

**RIESGO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LA
GESTIÓN DE SEGURIDAD CIUDADANA DEL FUNCIONARIO
POLICIAL ADSCRITO A LA POLICÍA DE CARABOBO
Caso: Comisaría San Blas**



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



**RIESGO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LA
GESTIÓN DE SEGURIDAD CIUDADANA DEL FUNCIONARIO
POLICIAL ADSCRITO A LA POLICÍA DE CARABOBO
Caso: Comisaría San Blas**

AUTOR: LCDO. JOSÉ ENRIQUE CASTRO H.
C.I. V- 09.417.707

Línea de Investigación: Salud y Riesgo Laboral

Bárbula, Octubre 2014



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



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

**RIESGO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LA
GESTIÓN DE SEGURIDAD CIUDADANA DEL FUNCIONARIO
POLICIAL ADSCRITO A LA POLICÍA DE CARABOBO**

Caso: Comisaría San Blas

**Tutor:
MsC. Pablo Vargas**

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Dirección de Estudios de Postgrado
Maestría en Administración del Trabajo
Mención Relaciones Laborales
Por: Pablo Vargas
C. I. V- 11.744.339

Línea de Investigación: Salud y Riesgo Laboral

Bárbula, octubre de 2014



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



APROBACION DEL TUTOR

Por medio de la presente, yo, Pablo Vargas, Titular de la Cédula de Identidad N° V- 11.744.339, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Grado del Programa de la Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, titulado: **“RIESGO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LA GESTIÓN DE SEGURIDAD CIUDADANA DEL FUNCIONARIO POLICIAL ADSCRITO A LA POLICÍA DE CARABOBO Caso: Comisaría San Blas”**, presentado por el Ciudadano Lcdo. José E. Castro H., Titular de la Cédula de Identidad N° 09.417.707, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos de forma y fondo para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales.

En Naguanagua, a los seis (6) días del mes de octubre del año dos mil catorce.

Firma:

Lcdo. Pablo Vargas

C.I: V- 11.744.339



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



VEREDICTO

Nosotros, Miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado Titulado: **“RIESGO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LA GESTIÓN DE SEGURIDAD CIUDADANA DEL FUNCIONARIO POLICIAL ADSCRITO A LA POLICÍA DE CARABOBO Caso: Comisaría San Blas”**, presentado por el Lcdo. José E. Castro H., Titular de la Cédula de Identidad N° V- 09.417.707 y elaborado bajo la dirección del Tutor Lcdo. Pablo Vargas, Titular de la Cédula de Identidad N° V- 11.744.339, para optar al Título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado:

a los _____ días del mes de _____ del año 2014.

Jurados:

Jurado: _____ C.I.: _____ Firma: _____

Jurado: _____ C.I.: _____ Firma: _____

Jurado: _____ C.I.: _____ Firma: _____

DEDICATORIA

Al Gran Arquitecto Del Universo fuente de todo el conocimiento y sabiduría,

A mi madre, manifestación terrenal del poder divino.

A Rosa mi amada esposa, compañera inseparable con quien he llegado a la plenitud de la dicha de tener el complemento de mi ser y con quien espero llegar al final de mis días.

A mi amado hijo, José Enrique (Chely), por haber logrado el milagro de transformar una pareja en familia.

A los ausentes... mi abuelo y mi padre, siempre han sido mi ejemplo de trabajo, aunque ausentes de materia en el mundo onírico nos vemos consuetudinariamente y allí no existen las despedidas, solo encuentros...

JOSE ENRIQUE CASTRO H.:

AGRADECIMIENTO

Al Gran Arquitecto Del Universo, por ser siempre fuente de inspiración y acicate para el logro de esta importante meta.

A mi Familia, por ese apoyo continuo e incondicional en todas las metas que me he trazado, para mi crecimiento personal y profesional.

A la Universidad de Carabobo, por brindarme esta oportunidad invaluable en mi carrera profesional y a su cuerpo profesoral por compartir desinteresadamente sus experiencias y conocimientos con los que alimenté mi formación personal.

A la Institución Policial del Estado Carabobo; donde he tenido la oportunidad de crecer en estos veinte años de servicio, mediante el trabajo constante y se me brindó la oportunidad de tener un trabajo digno y decoroso con el que he podido constituir una familia y ser cada día mejor ciudadano.

Y por último y no por ello menos importantes, mis amigos incondicionales en todo momento y que hicieron que este esfuerzo fuera más ameno: Franklin, Rafel Eduardo, Alexander, Leidy; a todos...

Muchas gracias!

JOSE ENRIQUE CASTRO H.:



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



Línea de Investigación: Salud y Riesgo Laboral

RIESGO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LA
GESTIÓN DE SEGURIDAD CIUDADANA DEL FUNCIONARIO
POLICIAL ADSCRITO A LA POLICÍA DE CARABOBO
Caso: Comisaría San Blas

Autor: Lcdo. José Enrique Castro H.

Tutor: Msc. Pablo Vargas

Fecha: Octubre 2014

RESUMEN

El presente trabajo especial tiene como objetivo estudiar la incidencia del riesgo laboral en el desempeño de la gestión de seguridad ciudadana del funcionario policial adscrito a la Estación Policial San Blas. Valencia. Estado Carabobo, donde se evidencia una problemática relacionada con ausentismo laboral, motivado principalmente a los accidentes de trabajo y la alta desmotivación, esto por las debilidades de la Política de Seguridad y Salud Ocupacional, la cual se evidencia y agrava debido a la precaria dotación de chalecos antibalas, vehículos, motos adecuados, sistemas de comunicación (radio fijo/portátil), apoyo logístico, rutas de escape, además de que no cuentan con un horario laboral acorde que permita disminuir las condiciones de riesgo, según lo establecido en la Ley del Estatuto de la Función Policial (LEFPOL). El trabajo se elaboró apoyado en una metodología que comprende tipo de investigación, en este caso es descriptiva, cualitativa ya que se estudian causas y efectos que tiene el riesgo laboral en el desempeño de los funcionarios, el diseño es de campo – documental teniendo como población sesenta y cinco (65) funcionarios y la muestra representada por un número de treinta y seis (36) personas a quienes se le aplicó la técnica de la encuesta en la modalidad de cuestionario tipo Licker, validado por expertos en la materia. Los recursos administrativos que representan los recursos humanos, financieros, tecnológicos, cronograma de actividades sirven para distribuir las tareas desarrolladas en la elaboración del proyecto.

Palabras Claves: Riesgo laboral, Desempeño, Accidente, Seguridad social



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BARBULA



Research line: Occupational Health and Risk

**STUDY OF THE IMPACT OF WORKPLACE RISK MANAGEMENT
PERFORMANCE SECURITY CITIZEN POLICE OFFICER**

Author: Atty. José Enrique Castro H.

Tutor: Msc. Pablo Vargas

Date: October 2014

ABSTRACT

The main objective of this study is based on studying the incidence of occupational risk in the performance of the management of public security police officer attached to the police station San Blas. Valencia. Carabobo , where a related absenteeism problem , mainly motivated to work accidents and high motivation, this to the lack of a policy effective Occupational Safety and Health, which is evidence and aggravated evidenced due to the precarious provision of body armor, vehicles, motorcycles suitable communication systems (fixed radio / portable), logistical support, escape routes, plus you do not have a work schedule that allows consistent decrease risk conditions , as set out in the Statute Law Police Function (LEFPOL). The work will be developed supported by a methodology that includes type of research , here is descriptive , qualitative as cause and effect of occupational risk in the performance of officials will be studied, the design is field - documentary taking as population sixty-five (65) officers and the sample represented by a number of thirteen (13) persons who will apply the technique of survey mode Licker type questionnaire, validated by experts in the field Administrative remedies which comes to represent the human, financial, technological, activity schedule resources to distribute the tasks performed in developing the project.

Keywords: Job Risk, Performance, Accident, Social Security

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
Índice de Cuadros.....	x
Indice de Gráficos.....	xi
Introducción.....	xiii
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema.....	16
Objetivos de la Investigación.....	21
Justificación de la Investigación.....	21
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	
Antecedentes.....	24
Bases Teóricas.....	28
Bases Legales.....	55
Definición de términos.....	66
CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	
Nivel de la Investigación.....	70
Diseño de la Investigación.....	71
Técnicas de Recolección de Información.....	73
Población y Muestra.....	75
Validéz y Confiabilidad.....	76
CAPÍTULO IV	
ANÁLISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS.....	78
Conclusiones.....	119
Recomendaciones.....	120
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	122
ANEXOS.....	126

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N°	Pág.
1. Accidentes Laborales y Ausentismo Laboral 2013.....	06
2. Tabla de Especificaciones.....	55
3. La institución dota al funcionario policial de equipamiento de protección personal para llevar a cabo sus labores de seguridad ciudadana.....	65
4. El horario de trabajo del funcionario policial es el adecuado, considerando las actividades que desarrolla diariamente	67
5. Los procedimientos tácticos utilizados por el funcionario policial miminizan los factores de riesgo durante la prestación del servicio	69
6. El funcionario policial cuenta con apoyo logístico al momento de enfrentar situaciones laborales que comprometan su integridad personal	71
7. Las rutas de escape del funcionario polcial en un procedimiento son las más adecuadas	73
8. La exposición al ruido en la gestión laboral del funcionario policial es constante	75
9. El aire que respira el funcionario policial en su lugar de trabajo tiene una cantidad excesiva de polvo, humo, gases, vapores, o rocíos que promueven riesgos de desarrollar una enfermedad pulmonar	77
10. En la gestión laboral el funcionario policial se expone a todo tipo de contaminantes	79
11. En la Estación Policial San Blas se desarrollan estrategias de dirección física y prevención de lesiones en el trabajo	81
12. Los enfrentamientos violentos ocasionan lesiones físicas, invalidez u otra consecuencia en la integridad física del funcionario policial	83
13. En su labor de protección al ciudadano, el funcionario policial demuestra deseo o tendencia a vencer obstáculos, superando las tareas difíciles lo mejor y más rápidamente posible	85
14. Los factores riesgo a los que se expone el funcionario policial atentan contra su vida	87
15. El estrés laboral al cual está sometido el funcionario policial lo satura física y mentalmente en el trabajo	89
16. La póliza de seguro de vida del funcionario policial cubre todo riesgo laboral, accidentes e incluso indemnización por invalidez ...	91
17. El funcionario policial cuenta con indemnización al momento que es víctima de un accidente laboral	93
18. Los preceptos establecidos por la ley relacionados con seguridad social se cumplen en la institución policial.	95
19. Al funcionario policial la institución le garantiza beneficios de salud y estabilidad en su contratación	97
20. Los sueldos y salarios del funcionario policial compensan su árdua labor y satisfacen sus expectativas como servidores públicos	99

