar un hecho no deseado de tránsito. También se refiere a las tecnologías empleadas para dicho fin en cualquier vehículo de transporte terrestre (ómnibus, camión, automóvil, motocicleta y bicicleta).

Las normas reguladoras de tránsito y la responsabilidad de los usuarios de la vía pública componen el principal punto en la seguridad vial. Sin una organización por parte del estado y sin la moderación de las conductas humanas (particulares o colectivas) no es posible lograr un óptimo resultado.

La Seguridad Ciudadana, empieza por la educación en ella, desde la casa, desde la escuela. La experiencia de los últimos veinticinco años en el campo de la lucha contra el crimen organizado, la macro y micro criminalidad y también contra el malestar social y las catástrofes accidentales y ambientales debiera habernos enseñado que el problema de la seguridad es demasiado amplio y serio para dejarlo únicamente a la policía.

En cada municipio, aunque sea pequeño, existen diferentes valores que hay que defender, dependiendo del sector social de quién se trate, mientras hay que tener en cuenta que la seguridad debe abarcar al conjunto, evitando los particularismos. La seguridad privada, protege sólo a quien la paga, y debe demostrar que el dinero que recibe está bien gastado. En contrapartida, la seguridad pública se propone el

mantenimiento del orden y de la legalidad más que la protección de los bienes privados, e interviene en los casos concretos sólo después de que la ley haya sido violada.

Todo esto tiene como resultado, un cuestionado resultado de los pobrísimos recursos invertidos en una maquinaria destartada y condenada, por su naturaleza, a la ineficiencia. Esto provoca descontento, crea inseguridad, la cual a su vez estimula, por miedo, iniciativas a veces extremas, como la justicia por mano propia, que aumenta, en lugar de disminuir, la inseguridad general.

Una primera comprobación, nos confirma que la sociedad civil boliviana habla y escucha de Seguridad Ciudadana, pero no sabe qué es en realidad. Muchos piensan que son las garantías que la Policía, debe otorgar a todos los ciudadanos, incrementando el número de efectivos policiales en las calles, dotados de medios y equipo reglamentario. Ésta es una percepción distorsionada, no sólo del rol sino de la situación real con respecto a la disposición de recursos humanos, materiales y financieros, una equivocada visión de las capacidades y competencias que implica un concepto y labor tan amplia como es el de la Seguridad Ciudadana.

La idea de que todos formamos parte de la Seguridad Ciudadana, de su carácter multidisciplinario y participativo, sorprende al ciudadano común. La tarea de hacer colectiva y organizada la actitud diaria y cotidiana de entenderla y preservarla, establece una inaplazable labor.

Este es el principio que orienta la realización de la presente investigación propositiva la implementación de un plan sostenible de formación de Seguridad Ciudadana dentro de los ejes transversales de la Educación secundaria, en función de los valores, derechos y deberes ciudadanos que deben ser inculcados desde la infancia, como responsabilidad del Estado, como responsabilidad de todos. Para éste cometido, la Ley Avelino Siñani – Elizardo Pérez en vigencia, ha dispuesto el cruce de toda la

malla curricular con ejes transversales que debieran edificar los valores humanos y culturales básicos de la comunidad. Uno de éstos temas es precisamente el que tiene que ver con la Educación Ciudadana, con los derechos y las obligaciones inmanentes, con las implicancias de la convivencia civilizada, de lo lícito y la transgresión, de los servicios a disposición y de los recaudos para neutralizar y en su caso eliminar los riesgos y potenciales peligros de índole diversa, desde los que tienen origen en la inequidad económica, en la cultura, en la psicología y en la ausencia de hábitos de seguridad, entre otros.

El sector social elegido es el comprendido entre las edades escolares de la secundaria, perteneciente a la jurisdicción del Comando Departamental de Policía en Cobija son Sujetos Educativos que han sufrido una de las experiencias más aterradoras de la historia criminal de las últimas décadas, situación acentuada por los luctuosos hechos de violencia patológica última. Este sector es sin duda, el más frágil e indefenso con respecto de la inseguridad y al que hay que brindar toda la atención posible.

I.3.- DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA QUE SE CONTRIBUIRÁ A RESOLVER

La falta de conciencia de la ciudadanía refleja una falta de Educación en Seguridad Vial, tomando en cuenta que las acciones que tiene el ciudadano común contribuyen a generar esa falta de inseguridad, resultado que se puede revertir a través de acciones de fin social como capacitar al ciudadano para que aprenda a prever.

Año tras año se incrementan los hechos de tránsito, con resultados por demás trágicos en cuanto a pérdidas de vidas humanas, lesiones graves y daños materiales. El bajar estos índices solamente se logrará con la participación plena de la ciudadanía al asumir su responsabilidad como conductor, pasajero o peatón.

Otro inconveniente es la resistencia del ciudadano a respetar las normas y a la

autoridad. Los aspectos citados podrán ser modificados a través de proyectos y programas, tal el caso del presente documento orientado a cambiar la situación actual, y sembrar en el ciudadano una conciencia de apoyo a la actuación policial.

Pero ¿por qué los estudiantes?, es que ellos son la base para tener una cultura en educación vial, pues estos son los participantes que después tendrán un efecto multiplicador en sus núcleos familiares, de amigos para lograr que llegue a todos la conciencia de la prevención.

El alto índice de hechos de tránsito que se da en la ciudad de Cobija lo podemos apreciar en este cuadro estadístico.

INFRACCIÓN	MARZO	ABRIL	MAYO	TOTAL
SIN LICENCIA	180	80	87	347
EXESO DE VELOCIDAD	10	21	15	46
ESTADO EBRIEDAD	41	18	30	89
MENORES	15	16	15	46
HERIDOS	31	28	37	96
MUERTOS	3	2	2	7
TOTAL	280	165	186	631

FUENTE: (Div. Estadísticas del Organismo Operativo de Transito, gestión 2010)

Según estimaciones de la Organización Mundial de la salud, cada día se lesionan en las carreteras y calles del mundo hasta 140.000 personas. Más de 3.000 mueren y unas 15.000 quedan discapacitadas de por vida. Estas cifras son alarmantes y aún son más las tendencias observadas. Si persisten se considera que para el 2020, el número de personas muertas y heridas y discapacitadas aumentará en el 60% con lo que los traumatismo por accidentes de tránsito se habrán convertido en un factor principal de la carga mundial de morbilidad y lesiones. Esa carga, desde luego, pesará más en los países de ingresos bajos y medios.

Gracias a la aparición en nuestra sociedad de los vehículos motorizados, se ha posibilitado el transporte rápido y eficaz de personas y cargas, en términos generales los vehículos han servido de apoyo al desarrollo económico y social. Sin embargo, estos logros no se han producido sin costos, y en particular para la salud humana.

Peatones, ciclistas, motociclistas y conductores de estos últimos corren un riesgo mucho mayor por kilómetro recorrido que los conductores y pasajeros de vehículos de mayor tamaño. Según una investigación realizada en el 2003 por el Consejo Europeo de Seguridad Vial, se encontró que, el riesgo de perder la vida en comparación con el de una persona que viaja en automóvil, es 8 veces mayor en el caso de un ciclista, 9 veces mayor en el de un peatón y 20 veces mayor en el caso de un motociclista.

Por otra parte, los varones de cualquier edad corren mayor riesgo de resultar heridos en un accidente de tráfico que las mujeres de la misma edad. Bajo el mismo estudio, el riesgo de morir fue 3 veces superior en los hombres que en las mujeres.

Otro grupo importante de víctimas son las personas de la tercera edad (menos alertas y menos ágiles) y los niños, particularmente los pobres (juegos en las calles). Si bien las víctimas principales son las personas que pierden la vida o quedan discapacitadas, éstas no son las únicas víctimas de los accidentes de tránsito. Cada persona que muere o queda discapacitada forma parte de una familia y una red social, y todas las personas del entorno de la víctima pueden verse afectadas en mayor o en menor grado (efectos físicos, psicológicos y sociales).

El costo económico, es otro tema importante al momento de considerar los accidentes de tránsito. Se estima que en conjunto, los traumatismos por accidentes cuestan como promedio a los países de bajos y medianos ingresos, entre 1 y 2 % de su PIB.

Consideramos necesario conocer y afectar los factores de riesgo. Entre ellos es importante reconocer los factores que influyen en la:

Exposición al tráfico:

- desarrollo económico
- factores demográficos
- proporción de usuarios vulnerables de las vías

Factores relacionados con las personas

- exceso de velocidad
- ingestión de alcohol o drogas
- ser varón y joven
- mal estado de mantenimiento del vehículo
- problemas en la agudeza visual y problemas de salud (epilepsia)
- uso del cinturón de seguridad

Factores relacionados con la gravedad del hecho

- no utilización de cascos protectores
- falta de dispositivos contra impactos en el vehículo
- ubicación de los niños en el vehículo

Factores relacionados con las consecuencias

- Demora en la localización del accidente y en el transporte a instalaciones sanitarias
- Rescate y evacuación
- Falta de asistencia adecuada de emergencia y cuidados intermedios.