21. La antigüedad laboral del funcionario policial es un factor determinante que le ofrece beneficios adicionales	101
22. El grupo familiar del funcionario policial está protegido por la institución en caso de fallecimiento en su gestión policial.....	103

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N°	Pp.
1. La institución dota al funcionario policial de equipamiento de protección personal para llevar a cabo sus labores de seguridad ciudadana.....	06
2. El horario de trabajo del funcionario policial es el adecuado, considerando las actividades que desarrolla diariamente	55
3. Los procedimientos tácticos utilizados por el funcionario policial miminizan los factores de riesgo durante la prestación del servicio	65
4. El funcionario policial cuenta con apoyo logístico al momento de enfrentar situaciones laborales que comprometan su integridad personal	67
5. Las rutas de escape del funcionario polcial en un procedimiento son las más adecuadas	69
6. La exposición al ruido en la gestión laboral del funcionario policial es constante	71
7. El aire que respira el funcionario policial en su lugar de trabajo tiene una cantidad excesiva de polvo, humo, gases, vapores, o rocíos que promueven riesgos de desarrollar una enfermedad pulmonar	73
8. En la gestión laboral el funcionario policial se expone a todo tipo de contaminantes	75
9. En la Estación Policial San Blas se desarrollan estrategias de dirección física y prevención de lesiones en el trabajo	77
10. Los enfrentamientos violentos ocasionan lesiones físicas, invalidez u otra consecuencia en la integridad física del funcionario policial	79
11. En su labor de protección al ciudadano, el funcionario policial demuestra deseo o tendencia a vencer obstáculos, superando las tareas difíciles lo mejor y más rápidamente posible	81
12. Los factores riesgo a los que se expone el funcionario policial atentan contra su vida	83
13. El estrés laboral al cual está sometido el funcionario policial lo satura física y mentalmente en el trabajo	85
14. La póliza de seguro de vida del funcionario policial cubre todo riesgo laboral, accidentes e incluso indemnización por invalidez ...	87
15. El funcionario policial cuenta con indemnización al momento que es víctima de un accidente laboral	89
16. Los preceptos establecidos por la ley relacionados con seguridad social se cumplen en la institución policial.	91
17. Al funcionario policial la institución le garantiza beneficios de salud y estabilidad en su contratación	93
18. Los sueldos y salarios del funcionario policial compensan su árdua labor y satisfacen sus expectativas como servidores públicos	95
19. La antigüedad laboral del funcionario policial es un factor determinante que le ofrece beneficios adicionales	97
20. El grupo familiar del funcionario policial está protegido por la institución en caso de fallecimiento en su gestión policial.....	99

INTRODUCCIÓN

El ámbito laboral ha sido motivo de interés en el presente siglo; por las consecuencias y efectos que ocasionan las jornadas laborales en las personas, ello derivado de las situaciones a las que se exponen los trabajadores cada día, es sabido que las emociones tienen gran significado en las metas y logros profesionales que son menguadas justamente por las consecuencias que traen consigo situaciones que generalmente se relacionan con las condiciones del estado de ánimo de la personalidad en el logro de los objetivos profesionales.

Cabe destacar que, no todas las tareas laborales presentan las mismas exigencias emocionales, ni suponen la intervención en escenarios iguales o presencia de riesgos que es uno de los inconvenientes o peligro que ocurren en los alrededores de una empresa o departamento, los bomberos o la policía requieren una mayor fortaleza emocional para el correcto desarrollo de muchas de sus actividades profesionales y un nivel de destreza en el manejo de emociones, superior al de otros trabajos.

Ahora bien, el funcionario policial desarrolla su labor en un entorno conflictivo, en el límite de la criminalidad, considerando que su herramienta es un armamento que tiene riesgo e influye en su nivel de estrés, además de estos factores existen otros de carácter organizativo relacionado con las relaciones interpersonales, las características de desarrollo del trabajo policial, que inciden en mayor o menor manera, aumentando su fatiga psíquica, y sometiéndolos a los efectos nocivos del estrés.

Sumado a lo anteriormente descrito, la función policial está sometida constantemente a riesgo laboral eventos críticos o de estrés agudo, como ser gravemente herido, víctima de atentado por explosión de bombas o enfrentamiento armado, en algunas oportunidades sin contar con seguridad

social que mitigue las consecuencias de estos actos como por ejemplo enfermedades, discapacidad, porque las instituciones no les garantizan protección a su familia en caso de muerte o invalidez, como los funcionarios policiales de la Estación Policial San Blas de Valencia. Estado Carabobo, los cuales se encuentran expuestos constantemente a estas situaciones al momento de ejercer su gestión laboral.

Es evidente que en la Policía de Carabobo, básicamente la Estación Policial San Blas, unidad de estudio del presente trabajo se observa que hay un problema de ausentismo laboral, motivado principalmente a los accidentes de trabajo y a la alta desmotivación, por ello la decisión de estudiar la incidencia del riesgo laboral en el desempeño de la gestión de seguridad ciudadana de estos trabajadores de dicha institución. Para ello se elaboraron cuatro (04) capítulos a saber:

Capítulo I, titulado: El Problema, en donde se narra la situación que se pretende solventar, objetivo general y específicos de la investigación; los cuales dan cuenta de la posible solución, permite encontrar las variables e indicadores a través de la operacionalización y justificación de la investigación.

Mas adelante se encuentra el Capítulo II: Marco Teórico, conformado por antecedentes de la investigación que son documentos consultados, se relacionan con el tema en estudio, las bases teóricas representan el apoyo referencial con proposiciones y preceptos del tema; publicados por expertos en riesgo laboral y las implicaciones que representan para las personas.

El Capítulo II: Marco Metodológico; describe el tipo, diseño de investigación, población, muestra, técnica de recolección de datos e instrumentos procedimiento y técnicas de análisis de datos.

Finalmente el Capítulo IV: Presentación y análisis de los resultados, conclusiones y recomendaciones y finalmente referencias bibliográficas.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Los procesos de globalización mundial, de internacionalización laboral, el vertiginoso avance de la ciencia y tecnología en todas las esferas de la vida social, están teniendo efectos sorprendentes en las instituciones de la sociedad y relaciones de producción, entre los cuales los cambios en los sistemas de trabajo, en la organización de la empresa implican desafíos crecientes y/o complejos, que sólo con una gran dosis de innovación, cooperación y flexibilidad permitirá incursionar en ellos para dar algunas respuestas adaptativas, ingeniosas o conversadas por ello, en la actualidad, el campo laboral requiere que las instituciones públicas así como las privadas asuman retos derivados de las transformaciones económicas, sociales y cambios tecnológicos; estos grandes desafíos son producto del fenómeno de la globalización.

Dicho fenómeno, trae consigo un creciente desarrollo del conocimiento, implementación de nuevas técnicas y progreso vertiginoso en las áreas de telecomunicaciones. Por eso es común la afirmación de que la sociedad está sumergida en el campo de la complejidad, determinada por la dinámica del presente siglo; factor que exhorta a las organizaciones a crear alternativas para lograr su consolidación. Como resultado de los avances descritos, la dinámica y el desarrollo de la sociedad ha influido en las relaciones interpersonales a nivel laboral, se han tornado más complejas, siendo para ello necesario una excelente preparación individual de la persona llamada a buscar solución a los problemas que surgen en esta interacción, las mismas

constituyen una de las fuentes de mayores diferencias. De acuerdo al Criterio de Ortiz, M. (2008:11): “El hombre es una especie gregaria, que vive en grupos y que en situaciones normales está involucrado en gran cantidad de relaciones interpersonales” .En los últimos años el hecho social trabajo o empleo ha venido evolucionando arrolladoramente, independientemente del tema económico o la situación país, los gobiernos latinoamericanos han desarrollado políticas, orientando sus sistemas jurídicos en torno a la seguridad y el medio ambiente laboral, en la República Bolivariana de Venezuela es un tema relevante; consagrado en la Carta Magna, artículo 87, el cual contempla:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el 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.

Dentro de este contexto laboral se encuentra la salud ocupacional y sus diferentes disciplinas que han tomado auge en la vida organizacional, no solo por el cumplimiento del compromiso legal sino también como un sistema donde convergen un conjunto de normas que han de ser aplicadas en toda institución, constituidas por: Seguridad Industrial, Ergonomía, Higiene Ocupacional y Medicina Ocupacional, siendo todas de interés debido al carácter que tienen de prevenir y proteger la salud de los trabajadores, considerando la dinámica de las operaciones que se realizan susceptibles de ocurrencias de accidentes, enfermedades ocupacionales o lesiones.

En concordancia con lo antes dicho, vale mencionar que en el medio laboral existen agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales de riesgo y condiciones ergonómicas específicas que resultan de las actividades ejecutadas, tales situaciones constituyen los riesgos profesionales o laborales, definidos como la posibilidad de que las personas sean víctimas de accidentes, lesiones, enfermedades y hasta muerte, así como la ocurrencia de pérdidas materiales. De acuerdo a esto la seguridad y salud en el trabajo, está relacionada con el riesgo laboral, la posibilidad de que el empleado sufra un determinado daño derivado de sus responsabilidades. Para calificar un riesgo, según su gravedad se valorará conjuntamente la probabilidad de que se produzca su severidad o magnitud, se trata de lo que en términos más comunes o tradicionalmente se habla como enfermedades, patologías o accidentes laborales, lesiones, debidas a las actividades realizadas bajo unas determinadas condiciones.