Pero ¿cómo enfrentar el problema? Es necesario considerar, dos aspectos: cómo reducir los accidentes (prevención primaria) y cómo reducir los daños cuando se produce el accidente.

En este sentido, cada país podrá desarrollar acciones en función a sus propios contextos, como por ejemplo crear mecanismos para la multisectorialidad en el abordaje del problema, favorecer la creación de grupos que promuevan la seguridad vial, establecer y hacer cumplir normas legales, desarrollar políticas públicas, crear sistemas de recolección de datos que permitan la adecuada toma de decisiones, normas en el diseño de carreteras y vías, aumentar la inversión en temas de seguridad vial, crear servicios de transporte público seguros, entre otras.

Pero desde el sector salud, es importante integrar la seguridad vial en programas existentes, recabar de forma sistemática información, favorecer la investigación, promover el desarrollo de servicios que respondan adecuadamente al problema, mejorar los servicios pre hospitalarios, hospitalarios y aquellos relacionados con la rehabilitación, potenciar las capacidades del recurso humano, y abogar para la mayor atención sobre la seguridad vial.

Este grave problema de salud pública y para tomar conciencia respecto a que los traumatismos y muertes por accidentes de tránsito se pueden prevenir; siempre y cuando los gobiernos y otras instancias tomen medidas sobre esto y la necesidad de hacerlo desde temprana edad para evitar la comisión de hechos de tránsito.

Según datos de la Federación Internacional de Automovilismo, presentados el 17 de Septiembre del presente año por el Sr. Carlos Macaya, Presidente de esta entidad, los siniestros dejan en Bolivia, 1.000 muertes y 40.000 heridos, de los cuales 5.000 quedan parapléjicos para toda la vida, la mayoría de los protagonistas oscila entre 15 y 35 años de edad, los accidentes le cuestan al país, según la investigación de la FIA, el 3% del PIB (Producto Interno Bruto), lo que representa al menos 516 millones de dólares, tomando en cuenta que hasta el 2009 la cifra llegó a 17.217 millones de dólares.

Los factores principales que causan accidentes de tránsito son la mala infraestructura de las carreteras y la falta de educación vial de las personas que conducen los vehículos y añadió que los vehículos en América no están en las mejores condiciones para ser utilizados. “Eso provoca una situación difícil para la seguridad vial”

En cuanto a las unidades educativas del Nivel Secundario actualmente se cuenta con los siguientes establecimientos educativos:

UNIDADES EDUCATIVAS NIVEL SECUNDARIO DE LA CIUDAD DE COBIJA	
<i>NÚCLEO NOROESTE</i>	
1	Nuestra Señora del Pilar A
2	Nuestra Señora del Pilar B
3	Héroes de la Distancia
4	Antonio Vaca Diez Sec.
5	Defensores del Acre
6	Rogelia Menacho de Balcázar
7	*CEMA "Juan Oliveira Barros
<i>PRIVADOS</i>	
1	Instituto Americano
2	María Auxiliadora
3	América
<i>NÚCLEO MARISCAL SUCRE</i>	
1	Mariscal Sucre
2	Madre Nazaria
3	*CEMA "11 de octubre"

FUENTE : (Elaboración Propia)

I.4.- JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

El beneficio de esta investigación será reconocer concretamente los conocimientos y habilidades de los estudiantes del nivel secundario de la ciudad de Cobija, para alcanzar así un incremento en su productividad mental con conocimiento de un posible accidente y una mayor participación en temas referidos a la capacitación en aspectos que mejoren nuestra calidad de vida y con ello aportar al desarrollo del conocimiento de los estudiantes de secundaria, acciones que les permita mantener al joven estudiante competitivo.

Actualmente ha incrementado significativamente la participación del número de colegios en la ciudad de Cobija, situación que conlleva a una mayor competitividad para cursos de capacitación generando mayores exigencias a las nuevas demandas de los estudiantes cuando van subiendo de nivel colegial.

Es por tal motivo que existe la necesidad de contar con un programa de capacitaciones en accidentes de tránsito para fortalecer las competencias en dichos colegios para que puedan tener información de la constante necesidad de capacitarse, y puedan darse cuenta de la generación de valor hacia el estudiantado por parte de los diferentes individuos que forman parte de esa organización policial y puedan intentar acrecentarlo en beneficio de los colegios en Cobija.

I.5.- OBJETIVOS

I.5.1. OBJETIVO GENERAL

Implementar un “Programa de Capacitación sobre Educación Vial a los ciclos secundarios en la ciudad de Cobija”.

I.5.2. ESPECIFICOS

- Difundir y socializar los conceptos de seguridad vial en los estudiantes del ciclo secundario.
- Establecer el Modelo de Policía de Orientación Vial en las principales vías de nuestra ciudad con el enfoque situacional y social.
- Desarrollar actividades con los estudiantes de difusión de seguridad vial en la ciudad de cobija.
- Contribuir a la coordinación interinstitucional en materia de Seguridad Ciudadana; y valorizar al personal policial.

I.5.3. MATRIZ O MARCO LOGICO

RESUMEN NARRATIVO DE LOS OBJETIVOS	INDICADORES VERIFICABLES OBJETIVAMENTE	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS
FIN Capacitación a los Estudiantes del Ciclo Secundario en la ciudad de Cobija	Al finalizar el proyecto se debe capacitar a el 80% de los establecimientos educativos que tengan el ciclo secundario	Estadística de tránsito	Desinterés de la población Causas políticas, económicas del departamento.
PROPOSITO Baja incidencia de infracciones y accidentes de tránsito en la ciudad de Cobija y concienciación de la cultura de seguridad vial.	El proyecto se debe tener un índice de disminución de 40% de accidentes e infracciones a un año de ejecutado en la ciudad de Cobija	Pruebas escritas sobre seguridad vial.	Menos atención de estudiantes en la capacitación. Nivel alto de aceptación por los encargados de los Establecimientos educativos. Proyecto cumple sus expectativas
RESULTADOS Estudiantes del Nivel Secundario cumplirán las normas de seguridad vial	Disminución de 40% de accidentes e infracciones provocados por estudiantes del ciclo secundario.	Estadísticas de tránsito.	Aceptación de la Población Cobijehña. Indicadores aceptables en los parámetros de infracciones y accidentes en la ciudad de Cobija.
ACTIVIDADES ❖ Difundir y socializar los conceptos de Seguridad Vial ❖ Desarrollar actividades con los estudiantes de educación vial ❖ Concienciación	Presupuesto de 6.820 Bs. por Establecimiento Educativo.	Libros Mayores Libros Debe, Haber Descargos Informes Financieros	Aceptación de la población sobre la difusión de la seguridad vial

II.- MARCO TEÓRICO

II.1.- ADMINISTRACIÓN

Una de las actividades humanas más importante es la administración. Desde que el hombre empezó a formar grupos para alcanzar metas que no hubiese podido lograr individualmente, la administración ha sido esencial para garantizar la coordinación de los esfuerzos individuales.

A medida que la sociedad ha ido confiando cada vez más en el esfuerzo del grupo y como muchos de ellos han crecido de manera organizada, la tarea de los administradores ha aumentado su importancia.

La administración se define como el proceso de diseñar y mantener un ambiente en el que las personas, trabajando en grupos, alcancen con eficiencia metas seleccionadas. La tarea esencial de la administración es crear condiciones organizacionales y métodos de operación por medio de los cuales las personas pueden alcanzar mejor sus objetivos personales y dirigir sus propios esfuerzos en dirección a los objetivos de la organización.¹

Por consiguiente la tarea de cada administrador, es establecer y conservar un medio ambiente en el cual las personas, trabajando en grupo, sean guiadas a lograr de manera eficiente y efectiva la obtención de las metas colectivas.

¹ Stoner, J.; Freeman, R. ; Gilbert, D. Jr. Administración. Editorial Prentice Hall. México, 1996. 6ta Edición. Pag. 34 -38.

II.2.- FUNCIONES ADMINISTRATIVAS

Muchos académicos y administradores han encontrado que el análisis de la administración se facilita mediante la organización útil y clara del conocimiento. Al estudiar esta disciplina, resulta útil dividirla en cinco funciones.