Es interesante observar que en la República Bolivariana de Venezuela, las condiciones de salud, bienestar y prevención de riesgos laboral se encuentran establecidas en marco legal, en el ámbito Internacional, está enmarcado en Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a nivel nacional se encuentra en el ordenamiento jurídico venezolano: Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSS), Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), Ley para las Personas con Discapacidad, Ley de protección a la Familia, Maternidad y Paternidad, entre otras.

De este modo, se considera factor de riesgo aquellos agentes del ambiente de trabajo que pueden generar un determinado tipo de daño, toda

condición laboral, que cuando está presente incrementa la probabilidad de su aparición, como es el caso de la función policial, actividad de reconocido riesgo, los funcionarios permanentemente se encuentran expuestos a situaciones consideradas de alta peligrosidad, que contribuyen a un mayor y rápido deterioro de la salud, bienestar psíquico, emocional, físico, social; así como también de familiares, la institución también se incluye por el frecuente ausentismo de sus integrantes, mengua del servicio prestado perjudicando de manera directa a la colectividad. En efecto el oficial de policía en la ejecución de sus labores se encuentra porque está permanentemente en su entorno de alta riesgo por las características propias de su gestión de protección a la ciudadanía, donde la criminalidad y sus efectos son una constante, en una sociedad en donde los índices delictivos se incrementan de manera vertiginosa.

Por otro lado su herramienta de trabajo (arma de reglamento) viene a constituirse en factor de estrés, por lo tanto genera enfermedad de tipo ocupacional, que desencadena en una serie de consecuencias negativas para el buen desempeño de la función policial, todo ello conlleva a un estado de desmotivación en el desarrollo de sus actividades de protección ciudadana, mostrando en ocasiones actitudes de aislamiento y trato inadecuado. Es el caso, de los funcionarios que laboran en Comisaría "San Blas". Valencia. Estado Carabobo, lo cuales de acuerdo a los preceptos de dicha institución tienen como misión brindar protección, seguridad a la ciudadanía y sus bienes, ser garante del resguardo de entidades Bancarias, comercios e industrias, así como también prestar apoyo inmediato, oportuno a diferentes dependencias de la Policía de Carabobo cuando lo requieran.

Sin embargo, el prenombrado despacho policial evidencia un problema de ausentismo laboral, motivado principalmente a los accidentes de trabajo y la

alta desmotivación, esto por las marcadas debilidades de la efectiva Política de Seguridad y Salud Ocupacional, la cual se evidencia y agrava debido a la precaria dotación de chalecos antibalas, vehículos, motos adecuados, sistemas de comunicación (radio fijo/portátil), apoyo logístico, rutas de escape. Además no cuentan con un horario laboral acorde que permita disminuir las condiciones de riesgo, según lo establecido en la Ley del Estatuto de la Función Policial (LEFPOL), los sueldos y salarios no compensan sus necesidades básicas, no gozan de beneficios que cubran sus expectativas inmediatas de vivienda, seguridad social y protección a su familia una vez que se encuentran fuera de la institución o en el peor de los casos fallecidos.

De allí pues que son innumerables las enfermedades que se derivan del servicio policial, entre las que se menciona problemas respiratorios, renales, de circulación, ocasionados por el largo tiempo a bordo de las unidades radio patrulla en condiciones inadecuada, alta exposición al ruido, estrés laboral relacionado con situaciones de enfrentamientos violentos con delincuentes, así como discapacidad, lesiones como consecuencia de las acciones tácticas ejecutadas al momento de presentarse cualquier contingencia en el desarrollo del servicio policial o muerte accidental.

Como se comentó en párrafo anterior la poca inversión que se realiza, en la adquisición de equipamiento policial que garantice la seguridad del patrullero en el área operativa, así como la ausencia de contratación de pólizas de seguro y/o seguros de vida acordes con el riesgo al que se encuentran expuestos los oficiales de policía, inciden negativamente en el desempeño laboral y la motivación al logro, la carencia de herramientas de defensa en el trabajo, tales como chalecos, unidades de desplazamiento en óptimas condiciones, la garantía de seguridad social en caso de accidentes,

trae como consecuencia golpes, patadas, estrangulamiento, golpes por objetos proyectados o en movimiento, cuerpos extraños en los ojos y caídas, tal situación se puede apreciar en el cuadro 1.

Cuadro N° 1: Accidentes Laborales y Ausentismo Laboral (2013)

N°	Tipo Accidente	Días Perdidos
1	Caída Mismo Nivel	5
2	Golpes, Patadas, Estrangulamiento	15
3	Golpeado Por Objeto Proyectado	21
4	Golpeado Por Objeto En Movimiento	3
5	Caída Diferente Nivel	3
6	Golpes, Patadas, Estrangulamiento	21
7	Golpeado Por Objeto En Movimiento	0
8	Golpeado Por Objeto En Movimiento	7
9	Golpeado Por Objeto En Movimiento	8
10	Golpeado Por Objeto Proyectado	3
11	Cuerpo Extraño (Ojos)	10
12	Caída Diferente Nivel	3
Total Días Perdidos		102

Fuente: Unidad de Seguridad y Salud Laboral (2014)

En este contexto; el objeto de la investigación se orienta hacia el estudio del riesgo laboral y su incidencia en el desempeño de la gestión de seguridad ciudadana del funcionario policial adscrito a la Estación Policial San Blas. Valencia. Estado Carabobo, analizando sus efectos acerca de este hecho en los oficiales al servicio de dicha institución castrense.

Formulación del Problema

¿De que manera se pueden disminuir los riesgos laborales en el desempeño de la gestión de seguridad ciudadana del funcionario adscrito a la Comisaría “San Blas”. Valencia. Estado Carabobo?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Estudiar el riesgo laboral y su incidencia en el desempeño de la gestión de seguridad ciudadana del funcionario policial adscrito a la Comisaría "San Blas". Valencia. Estado Carabobo.

Objetivos Específicos

-Diagnosticar la situación actual de riesgo laboral de los funcionarios policiales adscritos a la Comisaría "San Blas" Valencia. Estado Carabobo

-Identificar los elementos claves en el desempeño de la gestión de seguridad ciudadana de los funcionarios adscritos a la Comisaría "San Blas". Valencia. Estado Carabobo.

-Determinar acciones que contribuyan en la prevención del riesgo laboral de los oficiales adscritos a la Comisaría "San Blas". Valencia. Estado Carabobo, en su gestión de seguridad ciudadana

Justificación de la Investigación

En los últimos años el Estado Venezolano y las Instituciones que lo conforman han desarrollado la implementación, promoción de derechos y deberes de trabajadores y empleadores en relación con la seguridad, salud, ambiente de trabajo, a pesar de esto es insuficiente, tal desarrollo ha quedado a medias ante la carencia de acciones verdaderamente efectivas en el control del riesgo laboral, su incremento, genera depresivos, ansiedad,

fatiga crónica, y el desarrollo de actitudes pesimistas o desmotivados, como consecuencia de la falta de estos controles de riesgo laboral, lo cual influye en el desempeño de las labores de los funcionarios policiales. Por esta razón el desarrollo del presente trabajo es importante ya que ayudará a la institución policial ofreciendo datos relacionados con lineamientos y políticas en materia de riesgo laboral dirigidos específicamente al Cuerpo Policial del Estado Carabobo. De este modo el conocimiento de las condiciones de bienestar para mejorar la calidad de vida profesional, es un tema determinante para la institución, ya que redundará en un mejor desempeño del funcionario policial, trayendo a su vez como consecuencia mejoras en la calidad del servicio prestado al colectivo carabobeño.

En atención a lo expuesto la investigación brindará una herramienta a los cuerpos de policía y demás instituciones que conforman el sistema integrado de seguridad al profundizar la incidencia del riesgo laboral en el desempeño individual de los funcionarios adscritos a las diferentes instituciones; la misma abarca diversas dimensiones. De igual manera, se estudiará el aspecto jurídico, lo cual consentirá en la revisión de una aproximación a las distintas leyes que rigen la materia de seguridad y salud ocupacional en el país, corroborando de ese modo los beneficios de su debida aplicación en el ejercicio de la función policial, así mismo facilitara elementos para la reflexión sobre las implicaciones de su inobservancia, desde el ámbito legal y social.

De igual modo es importante el desarrollo del estudio desde el punto de a nivel policial, debido a la relevancia que viene ganando en la actualidad, por su vinculación con la Seguridad Social Nacional, constituyéndose en un invaluable aporte en la materia, presentando también un análisis muy interesante, en el espectro de recursos humanos y seguridad industrial, también para la psicología, medicina, entre otros. Su relevancia no se

encuentra solo en el contenido teórico, sino en su capacidad de concientizar y despertar la atención del lector acerca de un tema de tal relevancia, considerando que se está en presencia de la construcción de una sociedad más justa y dedicada a velar por los derechos de los trabajadores. Finalmente, este estudio representa un aporte académico que sirve como antecedente a futuras investigaciones que permitan profundizar en el desempeño individual y el riesgo laboral en los cuerpos de policía, para el investigador viene a representar la manera de materializar sus conocimientos en el tema y de enriquecer su acervo intelectual, en cuanto a la línea de investigación resulta interesante desde el punto de vista de la línea de investigación ya que profundiza en el tema de salud y riesgo del trabajador en su puesto de trabajo, mas aun del funcionario policial por el tipo de gestión que realiza día a día.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la Investigación

Los antecedentes son el resultado de la búsqueda adecuada de estudios con temática similar al de la investigación; el contenido que poseen estos documentos son de importancia significativa, ya que brindan un valioso aporte a la comprensión del objeto de estudio. Pardinás (2009:32), asegura: “La elaboración del marco teórico requiere de la revisión literaria a investigaciones realizadas anteriormente por distintos autores para familiarizarse con las teorías y postulados relacionados con el problema en estudio”. A continuación se ofrecen algunas referencias a trabajos de investigación consultados:

En primer lugar se menciona a Carvajal, P. (2011), elaboró su trabajo de grado titulado: Análisis del Riesgo Psicosocial en los Trabajadores de la Corporación Sirviendo con Amor en la Ciudad de Pereira. Bajo el Enfoque de Gestión de Riesgo Ocupacional, presentado para optar al título de Magister en Administración del Desarrollo Humano y Organizacional en la Universidad Tecnológica de Pereira. Facultad de Ingeniería Industrial. Colombia. El estudio tuvo como objetivo realizar el análisis de los factores de riesgos psicosociales bajo el enfoque de gestión de riesgo, en la Corporación Sirviendo con Amor de la ciudad de Pereira, a la vez sirve de trabajo de grado para optar por el título de Magíster en Administración del Desarrollo Humano y Organizacional.