La Planificación, incluye seleccionar misiones y objetivos y las acciones para alcanzarlos; requiere tomar decisiones: es decir seleccionar entre diversos cursos de acción futuros; **La Organización**, es la función administrativa que se encarga de agrupar las actividades necesarias para alcanzar los objetivos de la empresa. Agrupar las actividades involucra la reunión de las personas y recursos empresariales bajo la autoridad de un jefe;; **La Dirección**, es la función administrativa que conduce y coordina al personal en la ejecución de las actividades planeadas y organizadas, quiere decir orientar y coordinar el trabajo de los subordinados, y **El control**, que consiste en medir y corregir el desempeño de los subordinados para asegurar que los objetivos de la empresa sean alcanzados, la tarea del control es verificar que todo se haga conforme con lo que fue planeado y organizado, de acuerdo con las órdenes dadas.²

II.3.- PLANIFICACION

La planificación es el proceso por el cual no solo se establecen los objetivos organizacionales, sino que también se integran todos los recursos de la entidad para alcanzar los objetivos de la empresa.³

² Taylor, Frederick, Principios de Administración Científica, El Ateneo, Buenos Aires, 1981. Pag. 28-30

³ Penerini, Carlos C. Organización y administración de Recursos Humanos. Editorial El coloquio, 1995. Ira Edición. Pag. 211

II.3.1.- TIPOS DE PLANES

Propósitos o misiones, Identifica la función o tarea básica de una empresa o agencia o de cualquier parte de ella. Cualquier empresa organizada tiene un propósito o misión.

Objetivos, son fines hacia los cuales se dirige una actividad. Representan no solo el objetivo final de la planificación sino también el fin hacia el que se encaminan la organización, la integración, dirección y el control.

Estrategias, Se define como la determinación de los objetivos básicos a largo plazo de una empresa y la adopción de los cursos de acción y asignación de recursos necesarios para alcanzados.

Políticas, Son planes en el sentido de que constituyen declaraciones o interpretaciones generales que guíen o encausan el pensamiento para la toma de decisiones. No todas las políticas son expresas, ya que con frecuencia tan solo se deducen de los administradores.

Programas, Son conjunto de metas, políticas, procedimientos, reglas, asignación de tareas, pasos a seguir, recursos a emplear y otros elementos necesarios para llevar a cabo un determinado curso de acción; por lo general cuentan con el apoyo de presupuestos.

Presupuestos, Es una declaración de los resultados esperados, expresados en términos numéricos. Se puede considerar como un programa expresado en números o plan de utilidades.⁴

II.3.2.- BASES FUNDAMENTALES DE LA PLANIFICACIÓN

La planificación se sustenta en tres bases fundamentales de las cuales tomaremos en consideración las siguientes:

La previsión, significa anticiparse a los acontecimientos que podrán presentarse en el futuro.

La información, es el conjunto de conocimientos necesarios de los hechos, fenómenos, factores y situaciones que se dan dentro y fuera de la entidad.

La decisión, es la elección de la mejor alternativa para lograr los objetivos y resultados deseados.⁵

Los planes solos no hacen que una empresa tenga éxito. Se requiere la acción, donde la empresa debe operar. Los planes pueden sin embargo dirigir la acción hacia los propósitos. Pueden pronosticar que acciones llevaran hacia el objetivo final.

II.3.3.- CLASES DE PLANIFICACIÓN

Entre las varias clases de planificación podemos citar las tres más sobresalientes e importantes para un administrador de empresas y son las siguientes:

⁴ Deschamps, G. Cómo rentabilizar la inversión en Formación, Editorial Gestión y planificación integral, S.A., España, 1998. Pag. 129 - 132

⁵ Deschamps, G. Obra Citada., España, 1998. Pag. 129 - 132

La planificación estratégica, es la determinación de las metas y objetivos básicos de una empresa a largo plazo y la adopción de cursos de acción y asignación de recursos necesarios para lograr dichas metas.

La planificación administrativa, busca alcanzar una firme y coordinada estructura de operaciones concentrados sobre los fines deseados, que pueden ser de periodos de dos a tres años.

La planificación operativa, llamado también plan operativo, generalmente abarca un año y básicamente sirve para el control de gestión, es desarrollado dentro de los lineamientos establecidos en la planificación estratégica y sus resultados sirven para la retroalimentación y ajuste del plan estratégico.⁶

Como hemos visto anteriormente las clases de planificación son importantes en cada momento de la vida de una empresa, ya sea a, largo, mediano y corto plazo, la planificación tiene el don de predecir el futuro de la misma.

II.4.- RECURSOS ORGANIZACIONALES

Genéricamente, los recursos organizacionales pueden clasificarse en cinco grupos:

- a. Recursos materiales de producción
- b. Recursos financieros
- c. Recursos humanos
- d. Recursos de mercadotecnia
- e. Recursos administrativos.

⁶ Taylor, Frederick, Obra Citada, Buenos Aires, 1981. Pag. 79 - 88

Recursos que se consideran muy pertinentes enumerar, ya que este trabajo está enfocado a la adaptación de los Recursos Humanos dentro de la organización.⁷

II.4.1.- RECURSOS HUMANOS

En una sociedad que se basa en la información, los recursos humanos constituyen el factor esencial y se hace imprescindible no hablar conceptualmente de ellos.

Los Recursos Humanos son las personas que ingresan, permanecen y participan en la organización, sin importar cual sea su nivel jerárquico o tarea. Constituyen el único recurso vivo y dinámico de la organización y es el que decide el manejo de los demás, que son inertes y estáticos por sí mismos.

Además, constituyen un tipo de recurso que posee vocación encaminada hacia el crecimiento y el desarrollo. Las personas aportan a la organización sus habilidades, conocimientos, actitudes, comportamientos, percepciones, etc.

La administración de Recursos Humanos es un área de estudio de mucha importancia en la que influyen varias disciplinas definidas como técnicas que se utilizan y se aplican en los ambientes internos y externos de los organismos empresariales públicos, privados y mixtos.⁸

Cuando se contrata a un nuevo empleado o se reubica en un puesto diferente a uno antiguo, es necesario poner en acción una técnica que le permita conocer rápidamente todos los aspectos inherentes a la organización y al cargo que le corresponde

⁷ Bohlander, G.; Sherman, A.; Snell, A.; Administración de Recursos Humanos. Editorial Thomson. México, 1999. 11ª Edición. Pag. 25

⁸ Sherman, Arthur W. J. Jr.; Bohlander, George W .. Administración de los Recursos Humanos. Grupo Editorial Iberoamérica, 1992. 9na edición. Pag. 68 -73.

desempeñar, para que pueda integrarse y adaptarse desde el primer día de empleo, esta técnica es conocida como la inducción de personal.

Sin un sólido programa de inducción de personal, la productividad del empleado y la calidad de la vida laboral podrían llegar a sufrir dificultades serias y no llegar a alcanzar su potencial.

II.4.2.- ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Durante mucho tiempo, la administración de Recursos Humanos fue conocida como el área de la administración que cuidaba exclusivamente de las admisiones, del pago y de las dimensiones de la mano de obra de las empresas.

Recientemente, el concepto de administración de Recursos Humanos sufrió una enorme ampliación.

La Administración de Recursos Humanos es en la actualidad el área de la administración que se ocupa de la selección, asignación, mantenimiento, desarrollo y armonización de todos los recursos humanos de la empresa.

Para que la administración de los Recursos Humanos se ejecute de manera uniforme por los diversos encargados, debe existir un organismo capaz de: Establecer normas y criterios (políticas de personal) que sirvan de base para que los jefes administren a sus subordinados y ejecutar actividades especializadas en relación con el personal, para dar más libertad de acción a los jefes dentro de su propia área, como ejecutar servicios de reclutamiento y selección, inducción, capacitación, evaluación de cargos y salarios, despidos, vacaciones, etc.⁹

⁹ Aquino, Jorge A; Vola, Roberto E.; Arecco, Marcelo J; Aquino, Gustavo J Recursos Humanos. Ediciones Macchi. Argentina, 1997. 2da Edición. Pag 45.

A una administración de Recursos Humanos que profese una filosofía activa, se le da la tarea de convertir a los recién llegados en elementos productivos y satisfechos.

El proceso de convertirse en empleado satisfecho y productivo es vital, tanto para la institución como para cada uno de sus integrantes. Las empresas o instituciones modernas consagran tiempo y esfuerzos considerables a la selección y la contratación de personal, ese hecho convierte al individuo en una inversión considerable desde su primer día de trabajo. A su vez, el nuevo empleado se hace preguntas como: ¿Podré efectuar el trabajo? ¿Me aceptaran mis nuevos compañeros? ¿Cómo me va a tratar mi supervisor? Aunque estas preguntas son universales entre todos los nuevos empleados, disminuyen tanto la habilidad de aprender como el grado de satisfacción con la empresa o institución. Por eso es necesario que los nuevos empleados reciban una adecuada Inducción.