La investigación consiste en tomar los elementos que brinda la teoría; para observar, evaluar y analizar los factores de riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales e individuales, combinando estos con los conocimientos adquiridos en la maestría; de tal manera que se pueda proponer un modelo metodológico de prevención e intervención, identificándose aspectos a mejorar en la organización del trabajo y platearse acciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los seres humanos que hacen parte de la Institución.

En el instrumento utilizado se tuvieron en cuenta las variables de: Factores intralaborales, extralaborales e individuales y las dimensiones psicosociales, doble presencia, control sobre el trabajo, apoyo social, calidad de liderazgo, compensaciones, dimensiones de Salud, estrés y satisfacción; necesarias para la identificación de riesgos psicosociales en la Corporación Sirviendo Con Amor de la ciudad de Pereira. Manejándose herramientas de análisis descriptivas y metodológicas como el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar) de mejora continua, importantes para el diagnóstico, propuesta y conclusiones; obteniéndose como resultado un modelo de intervención enfocado en los riesgos psicosociales hallados en la Corporación Sirviendo con Amor

Por su parte, Duran, A. (2008), presentó su Trabajo Especial de Grado, titulado: Accidentes Laborales y Factores de Riesgo Presentes en el Ambiente Laboral. Hospital Regional Dr. Ernesto Sequeira Blanco. Presentada en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua Centro de Investigaciones y Estudios de la Salud Escuela de Salud Pública. Maestría en Salud Pública. Nicaragua. El objetivo de la investigación se basó en describir los accidentes laborales y los factores de riesgos presentes en el ambiente laboral, es un estudio retrospectivo de corte transversal el cual fué

en el Hospital Regional Ernesto Sequeira Blanco, Bluefields, RAAS. Para el desarrollo de la metodología se tomaron 36 trabajadores del Hospital Regional Ernesto Sequeira Blanco, Bluefields, que sufrieron accidentes laborales, se aplicó una guía de entrevista y de observación en el sitio de trabajo, los datos obtenidos fueron procesados y se analizaron mediante un paquete estadístico computarizado de Epi Info 3.3.2. El trabajo se desarrolló en la modalidad de proyecto técnico, en donde se estudiaron los riesgos del medio físico presentes en el ambiente laboral, tales como: ruido, iluminación, climatización y ventilación inadecuada y los riesgos contaminantes en el inadecuado manejo de las sustancias químicas. En su mayoría los encuestados desempeñan diversas actividades en las cuales el personal se expone en cada instante por el hecho de no darle la importancia que se merecen el uso de medios de protección personal durante su jornada laboral, representando un aporte valioso como punto de referencia sobre cultura preventiva para el presente estudio.

Rivas, Y. (2012), quien tituló su trabajo: Impacto del Estrés Laboral en el Rendimiento Ocupacional en Funcionarios Policiales de un Municipio del Estado Anzoátegui, Venezuela 2012. Presentado en la Universidad Nacional Experimental de Guayana. Coordinación General de Investigación y Post Grado para optar al título de Magister en Salud Ocupacional. Mención Medicina del Trabajo Puerto Ordaz. Venezuela. El objetivo general del trabajo se basó en la determinación del impacto del estrés laboral en el rendimiento ocupacional en funcionarios policiales de un Municipio del Estado Anzoátegui, Venezuela 2012. La investigación se enmarcó en un nivel descriptivo, correlacional, transversal, diseño de campo, la población estuvo compuesta por 30 funcionarios policiales y 15 trabajadores administrativos.

Como instrumento se utilizó el cuestionario de estrés laboral validado por la OIT/OMS, para caracterizar el rendimiento ocupacional se elaboró un cuestionario de acuerdo al perfil del funcionario con un total de 20 ítems validado por el juicio de tres expertos evidenciándose la prevalencia del 80% de estrés laboral en un nivel bajo en ambos grupos. Hubo diferencias significativas entre los estresores laborales, predominando: Influencia del líder, clima y estructura organizacional, se encontró correlación positiva moderada entre la antigüedad en la institución y el estrés laboral. El rendimiento ocupacional fue muy bueno en una proporción de funcionarios observándose significancia estadística entre sus categorías. La investigación aporta datos importantes en relación a que el estrés laboral no constituye una variable predictora en el rendimiento ocupacional del funcionario policial, que es una consecuencia que se deriva de la carencia de incentivos a los trabajadores en su rendimiento lo cual fue aprovechable en el desarrollo de la presente investigación.

Por su parte, Alfonso, N. (2008), desarrolló un trabajo titulado: Análisis de las Condiciones de Trabajo y Salud de los Funcionarias de la Policía de Aragua. Elaborado en la Universidad Bicentenario de Aragua para optar al título de Magister en Derecho Laboral. El objetivo general del trabajo fue el análisis de las Condiciones de Trabajo y Salud de los Funcionarios de la Policía de Aragua. La investigación se elaboró en la modalidad de campo descriptiva, en la que aplicó un cuestionario a una muestra probabilística de 32 sujetos; los resultados obtenidos, permitieron concluir que los funcionarios policiales están propensos a sufrir accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, debido a que las condiciones y ambiente de trabajo no son adecuados.

Ademas se desconocen las normas de seguridad laboral, así mismo, las actuales condiciones de infraestructura son inseguras, dada la inexistencia de equipos de seguridad y falta de mantenimiento preventivo y correctivo de las instalaciones, quedando evidenciado el incumplimiento de la LOPCYMAT en la comandancia policial objeto de estudio. Tales hallazgos y conclusiones, son valederos para el presente trabajo investigativo tanto a nivel teórico como práctico, pues permiten plantear comparaciones con el tema desarrollado en la Institución objeto de estudio, ya que el análisis también fue realizado en el marco de la ley.

Bases Teóricas

Riesgo

Es un hecho evidente, que las condiciones y características de los lugares donde los trabajadores desarrollan su actividad laboral pueden ser origen de accidentes o enfermedades, por lo que es necesario tener en cuenta la seguridad tanto en la fase del proyecto de tales lugares de trabajo como su posterior orden, limpieza y mantenimiento, para así, conseguir prevenir y minimizar los riesgos debidos a los mismos; el concepto de riesgo es definido por Benavides, F. (2007), como:

Magnitud del daño que un conjunto de factores de riesgo producirá en un periodo de tiempo dado. Y factor de riesgo es todo objeto, sustancias, forma de energía o característica de la organización del trabajo que puede contribuir a provocar un accidente de trabajo, agravar las consecuencias del mismo o producir, aun a largo plazo, daños en la salud de los trabajadores.(p. 215)

En un término más amplio, el riesgo constituye la probabilidad de que ocurra un evento no deseado que genere daños en la salud de los trabajadores, esto es, accidentes o enfermedades ocupacionales; aunque los riesgos no logran eliminarse por completo de un área de trabajo, si pueden reducirse al máximo. Esto se logra llevando un control de tres aspectos claves como lo son: el análisis de los métodos y operaciones utilizadas en la realización de las tareas, el análisis de los equipos con los que se realizan dichas tareas y la evaluación constante de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

El trabajo desempeña una función esencial en las vidas de las personas, pues la mayoría de los trabajadores y trabajadoras pasan por lo menos ocho horas al día en el lugar de trabajo, es por ello que los entornos laborales deben ser completamente seguros, y procurar siempre un ambiente sano para la salud del trabajador. Hay que señalar que existen muchos casos en donde los trabajadores, día tras día, están inmersos ante la presencia de distintos riesgos para su salud, entre los cuales se mencionan: polvos, gases, ruidos, vibraciones, temperaturas extremadas, entre otros. En el caso de la policía del Estado Carabobo, debido a la naturaleza de las funciones que desempeñan los funcionarios policiales, se encuentran expuestos a todos estos agentes contaminantes en mayor o menor grado según la jurisdicción en la que se desempeñen.

Riesgo Laboral

Continuando con Benavides, F. (2007), un riesgo laboral representa la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, para calificarlo desde el punto de vista de su gravedad, se valoraran conjuntamente: la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad o

magnitud del mismo, se entiende por riesgo laboral grave e inminente aquel que resulte probable racionalmente, que se materialice en un futuro inmediato y puede suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

En consecuencia se está en situación de riesgo grave e inminente cuando: Existe una probabilidad racional de que el riesgo se materialice o concrete de modo efectivo ó la materialización se aprecie inmediata, y por tanto, difícilmente evitable en un corto lapso de tiempo, es por ello que la LOPCYMAT ante la presencia de riesgos en los entornos laborales obliga al patrono a informar, y notificar por escrito a los trabajadores, ante la presencia de riesgos, y como evitarlos. Los profesionales y especialistas dedicados a profundizar conocimientos en el área de higiene y seguridad industrial, a través de numerosas investigaciones y estudios piloto han determinado que el medio ambiente de trabajo está condicionado por el control de ciertos factores de riesgo, ya que es vital prevenir, eliminar o por lo menos reducir los agentes nocivos que tienen potencial para perjudicar al trabajador, así como afectar la eficiencia y eficacia de su desempeño en la actividad laboral. El trabajo en referencia tiene pertinencia con la presente investigación sobre la determinación y clasificación de los distintos tipos de riesgos, los cuales son estudiados y analizados en la institución policial antes mencionada.

Siguiendo esta idea Benavides, F. (2007) advierte que los factores de riesgos pueden dividirse de la siguiente forma:

Riesgos Mecánicos: Benavides, F. (2007), explica que son aquellas situaciones que se originan de las condiciones de trabajo y del proceso productivo que, motivado por la acción de los trabajadores o los elementos presentes en su entorno, pueden llegar a producir lesiones en los trabajadores. Éstos incluyen: seguridad de pisos, paredes, techos, escaleras,

salidas de emergencia; instalaciones eléctricas y de gas; equipos contra incendio, dispositivos de seguridad; avisos o señalizaciones y de servicios sanitarios.