II.4.3.- OBJETIVOS Y FUNCIONES DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Sus principales objetivos son:

- Proporcionar a la empresa los recursos humanos más adecuados para su funcionamiento.
- Proporcionar a los empleados trabajo y ambiente adecuados.
- Proporcionar condiciones de perfecto ajuste entre los objetivos de las empresas y los objetivos de los empleados.

Para alcanzar esos objetivos, la administración de recursos humanos debe desempeñar las siguientes funciones principales:

- Proveer a la empresa de los recursos humanos necesarios, mediante el reclutamiento y selección de personal.

- Mantener en la empresa los recursos humanos necesarios, por medio de la remuneración, beneficios sociales, higiene y seguridad en el trabajo .
- Desarrollar en la empresa el potencial de recursos humanos con base en la capacitación del personal.

Por eso es común la afirmación de que la administración de recursos humanos está preocupada básicamente por la calidad de vida dentro de las empresas. La calidad de vida representa el grado de satisfacción de cada persona en relación con el ambiente que la rodea dentro de su trabajo.

II.4.4.- LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS COMO UN PROCESO

La Administración de Recursos Humanos consta de subsistemas interdependientes y estos son:

- Sub sistema de alimentación de recursos humanos, que incluye planeación de RH, investigación de mercado de mano de obra, reclutamiento y selección.
- Subsistema de aplicación de recursos humanos, que implica análisis y descripción de cargos, integración o inducción, evaluación del desempeño, movimiento de personal.
- Subsistema de mantenimiento de recursos humanos, que comprende remuneración, planes de beneficios sociales, higiene y seguridad en el trabajo, controles de personal y relaciones laborales.
- Subsistema de desarrollo de recursos humanos, que incluye capacitación y planes de desarrollo de personal.

- Sub sistema de control de recursos humanos, que abarca base de datos, sistema de información de recursos humanos y auditoría de recursos humanos.

II.5.- FORMACIÓN

Es la primera etapa de desarrollo de un individuo o grupo de individuos que se caracteriza por una programación curricular en alguna disciplina y que permite a quien la obtiene alcanzar niveles educativos cada vez más elevados. En general son programas a mediano y largo plazo.

II.6.- CAPACITACIÓN DE PERSONAL

La capacitación es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno.

La capacitación va dirigida al perfeccionamiento técnico del trabajador para que éste se desempeñe eficientemente en las funciones a él asignadas, producir resultados de calidad, dar excelentes servicios a sus clientes, prevenir y solucionar anticipadamente problemas potenciales dentro de la organización. A través de la capacitación hacemos que el perfil del trabajador se adecue al perfil de conocimientos, habilidades y actitudes requerido en un puesto de trabajo.

La capacitación no debe confundirse con el adiestramiento, este último que implica una transmisión de conocimientos que hacen apto al individuo ya sea para un equipo o maquinaria.

El adiestramiento se toma esencial cuando el trabajador ha tenido poca experiencia o se le contrata para ejecutar un trabajo que le es totalmente nuevo. Sin embargo una vez incorporados los trabajadores a la empresa, ésta tiene la obligación de desarrollar en ellos actitudes y conocimientos indispensables para que cumplan bien su cometido.

II.7.- DESARROLLO DE PERSONAL

El Desarrollo por otro lado, se refiere a la educación que recibe una persona para el crecimiento profesional a fin de estimular la efectividad en el cargo. Tiene objetivos a largo plazo y generalmente busca desarrollar actitudes relacionadas con una determinada filosofía que la empresa quiere desarrollar. Está orientado fundamentalmente a ejecutivos.

II.8.- DIFERENCIAS ENTRE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

Aspectos	Desarrollo	Capacitación
Qué transmite	Transformación, visión	Conocimiento
Carácter	Intelectual	Mental
Dónde se da	Empresa	Centros de trabajo
Con qué se identifica	Saber (qué hacer, qué dirigir)	Saber (cómo hacer)
Áreas de aprendizaje		Cognitiva

FUENTE: Elaboración Propia

La capacitación es para los puestos actuales y la formación o desarrollo es para los puestos futuros. La capacitación y el desarrollo con frecuencia se confunden, puesto que la diferencia está más en función de los niveles a alcanzar y de la intensidad de los procesos. Ambas son actividades educativas.

La capacitación ayuda a los empleados a desempeñar su trabajo actual y los beneficios de ésta pueden extenderse a toda su vida laboral o profesional de la persona y pueden ayudar a desarrollar a la misma para responsabilidades futuras. El desarrollo, por otro lado, ayuda al individuo a manejar las responsabilidades futuras con poca preocupación porque lo prepara para ello o más largo plazo y a partir de obligaciones que puede estar ejecutando en la actualidad.

II.9.- CAPACITACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Toda empresa que en su presupuesto incluya el desarrollo de programas de capacitación, dará a conocer a sus empleados el interés que tiene en ellos como personas, como trabajadores, como parte importante de esa organización.

La capacitación cuenta con objetivos muy claros, entre los cuales podemos mencionar:

- Conducir a la empresa a una mayor rentabilidad y a los empleados a tener una actitud más positiva.
- Mejorar el conocimiento del puesto a todos los niveles.
- Elevar la moral de la fuerza laboral
- Ayudar al personal a identificarse con los objetivos de la empresa.
- Obtener una mejor imagen.
- Fomentar la autenticidad, la apertura y la confianza.
- Mejorar la relación jefe-subalterno.

- Preparar guías para el trabajo.
- Agilizar la toma de decisiones y la solución de problemas.
- Promover el desarrollo con miras a la promoción.
- Contribuir a la formación de líderes dirigentes.
- Incrementar la productividad y calidad del trabajo.
- Promover la comunicación en toda la organización.
- Reducir la tensión y permitir *el* manejo de áreas de conflicto.

Debido a la importancia que tiene la capacitación, ésta debe ser de forma permanente y continua, de forma que se puedan alcanzar las metas trazadas.

II.10.- BENEFICIOS DE LA CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJADOR Y LA EMPRESA

El beneficio de la capacitación no es sólo para el trabajador, sino también para la empresa; ya que para ambos constituye la mejor inversión para enfrentar los retos del futuro. Entre los beneficios podemos mencionar:

- Permite al trabajador prepararse para la toma de decisiones y para la solución de problemas.
- Promueve el desarrollo y la confianza del individuo.
- Ofrece herramientas necesarias en el manejo de conflictos que se den dentro de la organización.
- Logra metas individuales.
- Eleva el nivel de satisfacción en el puesto.
- Mejora la comunicación entre los trabajadores.
- Ayuda a la integración de grupos.

Transforma el ambiente de trabajo en la empresa, haciendo más agradable la estadía en ella.

MARCO LEGAL

La Constitución Política del Estado reconoce derechos y garantías fundamentales, en cuanto a Educación establece lineamientos enmarcados en ese ámbito, señala el derecho a la educación en el Artículo 81 inc. 1) La educación es obligatoria hasta el bachillerato, y además en el Art. 82 de la C.P.E. Nos indica que es el estado quien garantizara el acceso a la educación y la permanencia de todas las ciudadanas y ciudadanos en condiciones de igualdad.

Este artículo y sus acápites, nos indican claramente que la Educación es directa responsabilidad del Estado. La Policía Boliviana, como institución fundamental del Estado, también se compromete en esta función y esto se puede efectivizar a través de la campañas de Educación en Seguridad Vial lo que es competencia Policial, que en los últimos años se han convertido en algo de vital importancia debido a la creciente inseguridad ciudadana que reina en nuestro medio, lo cual afecta a la familia en su conjunto y en especial a nuestra juventud que es parte importante en nuestra sociedad ya que constituyen el futuro de Bolivia.

A través de las instituciones responsables de brindar Educación y de dar Seguridad, se puede coordinar acciones conjuntas con fines por demás justificados y explicados en el presente proyecto.

Cabe hacer notar que la única forma de combatir tal situación es que la Policía Boliviana a través de sus miembros capacite a nuestra juventud en los diferentes niveles Educativos para que estos adquieran una cultura de Seguridad Ciudadana y Seguridad Vial, de esta manera tengan un respeto de lo que son las normas de convivencia en una sociedad.

De conformidad con el Artículo 251 de La Constitución Política del Estado donde señala la misión de La Policía Boliviana que a la letra dice:

“La Policía Boliviana como fuerza pública tiene la misión específica de la defensa de la sociedad y la conservación del orden público y el cumplimiento de las leyes en todo el territorio nacional. Ejerce la función policial de manera integral y bajo mando único, en conformidad con su Ley Orgánica y la Leyes de la República.

De lo citado anteriormente vemos que la defensa de la sociedad y la conservación del Orden Público se efectiviza a través de funciones preventivas tal y como específica la Ley orgánica de La Policía Boliviana en su Artículo 1.- que señala:

La Policía Boliviana es una institución fundamental del Estado que cumple funciones de carácter público, esencialmente preventivas y de auxilio, fundada en los valores sociales de seguridad, paz, justicia y preservación del ordenamiento jurídico que en forma regular y continua, asegura el normal desenvolvimiento de todas las actividades de la sociedad.

Así mismo la Ley de Sistema Nacional del Seguridad Ciudadana No. 2494, en su Artículo 4.-), Inc. 6.-) implica a el Comandante General de La Policía Boliviana como miembro del Consejo Nacional de Seguridad Ciudadana. A través de quien se delinea políticas de seguridad ciudadana nacionales. Así mismo esto se establece a nivel departamental puesto que en el artículo 9.- de la misma ley comprende al Comandante Departamental de Policía como miembro del Consejo Departamental de Seguridad Ciudadana.

La Ley Avelino Siñani – Elizardo Pérez se plantea como finalidad la mejorar la calidad del sistema. Se propone el desarrollo de las potencialidades cognitivas, afectivas y psicomotoras de los Sujetos Educativos. La ley preceptúa, una dinámica donde las normas no excluyan el análisis y la discusión, por lo que insiste en que la

educación necesita de un proceso continuo de enriquecimiento y superación de los protagonistas a cuya base y objetivos apunta, caracterizándolas de la manera siguiente:

Es integral, co - educativo activa, progresiva y científica, porque responde a las necesidades de aprendizaje de los Sujetos Educativos y porque de esa manera atiende a las necesidades locales, regionales y nacionales del desarrollo integral. Es promotora de la justicia, la solidaridad y la equidad social porque incentiva la autonomía, la creatividad en el sentido de responsabilidad y el espíritu crítico de los Sujetos Educativos, hombres y mujeres.

Es indispensable para el desarrollo del país y para la profundización de la democracia porque asume la interdependencia de la teoría y de la práctica, junto con el trabajo manual e intelectual, es un proceso permanente de autocrática y renovación de contenidos y métodos.

Artículo 3 objetivos

Organizar un conjunto de actividades educativas ofreciendo múltiples y complementarias opciones que permitan al Sujeto Educativo aprender por sí mismo, en un proceso permanente de auto superación.

III.- METODOLOGIA

III.1.- METODOS TEORICOS

III.1.1.- MÉTODO HISTÓRICO

Está vinculado al conocimiento de las distintas etapas de los objetos en su sucesión cronológica, para conocer la evolución y desarrollo del objeto o fenómeno de investigación se hace necesario revelar su historia, las etapas principales de su desenvolvimiento y las conexiones históricas fundamentales. Mediante el método histórico se analiza la trayectoria concreta de la teoría, su condicionamiento a los diferentes períodos de la historia.

III.1.2.- MÉTODO LÓGICO

Los métodos lógicos se basan en el estudio histórico poniendo de manifiesto la lógica interna de desarrollo, de su teoría y halla el conocimiento más profundo de esta, de su esencia. La estructura lógica del objeto implica su modelación. Consiste en inferir de la semejanza de algunas características entre dos objetos, la probabilidad de que las características restantes sean también semejantes. Los razonamientos analógicos no son siempre validos.

III.1.3.- MÉTODO ANALÍTICO

Se distinguen los elementos de un fenómeno y se procede a revisar ordenadamente cada uno de ellos por separado. Consiste en la extracción de las partes de un todo, con el objeto de estudiarlas y examinarlas por separado, para ver, por ejemplo las relaciones entre las mismas.

Estas operaciones no existen independientes una de la otra; el análisis de un objeto se realiza a partir de la relación que existe entre los elementos que conforman dicho objeto como un todo; y a su vez, la síntesis se produce sobre la base de los resultados previos del análisis.

III.1.4. MÉTODO SINTÉTICO

Es un proceso mediante el cual se relacionan hechos aparentemente aislados y se formula una teoría que unifica los diversos elementos. Consiste en la reunión racional de varios elementos dispersos en una nueva totalidad, este se presenta más en el planteamiento de la hipótesis. El investigador sintetiza las superaciones en la imaginación para establecer una explicación tentativa que someterá a prueba.

III.2.- TÉCNICAS

III.2.1.- CUESTIONARIO (Guía)

Se utilizara esta lista de preguntas, a las personas encargadas de realizar el control de los estudiantes en la misma institución y el personal en general (profesores), así también al sector administrativo de los colegios, para llegar a conclusiones reales.

III.2.2.- ENCUESTAS ESTRUCTURADAS

Se aplicara este instrumento con el fin de obtener información mediante consultas referentes al estado de opinión y nivel de los estudiantes en cuanto a los accidentes de tránsito y seguridad vial, como también a los docentes de los colegios.

III.2.3.- ANÁLISIS DOCUMENTAL

Este instrumento se usara para verificar la veracidad de la información que se obtuvo, con las diferentes personas de los colegios, analizar así los documentos tanto pasados como presentes, principalmente los archivos de los estudiantes que estuvieron involucrados en accidentes de tránsito en general, también toda la documentación relacionada con el tema de investigación.

IV.- CUERPO CENTRAL DE LA PROPUESTA

Es claro que sería vano formular cualquier propuesta por pequeña que fuera, para ser aplicable a sola voluntad, sin contar con el respaldo presupuestario que por Ley le corresponde a la Seguridad Ciudadana, sin embargo se ha visto que el apoyo privado es una opción para llevar a cabo este tipo de proyectos por existir mucha burocracia en la ejecución de los proyectos.

Hay que planificar y coordinar la Seguridad Ciudadana y Vial desde los Colegios y se deben desarrollar con la participación social más amplia, donde la institución policial debe ser no solo protagónica, sino depositaria de la responsabilidad de la coordinación de las bases y directivas centrales, que a continuación se desglosan:

Implementar el modelo de Policía de orientación vial, para:

Garantizar la sostenibilidad del proceso a través del soporte presupuestario pertinente.
Acompañar la formación escolar transversalizada.

Identificar los problemas de la comunidad, en particular en materia de seguridad vial
Disminuir las formas más graves y preocupantes de inseguridad vial a las que se enfrenta la ciudadanía con la concienciación.

Incrementar el nivel de satisfacción de la población ante la intervención policial.

Contribuir a la coordinación interinstitucional en materia de Seguridad Ciudadana u buscar otras fuentes de financiamiento.

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACION

ENTRENAMIENTO DE PERSONAL POLICIAL CAPACITADOR. (POLICÍA DE ORIENTACION VIAL)

- Elaboración del programa de entrenamiento; Personal Policial.
- Metodología; Exposición de los temas destinados a la capacitación de estudiantes, técnicas y recomendaciones de enseñanza.
- Tiempo de entrenamiento; Una clase de dos horas para avanzar dos temas, se requiere cinco días para avanzar los diez temas del programa.
- Lugar de entrenamiento; Salón del Comando Departamental de Policía.
- Facilitadores; Serán facilitadores el personal Policial con aptitudes para impartir los temas del presente programa. El número de facilitadores estará en relación al Cronograma de Actividades emitido por la Dirección Distrital de Educación y posterior Plan de operaciones

CAPACITACIÓN DEL ESTUDIANTE EN APLICABILIDAD DE LA SEGURIDAD CIUDADANA Y SEGURIDAD VIAL.

- Elaboración del Programa de Seguridad Ciudadana; Elaboración y preparación de diez temas de Educación Vial.
- Uso de material; Los facilitadores que impartirán los temas sobre Seguridad Ciudadana y Educación Vial, harán uso de tres tipos de ayuda.
- Medios Audiovisuales, uso de Diapositivas y presentaciones en Data Show.
- Papelógrafo.
- Panfletos.
- Adhesivos.
- Lugar; Para capacitar al estudiante los oficiales facilitadores harán uso de los ambientes existentes en sus Unidades Educativas: aulas, patio, salones y otros.

- Tiempo; Cada tema estará preparado para ser impartido en un periodo de clases de 60 minutos aprox.
- Coordinación; Se tendrá que coordinar la ejecución del presente proyecto con la Dirección Distrital de Educación, Servicio Departamental de Educación (SEDUCA) que a su vez coordinaran el cronograma de clases con los Directores de las Unidades Educativas.
- Organización; De acuerdo a planificación y cronograma de actividades los oficiales facilitadores serán responsables de las Unidades Educativas que se le asigne y elaborará informes sobre el rendimiento de los estudiantes.

CONTENIDO TEMARIO DEL PROGRAMA.

- a) Elaboración de un Programa y el respectivo temario cuyo contenido dispone diez temas de Seguridad Vial los mismos pretenden reunir la información más importante en Educación en Seguridad Vial .
- b) Contenido del Programa; Se realizara el programa de Lecciones y contenido temario.

USO DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN.

- a) Se tendrá que hacer presente a los medios de comunicación el inicio de estas actividades.
- b) Se invitará a los medios de comunicación al desarrollo de la difusión de los temas de Seguridad Ciudadana y Vial.