Riesgos Físicos: Según Benavides, F. (2007), son aquellos agentes o condiciones de trabajo cuya carga de energía es capaz de producir alteraciones en el organismo humano en el momento de hacer contacto o por contacto prolongado; entre éstos, se incluye: ruido y vibraciones, condiciones térmicas; radiaciones ionizantes y electromagnéticas e iluminación.

Riesgos Químicos y/o Biológicos: Benavides, F. (2007), asegura que son aquellos agentes que por su naturaleza y composición, tienen la capacidad de interactuar y alterar temporal y definitivamente la estructura química y/o biológica del organismo, alterando o perjudicando la salud del individuo, tales como materiales particulados (polvos y líquidos) y no particulados, como gases y vapores.

Riesgos Psicosociales: Benavides, F. (2007), explica que son aquellas condiciones intrínsecas del individuo, naturales o adquiridas que interactúan con el ambiente, el contenido y el proceso de trabajo o influyen sobre la salud y su desempeño para que el individuo se mantenga satisfecho y motivado en el trabajo.

Riesgo Disergonómico: Benavides, F. (2007), asegura que son aquellas condiciones de confort y bienestar en el trabajo que cuando están ausentes pueden causar alteraciones a la salud; se consideran como tales las cargas pesadas y/o instrumentos y equipos mal diseñados, que ameritan posturas incómodas y forzadas que producen fatiga muscular.

Accidentes Laborales y Enfermedades Ocupacionales

En relación a los accidentes laborales, la derogada Ley Orgánica del Trabajo, (1997) en su artículo 561 establecía que se entiende por accidentes de trabajo todas las lesiones funcionales o corporales, permanentes o temporales, inmediatas o posteriores, o la muerte, resultantes de la acción violenta de una fuerza exterior que pueda ser determinada y sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo, será igualmente considerada como accidente de trabajo toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento, sobrevenida en las mismas circunstancias. La LOPCYMAT (2005) define en su artículo 69 los accidentes de trabajo como toda lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo, se incluyen los accidentes desde y hasta el lugar de trabajo y los que sucedan en ejercicio de actividad sindical.

En este sentido, el texto normativo considera como un accidente de trabajo las lesiones internas por un esfuerzo violento o producto de la exposición a agentes físicos, mecánicos, químicos, biológicos, psicosociales, condiciones meteorológicas que sufra un trabajador, determinada o sobrevenida en el curso del trabajo o con ocasión de este. También incluyó el legislador aquellos accidentes que pudieran ocurrir con ocasión del trabajo, los cuales vincula directamente como si se tratara de los accidentes que ocurren por la prestación del servicio, incluye como un accidente de trabajo las lesiones que se originen o posteriormente aparezcan como consecuencia de labores de salvamento o en otros de naturaleza análoga cuando tengan una relación de trabajo. Igualmente, contempla el accidente ocurrido en el trayecto del trabajador a su sitio de trabajo o de regreso,

denominado accidente in itinere. Por último la ley hace alusión a aquellos accidentes de trabajo sufridos por el trabajador que desempeña un cargo de elección, ocurridos al ir o volver del lugar donde se ejecutan sus funciones, tales como el trabajador que ejerce funciones sindicales.

Sistema Preventivo de Accidentes de Trabajo

Bestratén, M. y Nadal, O. (2008), aseguran que las condiciones sociales y materiales en que se realiza el trabajo pueden afectar el estado de bienestar de las personas en forma negativa, causando daños a la salud y calidad de vida de los trabajadores de allí, que los accidentes laborales constituyen la base del estudio de la Seguridad Industrial, la cual los enfoca desde el punto de vista preventivo, estudiando sus causas (por qué ocurren), sus fuentes (actividades comprometidas en el accidente), sus agentes (medios de trabajo participantes), su tipo (como se producen o se desarrollan los hechos), todo ello con el fin de desarrollar la prevención. En este particular, la prevención surge desde épocas antiguas, porque el hombre en su intento de vivir y convivir con un buen estado de salud y bienestar, ha tratado de protegerse de toda situación, peligrosa que le genere enfermedad o muerte.

En tal sentido, Bestratén, M. y Nadal, O. (2008), explican que la evolución del hombre, con sus conocimientos y avances tecnológicos lo ha llevado a perfeccionar sus actuaciones en pro de una mejor calidad de vida. De tal manera que ha hecho énfasis en la prevención como herramienta para evitar un problema o daño antes de su aparición. En la Primera Conferencia Internacional de Promoción de Salud, realizada en Ottawa en 1986 con el patrocinio de la Organización Mundial de la Salud OMS se señala que es necesario facilitar el proceso según el cual se puede movilizar a la gente para

aumentar su control sobre la salud y mejorarla, para alcanzar un estado adecuado de bienestar físico, mental y social, ser capaz de identificar y realizar sus aspiraciones, de satisfacer sus necesidades y de cambiar o adaptarse al medio ambiente.

Entonces, afirman Bestratén, M. y Nadal, O. (2008), que al trasladar esta perspectiva al contexto laboral, la prevención equivale a evitar la aparición de accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales. Implica actuar en la empresa para que un accidente no tenga lugar o para disminuir sus efectos, lo cual se logra a través de la investigación, del trabajo en equipo y también con el conocimiento, la iniciativa, la creatividad y con acciones dirigidas a eliminar los accidentes laborales, ya sea evitando la ocurrencia del evento o impidiendo los daños. Por consiguiente, los accidentes de trabajo, constituyen una de las razones que justifican la prevención en el contexto laboral, pues ellos conforman las más dramáticas circunstancias en que puede verse involucrado quien presta una actividad productiva.

De manera que Bestratén, M. y Nadal, O. (2008), aseguran que se traduce en actuar para que un accidente de trabajo no aparezca o para disminuir sus efectos, por esa razón la práctica de prevención antes de que ocurran los accidentes es hoy por hoy la mejor alternativa de acción en el ámbito laboral, en comparación con las actuaciones bajo emergencia que suelen aplicarse durante los accidentes. De allí, que el ideal es realizar un trabajo de calidad, hacerlo con eficiencia y con altos niveles de seguridad. Bestratén, M. y Nadal, O. (2008), enuncian lo siguiente:

Aunque los accidentes de trabajo pueden tener muchas causas, el principal motivo suele ser la falta de una cultura preventiva que debe ser impartida por la empresa para influir en la percepción del riesgo en el puesto de trabajo y, por consiguiente, en las

conductas y actitudes del trabajador respecto al control de la tarea que realiza. (p.129)

Ahora bien, la cultura preventiva, tiene como uno de sus elementos representativos el Sistema Preventivo de Accidentes de trabajo; que surge según Bestratén, M. y Nadal, O. (2008), por la necesidad de proteger a los trabajadores contra las causas que originan los accidente de trabajo y enfermedades profesionales, relacionadas entre otros con aspectos como la adaptación de métodos, instrumentos, condiciones de trabajo, a la anatomía, la fisiología y la psicología del trabajador, aunado a la implantación de medidas preventivas que ayuden y protejan al trabajador en el desempeño de sus labores. Ofrecen una reflexión al respecto, en donde afirma que es fundamental seguir combatiendo los riesgos continuos a largo plazo de los accidentes de origen laboral que pueden tener un efecto lesivo e incluso desastroso en la vida de las personas, además pueden señalarse de modo racional, evaluarse y reducirse, resulta eficaz adoptar un enfoque integrado de la gestión de seguridad, además, se haría mejor uso de la información compartida en toda la organización.

En el criterio de Romero, J. (2006), para garantizar la vigilancia del estado de salud de los trabajadores, las empresas, debe contar con un Servicio Médico el cual se ocupa de la Medicina Asistencial y Preventiva, de tal manera, que los reconocimientos médicos se llevan a cabo de acuerdo a los posibles riesgos laborales a los que pueda estar expuestos cada uno de los trabajadores, realizándose pruebas específicas en función de los mismos.

Para este cometido el Servicio Médico cuenta con los resultados de las mediciones ambientales oportunas (ruido, contaminación) realizadas, previamente, por los técnicos del Servicio de Prevención. Los resultados de

la vigilancia, según el organismo antes mencionado, deben ser comunicados a cada trabajador respetando su derecho a la intimidad y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Acota Romero, J. (2006), que esta vigilancia de la salud sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, a excepción de aquellos casos en que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa. Esta vigilancia de la salud servirá también para: Identificar problemas tanto a nivel individual como colectivo, planificar correctamente la acción preventiva aportando criterios para la priorización de las intervenciones y evaluar y controlar la eficacia de las medidas preventivas existentes.

Bajo este esquema Romero, J. (2006), además expresa que la vigilancia de la salud debe de tener un importante protagonismo en el proceso de prevención de riesgos del trabajo, su importancia deriva de su utilidad para ayudar a visualizar problemas que en buena medida permanecen ocultos, y que por tanto dificultan o impiden su abordaje, pues no se previene lo que no se conoce y la forma de conocer los riesgos de las nuevas condiciones de trabajo, de la precariedad, de la discriminación de género, de la intensificación del trabajo y de tantas otras cosas, es haciendo emerger sus efectos en la salud de los trabajadores. En virtud de ello, la salud de las personas debe de ocupar el lugar central de la problemática del riesgo laboral, cuando se detectan trabajadores enfermos por su relación con el trabajo, lo que se está evidenciando es que hay puestos de trabajo enfermos y que hay que actuar sobre ellos si no se quiere que siga produciendo

nuevos daños en la salud de las personas; los médicos del trabajo deben de asumir un papel clave en la orientación del proceso preventivo.