PREPARACIÓN DE MATERIAL DE APOYO Y DIFUSIÓN.

- a) Trípticos; La elaboración de panfletos será de gran ayuda como material de apoyo en la difusión y capacitación de los estudiantes.

- b) El contenido de este material servirá como una forma de enseñanza y será obsequiado a los estudiantes, se aprovechará este material tomando en cuenta que contendrá aspectos relevantes relacionados a lo que se imparte en clase.
- c) Adhesivos; Los adhesivos contendrán mensajes cortos y tendrán la finalidad de difundir La Seguridad Ciudadana y Educación Vial al ser adheridos a Vehículos ventanas o cualquier lugar que el ciudadano vea conveniente.
- d) Elaboración de Diapositivas; Serán de acuerdo a los ciclos en los que se impartirá la clase, en función al programa.

Campaña de difusión estudiantil, Serán en acuerdo con los Directores de los Centros Educativos para promover el uso de las normas de seguridad vial a los estantes y habitantes de la ciudad de cobija en las calles y avenidas de la misma o lugares públicos.

ELABORACION DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA LOS ESTUDIANTES DE SECUNDARIA EN LA CIUDAD DE COBIJA “SEGURIDAD VIAL”	
ANTECEDENTES La Ley Avelino Siñani – Elizardo Pérez plantea un enfoque de transversalidad dirigido al mejoramiento de la calidad educativa, se refiere a una manera de ver la realidad y vivir las relaciones sociales desde una visión de totalidad superando la fragmentación y contribuyendo a la formación integral de los alumnos. Es un enfoque que está orientado a adquirir valores y a la formación de actitudes positivas para los educandos.	
JUSTIFICACION Ejes transversales y Seguridad Ciudadana es el componente “Educación para la Democracia”, es el eje transversal que contempla curricularmente la formación en valores ciudadanos, en el desarrollo de la conducta urbana y en la convivencia pacífica, donde uno de los pilares fundamentales es la Seguridad Ciudadana.	

<p>OBJETIVO GENERAL Preparar al estudiante de secundaria para el aprendizaje eficiente sobre seguridad vial y accidentes de tránsito.</p>											
<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducir e impartir en la Educación Formal del Nivel Secundario de las unidades educativas de Cobija, el eje transversal de la Reforma Educativa con relación a la Seguridad Ciudadana. • Desarrollar el modelo de Policía de orientación social, y la prevención del delito, a través de los enfoques “situacional” y “social”. • Garantizar la sostenibilidad del proceso a través del soporte presupuestario pertinente. • Contribuir a la coordinación interinstitucional en materia de Seguridad Ciudadana; y valorizar al personal policial. 											
<p>METODOLOGIA DE ENSEÑANZA</p> <table border="1"> <tr> <td>Expositiva <input type="checkbox"/></td> <td>Elaboración conjunta <input type="checkbox"/></td> <td>plenaria <input checked="" type="checkbox"/></td> <td>Estudio de caso <input type="checkbox"/></td> <td>Trabajo en grupo <input type="checkbox"/></td> <td>Exposición dialogada <input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </table>						Expositiva <input type="checkbox"/>	Elaboración conjunta <input type="checkbox"/>	plenaria <input checked="" type="checkbox"/>	Estudio de caso <input type="checkbox"/>	Trabajo en grupo <input type="checkbox"/>	Exposición dialogada <input checked="" type="checkbox"/>
Expositiva <input type="checkbox"/>	Elaboración conjunta <input type="checkbox"/>	plenaria <input checked="" type="checkbox"/>	Estudio de caso <input type="checkbox"/>	Trabajo en grupo <input type="checkbox"/>	Exposición dialogada <input checked="" type="checkbox"/>						
<p>EXPOSITOR: Sbtte. Manuel Ahmed Baldiviezo Chauque</p>											
<p>CURRICULUM</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Licenciatura. Ciencias Policiales 2. Diplomado en Liderazgo y Formación de Lideres. 3. Curso de Capacitación de Educación para la Reducción Abuso y uso de Drogas, NAS/POL.BOL 			<p>EXPERIENCIA COMO EXPOSITOR</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Docente de la ES.BA.POL. en las materias de Historia Policial y derecho Penal. 2. Instructor de la Materia de Liderazgo Curso DELTA 3. Docente Cursos D.A.R.E., colegios Heroes de la Distancia, Maria Auxiliadora 								
<p>PROPUESTA TECNICA Bs. 2.500.-</p>		<p>TELEFONO CEL. 72541714</p>		<p>E-MAIL BALDIR_K@HOTMAIL.COM</p>							

CONTENIDO DEL PROGRAMA					
CONTENIDO GENERAL	CONTENIDO ESPECIFICO	METODO	CARGA HORARIA	FECHAS TENTATIVAS	EVALUACION
Seguridad Ciudadana, Transito y sus Elementos .	<ul style="list-style-type: none"> • Concepto de Seguridad Ciudadana • Actores de la seguridad ciudadana • Base legal • Misión y funciones del 	Taller	30 min.	19/01/2012	<p>Al inicio del taller</p> <p>En el proceso del taller</p> <p>Al final del</p>

	<p>organismo operativo de tránsito</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elementos del Tránsito y su Circulación • Normas generales de circulación • Circulación dentro del radio Urbano • Circulación en el área rural • Circulación Preferencial 				taller.
De los Adelantamientos, Estacionamientos, Velocidades	<ul style="list-style-type: none"> • Normas para adelantamientos • Prohibiciones de adelantamientos • Normas y prohibiciones para estacionar • La velocidad como causa directa en Hechos de Tránsito • Velocidades en radio urbano y area rural 	Taller	1 hora		
Señalización y Peatones	<ul style="list-style-type: none"> • Conceptos de señales de Tránsito • Clasificación de las señales <p>a. Informativas b. Preventivas c. Reglamentarias</p>	Taller	1 hora		

	<ul style="list-style-type: none"> • Otras señales, bocinas, pitos, manuales • Peatones, obligaciones y derechos 				
Conductores e Infracciones y Sanciones	<ul style="list-style-type: none"> • De sus conocimientos sobre normas de circulación • De la clasificación de conductores, por categorías • De los derechos y deberes de los conductores • De las responsabilidades de los conductores <p>a. Penal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concepto de imprevisión, imprudencia, negligencia • Presunción de culpabilidad del conductor en hechos de tránsito 	Taller		1 hora	
Infracciones y Sanciones	<ul style="list-style-type: none"> • Cuidado e Higiene al Conducir, Retroalimentación • Retroalimentación • Posiciones del conductor 	Taller		30 min.	

	• Ejercicios y entrenamiento				
--	------------------------------	--	--	--	--

PRESUPUESTOS			
Detalle	Cantidad	C/U Bs.	Total Bs.
Servicios Profesionales	5	500.-	2.500.-
Imprenta	1	1.000.-	1.000.-
Folders	1 Caja	100.-	100.-
Refrigerio	5 Días	600.-	3.000.-
lapiceros	1 Caja	60.-	60.-
Fotocopias	200.-	0,20.-	40.-
Reglas	40.-	3.-	120.-
Costo total			6.820.-

EJECUCIÓN DEL PROGRAMA				
No	ACTIVIDADES	DIA	JUEVES 19/01/2012	
		HORAS	AM	PM
1	Inscripción al taller	08:30		
2	Inauguración del taller	09:00		
3	Exposición e introducción a la Seguridad Vial	09:15		
4	Refrigerio	11:00		
5	Seguridad Ciudadana	11:30		
6	Refrigerio	12:00		
7	Conclusión del curso	13:00		

EJECUCIÓN DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

Los Colegios deben tomar en consideración vanos lineamientos para la implementación de Programas de Capacitación en su institución.

Una vez se tenga la Planeación de la Capacitación puede procederse al Diseño de Programas de Capacitación el cual incluye: nombre de la actividad, objetivos generales y específicos, contenidos, metodología, duración, participantes, lugar,

horario, instructor, bibliografía, recursos, costo y evaluación. A continuación analizaremos brevemente algunos elementos que están considerados en el diseño del Programa de Capacitación.

EVALUACIÓN, CONTROL Y SEGUIMIENTO DE LA CAPACITACIÓN

La Evaluación es un proceso que debe realizarse en distintos momentos, desde el inicio de un Programa de Capacitación, durante y al finalizar dicho programa. Es un proceso sistemático para valorar la efectividad y/o la eficiencia de los esfuerzos de la capacitación. No es solo una actividad más de capacitación, sino una fase importante del ciclo de la capacitación.

Ocurre en cada fase del ciclo como un proceso en sí mismo, debe ser parte de la sesión del programa de capacitación y se le debe destinar un tiempo adecuado. Los datos que se obtienen son útiles para la toma de decisiones.

Un adecuado Programa de Capacitación contempla una evaluación del desempeño, un control y un adecuado seguimiento a las actividades que realizan los estudiantes. La Evaluación permite la medición científica de los fundamentos, aplicación, efectos a corto y a largo plazo, de las acciones del diseño y la ejecución de los "Programas de Capacitación".

V.- FUNDAMENTACIÓN DE LA PROPUESTA

El Programa de Capacitación de los Recursos Humanos, constituye un factor de éxito de gran importancia, pues determina las principales necesidades y prioridades de capacitación de los colaboradores de una empresa o institución.

Dicha capacitación permitirá que los colaboradores brinden el mejor de sus aportes, en el puesto de trabajo asignado ya que es un proceso constante, que busca lograr con eficiencia y rentabilidad los objetivos empresariales como: Elevar el rendimiento, la moral y el ingenio del colaborador.

Para elaborar un programa de capacitación en una empresa, es preciso haber realizado antes el inventario de las capacidades actuales y potenciales de los recursos humanos y ello es así porque la formación, como medio que es y no fin en sí mismo, debe partir del análisis de la evolución previsible de las situaciones de trabajo y de las capacidades de desarrollo de las personas para mejorar y cambiar dichas situaciones de trabajo y, con respecto a las personas, acceder a una situación de empleo mejorado y apoyar el desarrollo de sus carreras profesionales.

En este sentido, para formular la formación de personal en la empresa, deben contemplarse tres aspectos:

- La situación real de la plantilla en lo que se refiere a experiencias profesional y niveles de formación.
- El análisis, de acuerdo con las demandas y necesidades de los puestos de trabajo, de las características de las personas que los ocupan, incidiendo en los aspectos sobresalientes y los eventuales puntos débiles que sean susceptibles de acciones de formación y, en consecuencia de mejora.

- El grado de profesionalismo que se desee alcanzar a fin de instrumentar las acciones de formación y desarrollo personal más adecuados.

La aplicación del plan de capacitación que se lleve a cabo con los criterios expuestos, revertirá sin duda muy directamente en la plantilla de la empresa, por cuanto a través del mismo se posibilitará la mejora profesional y la óptima adecuación persona-puesto de trabajo.

Desde el punto de vista económico, los programas de capacitación impartidos por una empresa, son quizás una de sus mejores inversiones.

Igualmente se ha demostrado que el ausentismo y la rotación también pueden reducirse con un adecuado plan de capacitación, por lo que éste representa en el orden motivación del empleado, y su repercusión sobre su moral y la satisfacción que obtiene de su trabajo.

El número y variedad de planes o programas de capacitación es muy grande en una empresa de gran envergadura, al igual que su duración; puede ser horas, días, meses o años, El tipo de capacitación que se adoptará en una organización dependerá: del tamaño de la empresa, de las facilidades para el desarrollo del programa y de 10 que se quiera enseñar específicamente. La mayoría de los programas de capacitación para colaboradores manuales y de oficina inciden más en las habilidades para el trabajo.

Una vez determinada la naturaleza de las habilidades, los conocimientos o comportamientos terminales deseados como resultado de la capacitación, el siguiente paso es la elección de las técnicas que van a utilizarse en el programa de capacitación con el fin de optimizar el aprendizaje.

Quiero destacar que el patrimonio mayor que la empresa posee es el grado de capacitación de su personal, en relación a esto, una empresa será tanto más eficiente,

cuando más elevada sea la preparación y la calidad de sus empleados. Por otra parte, el empleado formado se siente más seguro de sí mismo porque sabe que podrá enfrentarse con éxito a los problemas que profesionalmente puedan plantearsele.

Finalmente estamos seguros que las actividades de capacitación que se programen, cumplirán los objetivos propuestos y esto permitirá impulsar el desarrollo y la excelencia empresarial.

VI.- INVERSIONES, COSTOS DE EJECUCION DE LA PROPUESTA (PRESUPUESTO)

El presupuesto programado para el diseño de un Programa de Capacitación en Seguridad Vial para el Nivel Secundario en las Unidades Educativas de la Ciudad de Cobija, será únicamente para la elaboración y conclusión del proyecto o propuesta final, el cual demandara gastos a la persona que elaborara dicha propuesta.

PRESUPUESTO GENERAL

(Expresados en Bolivianos)

ACTIVIDAD	UNID.	CANT	P/U	TOTAL
Levantamiento de información	Global	3	300,00	900,00
Tabulación e Interpretación de datos	Global	1	500,00	500,00
Evaluación de Resultados	Global	1	400,00	400,00
Planificación del Proyecto	Global	1	1.000,00	1.000,00
Elaboración del Programa Capacitación	Global	1	1.500,00	1.500,00
Ejecución del Programa de Capacitación	Global	1	1.200,00	1.200,00
Conclusión del Proyecto y presentación	Global	1	700,00	700,00
Imprevistos (5% Total)	Global	1	310,00	310,00
TOTAL				6.510,00

El costo total de elaboración del proyecto será de 6.510,00 Bs. (SEIS MIL QUINIENTOS DIEZ BOLIVIANOS 00/100)

VII.- INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO

El proceso de capacitación y desarrollo se constituye un proceso de cambio. Los colaboradores mediocres se transforman en colaboradores capaces y probablemente los colaboradores actuales se desarrollen para cumplir nuevas responsabilidades.

A fin de verificar el éxito de un plan de capacitación, los gerentes de personal deben insistir en la evaluación del proyecto sistemática por actividad, para lo cual presentamos el siguiente cuadro conteniendo los indicadores de evaluación del proyecto:

CUADRO 1 – Indicadores de Evaluación del Proyecto

INDICADORES A MEDIR	ORDEN DE PRIORIDAD
Calidad del trabajo: Mide la profesionalidad, exactitud, limpieza, frecuencia de error, y el esmero que caracteriza el servicio prestado por el evaluado en el cumplimiento de normas técnicas, procedimientos e instrucciones relacionadas con la actividad laboral que desempeña.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Disciplina laboral: Mide el comportamiento del evaluado en cuanto al aprovechamiento de la jornada laboral, violación de la disciplina tecnológica, cumplimiento del Reglamento disciplinario interno.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Iniciativa y creatividad: Mide el grado de independencia con que el trabajador aporta ideas, criterios nuevos en su puesto de trabajo, forma de enfrentar situaciones no rutinarias e incorporación de mejoras al trabajo.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Cooperación y trabajo en equipo: Mide el nivel de aceptación de las orientaciones del jefe y su colaboración eficaz en equipo.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Superación personal: Mide el cumplimiento por parte del trabajador de las acciones de capacitación y desarrollo profesional que le han sido programadas, al igual que los resultados alcanzados en las mismas.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente: Mide el comportamiento del evaluado a partir del cumplimiento de las normas, procedimientos e instrucciones que indican el correcto uso de los medios de protección, medidas de seguridad en el trabajo y el cuidado y conservación del medio ambiente.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Organización: Mide el grado de organización del puesto.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Comunicación: Valora el grado de comunicación en su área de trabajo.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Solución de problemas: Mide la posibilidad de solucionar problemas del área, reacción ante situaciones en la operación.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Cumplimiento del plan de trabajo: Mide el cumplimiento de las tareas que se le han sido asignadas al evaluado en tiempo, de forma cualitativa y cuantitativamente, a partir de los conocimientos, acciones y funciones a ejecutar en el puesto de trabajo.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

FUENTE: Elaboración Propia

Finalmente se puede señalar que los capacitadores de las unidades policiales, por sus propias características y el avance en el conocimiento acerca de los temas de seguridad ciudadana y seguridad vial y aún más por encontrarse la policía en perfeccionamiento, donde se exige una política de trabajo por resultados, fue factible aplicar la metodología propuesta dada la preparación del personal implicado.

Esta investigación propicia que una vez generalizada se implemente el programa de capacitación y se aplique una nueva terminología en el trabajo con enfoques modernos. Los indicadores de evaluación del proyecto propuestos constituyen punto de partida para la futura aplicación de la Gestión por Competencia del Capital Humano en la policía departamental.

CALIFICACIÓN DE LOS INDICADORES DE EVALUACIÓN

La calificación estará en correspondencia con el grado (puntos) que se le otorgará a cada indicador, los cuales serán totalizados; la puntuación resultante se ubicará en la escala diseñada al efecto donde se obtendrá la evaluación final del capacitador, la máxima puntuación, que se podrá obtener es 100 y el mínimo 0.

La evaluación de los indicadores además de señalar los puntos débiles y fuertes de cada capacitador con el objetivo de ayudarlo en el desarrollo de sus habilidades, sirve

de base para la proyección de los gerentes para vincular los objetivos de la policía con los de cada área y a su vez con las tareas que realiza el trabajador.