Por consiguiente, concluye Romero, J. (2006), que la vigilancia de la salud en la empresa le concede al trabajador o trabajadora el derecho a que se respete su intimidad y dignidad, le sea comunicado de manera clara, comprensible y confidencial todos los resultados de su reconocimiento médico, que los datos obtenidos no se utilicen nunca para discriminarle, se realicen las pruebas menos molestas y sean proporcionales al riesgo, las pruebas sean realizadas por profesionales sanitarios con acreditada competencia, formación y capacidad. Por lo tanto, vigilar la salud de los trabajadores implica según opinión de Romero, J. (2006:46), “un conjunto de medidas sanitarias que se desarrollan en la empresa para atender a un trabajador o grupos de trabajadores”, ello para ver como se encuentran física y mentalmente y mediante este conocimiento ejecutar planes preventivos que contribuyan en incrementar su calidad de vida.

De allí que a criterio de la Organización Mundial de la Salud (2002), la salud de los trabajadores está definida como un estado de bienestar físico, mental y social y no sólo la ausencia de enfermedad, en tal sentido, la vigilancia de la salud de los trabajadores, constituye una acción obligatoria para toda empresa. Por esa razón, los representantes de los trabajadores, según LOPCYMAT (2005), en sus artículos 47 y 49 se mencionan las atribuciones y facultades del Comité de Seguridad y Salud o en su defecto, como delegados/as de prevención, tienen derecho a participar en la planificación de las actividades de vigilancia de la salud, como parte de la actividad de los servicios de prevención, así como controlar los resultados de la misma.

Asimismo, la vigilancia de la salud, debe tener en cuenta los riesgos que pueden afectar a los trabajadores especialmente sensibles que puedan verse afectados de forma singular por algún riesgo identificado en el puesto de trabajo, por sus características personales, estado biológico o que presenten algún tipo de discapacidad. La salvaguarda y el respeto del derecho a la intimidad y la dignidad del trabajador y la confidencialidad de los resultados son fundamentales. En general, según LOPCYMAT (2005), las distintas actividades de vigilancia de la salud de los trabajadores en un centro de trabajo deben estructurarse de forma coherente y constituir un programa específico con objetivos explícitos y capaces de proveer tres tipos de informaciones: Descripción del estado de salud individual y colectiva para sucesivas acciones de vigilancia, valoración del estado de salud individual y colectiva en relación con la exposición a riesgos en el trabajo, comprobación de que las medidas preventivas repercuten realmente en una disminución de los daños a la salud de los trabajadores, si los hubiera.

De allí que la vigilancia de la salud es consagrada en la legislación venezolana en el artículo 53 de la LOPCYMAT (2005) el derecho que tienen los trabajadores a que se le realicen periódicamente exámenes de salud preventivos, y al completo acceso a la información contenida en los mismos, así como a la confidencialidad de sus resultados frente a terceros, sólo podrán comunicarse previa autorización del trabajador. En concordancia con el artículo 27 del reglamento de la LOPCYMAT (2007) establece que los trabajadores tienen derecho a obtener de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo toda la información sobre su salud, que se encuentre a disposición del patrono, patrona y especialmente, la relativa a los exámenes de salud que les sean realizados, cuyo resultado debe comunicárseles dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a su obtención. Por otra parte los trabajadores tienen derecho de ser afiliados por sus empleadores al

Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo creado por la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.

Medio Ambiente de Trabajo

Noriega, M. (2007), explica que el medio ambiente de trabajo, juega un papel importante en la vida del trabajador, ya que este puede significar un causante directo de condiciones inseguras y todo lo que lo rodea en el universo externo, incluyendo los factores o circunstancias exógenas ante los cuales el organismo reacciona o puede reaccionar, se conoce como el conjunto de variables que influyen sobre la vida o la salud física y mental de los trabajadores en el lugar de trabajo, influencia que va a depender de las respectivas capacidades de adaptación además de su resistencia a factores de riesgo. De hecho, como sostiene Noriega (2007:16), “El medio ambiente de trabajo explica en buena medida el diferente impacto de la carga de trabajo y de los riesgos ocupacionales sobre la salud de los trabajadores”; sin embargo, cada trabajador es un ser individual que difiere no sólo en cuanto a sus capacidades y potencialidades laborales, sino también respecto de los efectos del medio ambiente de trabajo, por tanto, dentro de un mismo colectivo los efectos sobre las personas pueden ser muy diferentes.

Es así como, afirma Noriega, M. (2007), que los profesionales dedicados a profundizar conocimientos en el área de higiene y seguridad industrial, a través de numerosas investigaciones piloto han determinado que el medio ambiente de trabajo está condicionado por el control de ciertos factores de riesgo, lo que justifica el término seguridad e higiene laboral, ya que es vital prevenir, eliminar o por lo menos reducir los agentes nocivos que tienen potencial para perjudicar al trabajador, así como afectar la eficiencia y eficacia de su desempeño en la actividad laboral. El medio ambiente de

trabajo está integrado por un conjunto de fenómenos o circunstancias que van de la mano o se interconectan, que tienen impacto en la vida del trabajador; de tal forma, los peligros constituidos por instalaciones en mal estado, largas jornadas de trabajo o mal organizadas, ritmos de trabajo excesivos, sistemas de salario, son factores que repercuten en la calidad de vida laboral, personal y hasta familiar del individuo.

Estrés Laboral

De acuerdo al criterio de Peña, F. y Sánchez, S. (2007), el estrés es una condición dinámica en la cual un individuo es confrontado con una oportunidad, restricción o demanda relacionada con lo que él desea y para lo cual el resultado se percibe como incierto, a la vez es importante, de manera más común, la tensión se asocia con las restricciones y demandas, las cuales se refieren a las fuerzas que impiden a los individuos hacer lo que desean, se refiere a la pérdida de algo deseado; dos condiciones son necesarias para que una tensión potencial se vuelva real, debe haber incertidumbre sobre el resultado y el resultado debe ser importante. La característica fundamental del alto estrés es que existe un alto nivel de exigencia sin los recursos adecuados, sean estos de tiempo, de infraestructura, materiales, económicos o personales. Peña, F. y Sánchez, S. (2007:329), afirman: “El nivel de estrés alto daña la productividad al igual que lo hace el estrés bajo, en el nivel alto el daño a la salud es mayor.”

Si se habla de efectos, la reacción de estrés se da en el cuerpo y es en donde recaen las consecuencias, la etapa de agotamiento se da cuando el cuerpo responde de forma crónica ante el estresor y esto lo daña. Algunos síntomas, que si bien no son enfermedades, pueden ser avisos de que algo no anda bien, son: problemas para dormir, sensación de fatiga crónica,

aumento en el consumo de tabaco, entre otros. Peña, F. y Sánchez, S. (2007), explica que se reconocen tres tipos de estrés:

Estrés Personal: Es la experiencia subjetiva mediante la cual una persona cree que sus recursos son limitados, insuficientes o poco adecuados para responder a las exigencias, el mismo genera un estado de preocupación que causa ansiedad y temor.

Estrés en el trabajo: Se refiere a todos aquellos aspectos del trabajo que generan preocupación excesiva, acá se percibe un desequilibrio con la falta de apoyo que ofrece la organización, como un pobre liderazgo, desconocimiento del rol laboral, sobrecarga de trabajo, entre otros

Estrés social: Se refiere a la percepción que tiene una persona del entorno que la rodea y que considera preocupante o frustrante, por ejemplo, vivir o trabajar en lugares peligrosos, situaciones económicas desfavorables, entre otros.

El aporte a esta investigación está determinado en la relación existente entre el estrés laboral al que se encuentran sometidos los funcionarios policiales que laboran en la Estación Policial San Blas y su desempeño en la prestación de sus servicio.

Ahora bien, Sánchez, S. B, Izaola G y Apellaniz (2007), asevera que es importante identificar los estresores o sus causas, para manejar el estrés relacionado con el trabajo, se debe entender sus causas, conocidas como estresantes, existen numerosos factores en el trabajo y en la vida en general, en lo cotidiano, cuando se alude al estrés se le vincula al agitado ritmo de vida que marca el trabajo contemporáneo, personas con agendas

recargadas, trabajo excesivo, o abrumador. Para algunos tiene incluso connotaciones positivas (estar ocupado se convierte en una insignia de honor en especial para las mujeres modernas en un ambiente de crisis económica). Los especialistas reconocen que puede convertirse en una enfermedad social, si se empiezan a perder amistades, se comienza a descuidar a la familia, o se sufren problemas de salud que pueden ir desde el insomnio, ataques de ansiedad, hasta provocar estrés, epidemia que está afectando nuestras relaciones e incluso nuestra salud, lo que estaría deteriorando el bienestar personal, la calidad de vida y objetivos de vida a largo plazo.

De acuerdo a Sánchez, S. B, Izaola G y Apellaniz (2007), es frecuente que a medida que se desempeña un buen trabajo, los resultados exitosos hagan pensar que se puede con más, es decir, la persona se siente tan entusiasta que agrega más proyectos a su agenda, también es cierto que personas con múltiples responsabilidades, tal como las mujeres que trabajan y con hijos, tengan dificultad para que concilien trabajo y familia, no disponiendo de tiempo libre para ellas mismas. Por si fuera poco, se agregan malos estilos de vida, basados en comidas rápidas y en la falta de ejercicio, que potenciadas por el sedentarismo, provocan diversos tipos de enfermedad, como la obesidad, diabetes, hipertensión arterial, entre otros. Recientemente, el tecno estrés también es reconocido como estresante especialmente en trabajadores de generaciones anteriores.

Sánchez, S. B, Izaola G y Apellaniz (2007), explican que se reconoce que como individuos y como sociedad, se paga un precio elevado por esta contracción del tiempo en cuanto a dedicación para las personas y sus familias, ante tal situación, se encuentran menos saludables, tanto física como mentalmente. Teniendo menos tiempo para placeres personales; lo

que hace sentirlos menos satisfechos con la calidad de sus vidas. En muchos países, el estrés ya se ha considerado como un problema de salud pública, que afecta la calidad de vida de las personas en diversos ámbitos de su vida, Francia y España, han ingresado el estrés laboral como un riesgo de trabajo en su legislación, aunque se ha observado una reducción en las horas de trabajo, los trabajadores se quejan de una mayor intensidad en la carga del mismo; incluso puede ser que se busque el mismo nivel de productividad en menos tiempo.

Sin embargo, suele pasarse según Sánchez, S. B, Izaola G y Apellaniz (2007), que por alto el estrés vinculado a factores organizacionales más estructurales, y en especial, aquellos que responden a determinados comportamientos negativos en el lugar de trabajo, la exposición a situaciones específicas, tales como ostracismo, invalidación, difusión de rumores. El estrés como fenómeno, se ha estudiado a través de su historia evolutiva en tres grupos, según la consideración del estrés como estímulo, como una respuesta o como un proceso interactivo entre la persona y el medio. Hans Selye, fue quién popularizó este término mediante sus estudios realizados sobre características similares entre pacientes como era la pérdida de peso, el cansancio extenuante, por lo que logra concluir que el estrés es la respuesta adaptativa del organismo ante diversos estresores, en la que el organismo busca la forma de emitir una respuesta ante situaciones que llegan a impresionarlo de modo tal que impacta sus sentidos y una de sus respuestas es el estrés.

Por su parte Serrano, L. (2009), explica que gran parte de las investigaciones acerca de estrés laboral se ha centrado en las consecuencias negativas que éste tiene sobre la salud, en estas situaciones se percibe y se produce un empeoramiento del estado de ánimo, aunque el

sistema cardiovascular ha sido ampliamente estudiado, otros biológicos, como el endocrino o el inmune, están siendo actualmente objeto de estudio, buscándose, en última instancia, una integración de sus efectos sobre la salud psicobiológica, en diversas oportunidades se ha puesto de manifiesto la importancia de las mediciones psicofisiológicas en este campo de estudio. Actualmente, se considera que son necesarias para extraer conclusiones sobre la conducta humana, que es importante estudiar las relaciones etiológicas entre el contexto psicosocial laboral y la salud/enfermedad en referencia a las variables biológicas responsables de ésta última, en concreto, las relaciones entre los patrones de carga laboral y las consecuencias para los individuos son esencialmente dinámicas, y por tanto, requieren mediciones y análisis que reflejen el funcionamiento de dichos procesos. El patrón de relación entre los distintos factores psicosociales y los indicadores psicobiológicos de estrés todavía no está siendo estudiado de manera precisa, además, numerosas variables pueden intervenir en dichos procesos como variables contaminantes. Un primer acercamiento a los estudios publicados permite extraer ciertas características y dimensiones que conviene destacar respecto a los modelos teóricos subyacentes a la investigación, metodología empleada y variables psicobiológicas estudiadas.

En relación al modelo teórico predominante en esta área de investigación ha sido el de Tensión laboral de Karasek (Karasek, 1979), citado por Serrano L. (2009), también denominado modelo Demandas-control, aunque en los últimos años ha ido ganando fuerza el llamado Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa, formulado por Siegrist (Siegrist, 1996), se caracteriza por interrelacionar dos aspectos básicos del contexto laboral: las demandas que perciben los empleados y el control que tienen para hacer frente a ellas. Por otro lado, el modelo ERI supone que el estrés laboral se produce si existe un desequilibrio entre el esfuerzo que realizan los trabajadores y las

recompensas que obtienen por dicho esfuerzo estos modelos tratan de explicar los mecanismos psicobiológicos subyacentes responsables de las distintas patologías asociadas al trabajo.

En el mismo contexto, Theorell, T., y Sigala, F, (2005), afirman que el estrés laboral ha sido asociado a síntomas de enfermedad registrados en informes médicos y a comportamientos dañinos para la salud, los diversos factores psicosociales del trabajo (medidos objetiva y subjetivamente), reacciones y quejas cardiovasculares han sido ampliamente relacionadas entre sí. La evidencia empírica del vínculo existente entre el estrés laboral, la hipertensión y otras patologías cardiovasculares (incluso mortalidad) es sólida, respaldada por un amplio número de publicaciones que han utilizado principalmente el modelo de tensión laboral de Karasek, estos estudios se han llevado a cabo fundamentalmente en países occidentales, pero también en culturas orientales. Sin embargo, los mecanismos fisiológicos que subyacen a esta relación no han sido completamente esclarecidos.

Según el criterio de Peiró S. y Rodríguez, M. (2008), ha habido varias formas de conceptualizar el estrés laboral que han demostrado ser útiles para entender mejor un conjunto de fenómenos tan complejo, sin embargo, todas las aproximaciones que se han formulado son parciales y han olvidado aspectos relevantes. Por tanto, para obtener una visión más comprehensiva del estrés, es importante tener en cuenta varios modelos teóricos que lo aborden desde distintos ángulos. La aproximación clásica, se ajusta al estrés laboral como desajuste con frecuencia, se ha considerado una experiencia subjetiva de una persona, producida por la percepción de que existen demandas excesivas o amenazantes difíciles de controlar y que pueden tener consecuencias negativas para ella. Estas consecuencias negativas para la persona se denominan tensión (strain), y las fuentes de las

experiencias de estrés, anteriormente mencionadas, se denominan estresores. El análisis de los estresores es muy importante en el proceso de la prevención y control del estrés laboral, son los estímulos que desencadenan las experiencias de estrés-tensión.

Según Peiró S. y Rodríguez, M. (2008), los estresores se han conceptualizado de diferentes formas, desde una definición dimensional, han tomado en consideración espacios tales como la frecuencia de ocurrencia, intensidad, duración y predictibilidad. De hecho, la combinación de estas da lugar a varias categorías de estresores que son útiles para su análisis, prevención y control, además se han identificado las siguientes categorías: agudos, crónicos, diarios, y catastróficos o desastres. En función del análisis del contenido de los estresores laborales, el autor revisó los estresores más importantes y estableció las siguientes categorías: El que incluye aquellos relacionados con el ambiente físico, los riesgos ambientales y las condiciones laborales (ruido, temperatura, espacio disponible. La categoría dedicada a la organización laboral (turnos, carga de trabajo); otra es aquella que se centra en los contenidos del puesto tales como el control, complejidad, oportunidades para el uso de habilidades, la identidad y el significado de la tarea, el feedback de la tarea, asimismo se menciona la dedicada a los estresores de rol (conflicto de rol, ambigüedad de rol, sobrecarga de rol) incluye todos los estresores derivados de las relaciones y e interacciones sociales (relaciones con los supervisores, los compañeros, los subordinados, los clientes.

Algunos modelos teóricos han pretendido identificar no sólo el contenido de los estresores sino también el proceso por el que ciertas características ambientales (externas) o personales (internas) se vuelven estresantes para alguien. De acuerdo al criterio del autor del presente trabajo, la globalización,

las nuevas tecnologías, los cambios socioeconómicos y sociopolíticos están teniendo impactos claros, complejos en el ambiente laboral, el trabajo y las organizaciones, las empresas están adoptando nuevas formas y usando distintas estrategias para responder a estos cambios, manteniendo y aumentando su capacidad para competir, adaptándose a las nuevas demandas de su ambiente, cada vez más complejo y global. El trabajo mental, emocional, flexibilidad laboral, interacciones sociales más frecuentes, complejas con una gran cantidad de gente (compañeros, proveedores, clientes), los nuevos sistemas de dirección que buscan aumentar la eficiencia las relaciones entre empleados, empleadores son algunas de las características que moldean las nuevas formas de actividad laboral, sistemas de trabajo y mercados laborales los cuales tienen alta incidencia en el estrés del trabajador.

Peiró S. y Rodríguez, M. (2008), afirman que todos estos cambios pueden tener claras implicaciones, consecuencias para la salud y el bienestar de los trabajadores, tienen efectos importantes sobre la eficacia de las organizaciones, por ello las organizaciones cada vez son más conscientes de que una parte de su responsabilidad corporativa social es promover la salud y mejores lugares de trabajo, hay evidencias de que este ambiente sano y positivo beneficia a las empresas, mejora sus resultados a través de la salud de los trabajadores.

Ausentismo Laboral

El ausentismo laboral, más aún cuando se presenta en una dependencia de seguridad ciudadana puede traer muchas consecuencias, una de ellas se refiere a la rotación de personal para cubrir vacantes, al respecto, Bortot, W. (2009:9) indica que la rotación de personal se refiere al “índice porcentual de

empleados que circulan por la empresa, sobre el número medio de empleados que se quedan, en un período predeterminado y considerado”, por ello la rotación de personal debe ser calculada en función al volumen de recursos humanos disponibles más el costo real de los que se fueron y no como se acostumbra en función de entradas o salidas de personal. Significando con ello, que cuando hay ausentismo laboral, se hace necesario rotar al personal para cubrir dichas vacantes. Un índice de rotación de personal equivalente a cero, según Bortot, W. (2009), no debe ocurrir en la práctica, ni será deseable, puesto que demostraría un estado total de estancamiento de la organización, pero por otro lado, un índice de rotación de personal elevado, tampoco sería deseable, ya que reflejará un estado de fluidez y entropía de la organización, los costos generados por inducción, capacitación y experiencia, sin contar que una organización que no logre retener sus empleados le será muy difícil fijar y asimilar adecuadamente sus metas.

Además, afirma Bortot, W.(2009), que el índice de rotación ideal sería aquel que permitiera a la organización, retener al personal de buena calidad, sustituyendo aquél que presenta distorsiones de desempeño o innumerables ausencias, difíciles de ser corregidas, dentro de un programa factible de adiestramiento y económicamente rentable para la organización. De acuerdo a los expertos en la administración de personal, se ha llegado a la conclusión que la sustitución de un trabajador consume mucho tiempo y dinero. Los costos de reemplazo por lo general se dividen en tres categorías: costos de separación para el trabajador que se va, costos de reclutar, seleccionar y emplear al trabajador que viene y costos de entrenamiento y capacitación para el nuevo trabajador. En el caso de las instituciones policiales, se destaca el hecho de que la policía es una fuerza de seguridad encargada de mantener el orden público y la seguridad de los ciudadanos y sometida a las

órdenes de las autoridades políticas. Siendo a su vez el medio por el cual se hacen cumplir las disposiciones públicas en una ciudad o estado.