En dependencia de esta evaluación se clasifica la evaluación de los indicadores del capacitador reflejado en el **Cuadro 2** que se muestra a continuación:

Cuadro 2 - Calificación de la Evaluación de los Indicadores del Proyecto

Cantidad de puntos	Evaluación del desempeño
Desde 0 hasta 29	Deficiente
Desde 30 hasta 59	Regular
Desde 60 hasta 79	Bueno
Desde 80 hasta 89	Muy bueno
Desde 90 hasta 100	Excelente

Fuente: Elaboración propia

La evaluación final se corresponderá con los desempeños siguientes:

Desempeño laboral deficiente: El evaluado incumple las recomendaciones derivadas de la evaluación anterior, tareas, presenta problemas e disciplina laboral y su actividad es insuficiente, todo ello puede conducir a la pérdida de la idoneidad demostrada.

Desempeño laboral regular: El comportamiento del evaluado está por debajo del requerimiento del puesto de trabajo que desempeña, aunque a veces no cumple con la actividad prevista.

Desempeño laboral aceptable: El evaluado cumple frecuentemente con la actividad prevista, pero necesita de un proceso de perfeccionamiento para superar algunos aspectos débiles.

Desempeño laboral muy bueno: El comportamiento del evaluado es efectivo y eficiente en el trabajo realizado, cumple con la actividad prevista, aunque existen pocas cosas por superar o perfeccionar.

Desempeño laboral excelente: El evaluado sobre cumple su actividad, los resultados sobresalen en el colectivo tanto de manera cuantitativa como cualitativamente, gozando de un adecuado prestigio.

Cuando el evaluado obtenga una calificación inferior al desempeño laboral excelente, el gerente deberá señalar en que aspectos requiere capacitación y con ello incluir el plan de medidas a controlar.

Una vez determinada la calificación y el desempeño correspondiente del evaluado se le realizará una propuesta en correspondencia con los resultados obtenidos según puntuación.

Cuadro 3 – Propuesta de la Evaluación de los Indicadores del Proyecto

Evaluación del desempeño	Propuesta de la evaluación
Deficiente	❖ Valorar su permanencia en el cargo u ocupación
Regular	❖ Capacitar en el cargo u ocupación
Bueno	❖ Mantener en el cargo u ocupación
Muy bueno	❖ Capacitar para promover
Excelente	❖ Listo para promover

Fuente: Elaboración propia

Posteriormente el evaluador realizará un comentario de acuerdo a las deficiencias detectadas, señalando en que aspecto requiere capacitación e incluyendo el programa de capacitación. Por último el evaluado expresa su conformidad o inconformidad con respecto a la misma y firma el plan.

VIII.- CRONOGRAMA PROPUESTO DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO

Nº	ACTIVIDADES	JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Recolección y Levantamiento de información	■	■	■	■	■																			
2	Análisis y tabulación de datos				■	■																			
3	Evaluación de Resultados				■																				
4	Planificación del Proyecto					■																			
5	Elaboración del Programa de Capacitación						■	■	■	■	■														
6	Programación para la ejecución del Programa de Capacitación									■	■	■	■												
7	Conclusión del Proyecto													■	■	■	■	■							
8	Primera Presentación del trabajo Final																	■	■						
9	Etapas de correcciones a observaciones																			■	■				
10	Presentación Final																					■			
11	Solicitud de Hora y Fecha de defensa																							■	
12	Defensa Final del Proyecto																								■

IX.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1. Tanto la Capacitación como el Desarrollo de los Recursos Humanos son factores determinantes en el cumplimiento de los objetivos de toda organización. Desarrollar actitudes así como destrezas y el crecimiento personal profesional, en los estudiantes y capacitadores permite que éstos desempeñen su trabajo con mayor eficiencia y calidad.
2. La capacitación es por lo tanto, una inversión para la organización, pues los resultados que se obtienen de ella no sólo benefician al capacitado, sino que contribuye al logro de los objetivos institucionales.
3. La utilización efectiva de los Recursos Humanos en el momento actual y en el futuro dentro de la organización, depende de la correcta aplicación de las fases de capacitación que se han descrito anteriormente, tales como: Detectar Necesidades de Capacitación, Identificar los Recursos para la Capacitación, Diseño del Plan de Capacitación, Ejecución del Programa de Capacitación y la Evaluación, control y seguimiento. Esta labor también permite establecer y reconocer requerimientos futuros, asegurar a la empresa el suministro de empleados calificados y el desarrollo de los recursos humanos disponibles.
4. La evaluación del desempeño juega un papel muy importante en el desarrollo de los recursos humanos de una organización, pues su correcta aplicación se convierte en un medio de motivación y estímulo en los capacitados, que finalmente termina beneficiando a la institución.

RECOMENDACIONES

Tomando como apoyo referencial los resultados obtenidos en el estudio de la base legal realizado y sobre la base de las conclusiones realizadas, se observó que los colegios de la ciudad de Cobija deben identificar facilitadores que se interesen por el programa de capacitación y desarrollo eficaz, para afianzar el comportamiento productivo de los participantes que atienden, con el firme propósito de poder planificarlo y aplicarlo en el proceso; en este sentido se conformó el siguiente cuadro de recomendaciones:

1. Planificar en los colegios de Cobija seminarios, talleres o jornadas para dar a conocer las ventajas que ofrece el programa de capacitación eficaz, a fin de que se extienda su aplicación en la planificación operativa de los colegios para llegar a lograr los objetivos de la institución como también los personales o individuales.
2. Ejecutar lo más pronto posible el programa propuesto sobre la capacitación a estudiantes de secundaria, para afianzar el comportamiento productivo de los participantes, para que se aplique de manera sistemática en la planificación operativa de los colegios.
3. Evaluar de manera sistemática los resultados de la aplicación del programa de capacitación y desarrollo para afianzar el comportamiento productivo de los participantes, a fin de introducir los correctivos s requeridos.
4. Promocionar el contenido del programa propuesto a fin de que pueda aportar conocimientos teóricos a futuras investigaciones, o aportes prácticos si es aplicado en otras instituciones del sector educativo.

X.- BIBLIOGRAFIA

- Aquino, Jorge A; Vola, Roberto E.; Arecco, Marcelo J; Aquino, Gustavo J Recursos Humanos. Ediciones Macchi. Argentina, 1997. 2da Edición.
- Blake, O. Origen, detección y análisis de las Necesidades de Capacitación, Ediciones Macchi, Argentina, 2000.
- Blake, O. La capacitación Un Recurso dinamizador de las organizaciones. Ediciones Macchi. Argentina, 1997. 2da Edición.
- Bohlander, G.; Sherman, A.; Snell, A.; Administración de Recursos Humanos. Editorial Thomson. México, 1999. 11a Edición.
- Deschamps, G. Cómo rentabilizar la inversión en Formación, Editorial Gestión y planificación integral, S.A., España, 1998.
- Enciclopedia Británica
- Kofman F. Metamangement; (tomo 1) Editorial Granica; Buenos Aires, 2001
- Gare, Ernesto. La educación en la empresa. Editorial Granica, 1998.
- Kirkpatrick, D. Evaluación de acciones formativas, los cuatro niveles, Gestión 2000, s.a., España, 1999.
- Lafourkade, P. Evaluación de los aprendizajes, Editorial Kapeluz, Argentina, 1980.
- Lamb, Charles W., *Ir.*; Hair, Ioseph F. *Ir.*; *McDaniel, Carl.* Marketing. Editores Thomson, 4ta edición 1998.
- Pain A. Como evaluar las acciones de capacitación, Ediciones Granica, s.a., Argentina, 1993.
- Penerini, Carlos C. Organización y administración de Recursos Humanos. Editorial El coloquio, 1995. Ira Edición.
- Penerini, Carlos C.; Relaciones Industriales- Organización y Administración de personal. Ediciones Universo. España, 1996.
- Taylor, Frederick, Principios de Administración Científica, El Ateneo, Buenos Aires, 1981.

- Sherman, Arthur W. J. Jr.; Bohlander, George W .. Administración de los Recursos Humanos. Grupo Editorial Iberoamérica, 1992. 9na edición
- Siliceo Aguilar, Alfonso. Capacitación y Desarrollo del Personal. Editorial Limusa. México, 1996. 3ra Edición.
- Stoner, J.; Freeman, R. ; Gilbert, D. Jr. Administración. Editorial Prentice Hall. México, 1996. 6ta Edición.
- Ulrich, D. Evaluación de resultados, Ediciones Granica, s.a., España, 2000.
- Ulrich, D. Recursos Humanos Champion, Ediciones Granica, s.a., Argentina, 1998
- Werther, William B. Jr; Davis, Keith. Administración de personal y Recursos Humanos. México 1992. 3ra Edición.