Su carácter puede ser preventivo, como se identifica a las policías municipales o de la ciudad, o en los últimos años denominados policías de proximidad o policía de barrio, una unidad destinada a conocer y ser conocido por el ciudadano, para estar próximo a él y aportar así una mayor seguridad, pudiendo conocer más en profundidad la ciudad en la que cumple sus diferentes funciones; pueden ser investigadoras, como las que auxilian al fiscal o Ministerio Público en la persecución del delitos; o bien, pueden estar dirigidas a garantizar el debido cumplimiento de normatividades. De allí que pueda afirmarse, que debido a la importancia de sus funciones, cuando existe elevados índices de ausentismo en el personal que allí labora, es común observar rotación de personal e incumplimiento de operativos, entendido este último, según López, O. (2007:3) a las “acciones conjuntas que persiguen controlar los actos delictivos, preservando la seguridad de la ciudadanía” Si bien es cierto, todas las formaciones policiales se dedican por imperio de la Ley al mantenimiento del orden público y la seguridad pública para la protección de su comunidad contra el accionar de la delincuencia, pudiera presentarse en la institución ausentismo laboral, lo cual impide que los operativos se cumplan a cabalidad afectando la protección, vigilancia, mantenimiento del orden público y seguridad de los habitantes, transeúntes y propiedades, así como también las acciones efectivas para el bienestar de los vecinos y la prevención del delito, colaborando en su minimización y en apoyo a la defensa de los recursos naturales, en estricto cumplimiento del ordenamiento jurídico, bajo los principios de honestidad, disciplina y espíritu de servicio.

Policía y Estrés Laboral

Por su parte Sánchez, S. B, Izaola G y Apellaniz (2007), explican que la profesión de policía está directamente relacionada con el estrés, debido al roce continuo que en el desarrollo de su función implica en relación con la sociedad. Por ello, es una profesión estresante per se, el funcionario desarrolla su labor en un entorno conflictivo, en el límite de la marginalidad y criminalidad. Además su herramienta habitual de trabajo la defensa y la pistola tiene un riesgo genérico que se añade como factor de estrés. Pero además de estos factores puramente laborales, existen otros, de carácter organizativo, muy relacionado con las relaciones de los funcionarios entre sí, y con las características de desarrollo del trabajo policial, que inciden en mayor o menor manera en los policías, aumentando su fatiga psíquica, y sometiéndolos a los efectos nocivos del estrés. De acuerdo al criterio de Sánchez, M., Sanz B, e Izaola G y Apellaniz (2007), el termino estrés fue empleado en un contexto científico por vez primera en 1.911, relacionado la influencia de los factores emocionales con el aumento de la secreción de ciertas catecolamínas, en concreto, la adrenalina, los autores mencionados aseguran: “El estrés es una respuesta ante la influencia de estímulos externos, que sobrepasaban la capacidad de reacción del organismo”.

Ahora bien, el estrés en si no tiene porque ser malo, cuando ayuda, incentiva y motiva a ser mejores en nuestro trabajo y en nuestra vida de relación, se comporta como un factor positivo. Como tal factor positivo, tiene dos buenas consecuencias: Aumenta la productividad y satisfacción laboral. El mismo factor, puede en un momento determinado, tornarse negativo y comenzar a ser perjudicial para la persona, al superar los mecanismos internos e esta para controlar la presión. A partir de este momento, las consecuencias que podemos captar a causa de esa negatividad, son:

Aumenta el riesgo de morbilidad física, de riesgo de morbilidad psíquica, interacciona con el uso del alcohol como evasión y alteraciones asociadas a situaciones de estrés. De acuerdo al criterio de Sánchez, M., Sanz B, e Izaola G y Apellaniz (2007), en el aspecto físico, la morbilidad que se presenta como consecuencia de estrés o sobrecarga psíquica, se manifiesta a cuatro niveles principalmente:

Síntomas gastrointestinales: Sánchez, M., Sanz B, e Izaola G y Apellaniz (2007), afirman que se presentan a menudo cuadros de gastritis y úlceras de estrés, síndrome de intestino irritable, meteorismo y aerofagia.

Síntomas cardíacos: Arritmias, distonías neurovegetativas, crisis de hipertensión arterial.

Síntomas musculares: Fasciculaciones, temblores.

Síntomas del Sistema Nervioso Central: Trastornos del sueño, ansiedad, irritación e inquietud.

Factores Estresogenos Organizativos del Policía

Sánchez, M., Sanz B, e Izaola G y Apellaniz (2007), mencionan distintos factores provocadores de estrés, que se relacionan, no directamente con el trabajo operativo habitual del policía, sino con la organización del trabajo y las relaciones interpersonales de los profesionales entre ellos, y con el medio. Estos factores se pueden dividir en 6 grupos:

Factores Inherentes al Puesto de Trabajo: En este grupo se debe considerar los siguientes:

- Las características físicas insatisfactorias del trabajo.
- La turnicidad laboral. El trabajo a turnos es suficiente motivo, por la descarga de catecolaminas, para que con el tiempo, se produzcan cuadros de insomnio, ansiedad, hipertensión y gastropatías. Todos estos síntomas han sido citados por Carter y Corlett, los cuales, señalaron en sus trabajos, disminuciones de la temperatura corporal con el trabajo a turnos.
- El trabajo excesivo o insuficiente: La excesiva carga laboral del policía, puede provocar en este, un aumento en la carga psíquica y la aparición de fatiga psíquica y estrés.
- Trabajo mal distribuido, puede provocar una alteración en el ritmo laboral y desencadenar episodios de estrés laboral.
- Peligro físico en el trabajo: Se ajustaría a la sobrecarga por estrés inherente al desempeño de la labor policial en sí.

Factores Derivados de la Función de Organización (según Sánchez, M., Sanz B, e Izaola G y Apellaniz (2007)

Función que la persona desempeña en el trabajo: Pueden producirse situaciones nocivas de estrés por dos aspectos fundamentalmente:

Ambigüedad: No esta claro lo que se le exige, lo que crea una inseguridad en el trabajo por parte del funcionario y aumento de la carga psíquica.

Conflicto de Funciones: Sánchez, M., Sanz B, e Izaola G y Apellaniz (2007), afirman que cuando al policía se le plantean exigencias contradictorias, sobre todo en la transmisión de ordenes y en la asignación de tareas, se produce de nuevo inseguridad en cuanto a la forma de actuar, lo que conlleva un aumento de la carga emocional y tensional.

-Responsabilidad sobre la seguridad de otros trabajadores u otras personas: Se producen situaciones nocivas de estrés, en aquellas situaciones en las que determinadas personas, tienen un puesto de trabajo, cuyo buen desempeño, implica una responsabilidad para con terceras personas. Los ejemplos más significativos son precisamente, la función policial (estudiada por Kroes en 1.987).

Factores Asociados al Desarrollo de la Carrera Profesional

Sánchez, M., Sanz B, e Izaola G y Apellaniz (2007), consideran los siguientes:

- Debidos a las consecuencias por ascensos excesivos o insuficientes.
- Falta de congruencia en la categoría o status.
- Falta de seguridad en el trabajo. (Estabilidad laboral).
- Expectativas insatisfechas. (Frustración profesional)

Factores Derivados de la Estructura y Atmosfera del Trabajo

Escasa o nula participación en las decisiones sobre como desarrollar la tarea en cuestión (según Sánchez, M., Sanz B, e Izaola G y Apellaniz (2007)

-La anulación de la capacidad de poder opinar y participar, y así, poder imbricarse en los objetivos de la empresa, provocan frustración y un elevado grado de insatisfacción.

-Que aumenta el grado de estrés del trabajador. Esto puede ser más significativo incluso en categorías intermedias de la empresa en las cuales, por si, deben asumir ciertos criterios de mando.

-Restricciones en el comportamiento.

Factores Asociados a las Relaciones Personales (según Sánchez, M., Sanz B, e Izaola G y Apellaniz (2007)

- Relaciones personales entre compañeros, subordinados y superiores: Como en cualquier situación en las que coexisten personas, cuando la relación entre estas es buena, mejora la capacidad de convivencia, y esta mejoría se puede extrapolar al plano laboral. Igualmente, si existen malas relaciones o tirantezas personales, estas se trasladan al campo del trabajo, produciendo una merma en el rendimiento y un peor ambiente del trabajo, que desencadena un incremento de la tensión y del estrés del servicio o departamento.

-Efecto amortiguador del estrés en el caso de positivismo en estas relaciones.

-Efecto estresante por la existencia de relaciones insatisfactorias entre los miembros de una organización.

Sánchez, M., Sanz B, e Izaola G y Apellaniz (2007) consideran en este apartado también, como factor importante en el manejo de relaciones entre el personal, el estilo de liderazgo, debiéndose encaminar en el sentido de aglutinar opiniones y hacer más copartícipes al personal adscrito a las distintas Unidades, para de esta forma, hacerles sentir más parte de la

organización, lo que redundaría en un incremento en el rendimiento por aumento del grado de satisfacción personal. Un mal liderazgo, separa y disgrega, destruye la estructura de grupo, provocando aumento en los roces, con sentimientos de frustración y desarmonía, lo que desencadena, rechazos al tipo de trabajo y retraimiento en las labores propias del grupo, con las consecuencias que todo esto puede conllevar, la causa más frecuente de esta insatisfacción es la ambigüedad de las funciones dentro de la estructura.

Factores Exteriores al Trabajo

Como factores externos, Sánchez, M., Sanz B, e Izaola G y Apellaniz (2007) consideran de manera genérica, dos principalmente:

- Movilidad geográfica (Síndrome de la movilidad), es un factor estresógeno por: Repercute en la familia, aumenta el aislamiento social, disminuye las posibilidades de protección del sujeto frente al estrés laboral propiamente dicho.

- Derivados de la estructura de necesidades y presiones sociales inherentes a sociedades desarrolladas: Conflicto de funciones, aislamiento de la comunidad y alienación.

Bases Legales

En la República Bolivariana de Venezuela existen leyes que regulan las condiciones laborales y buscan proteger la salud tanto física, psíquica y social de los trabajadores en pro de una calidad de vida óptima, no obstante es común encontrar casos en los que un trabajador se ve afectado por los riesgos psicosociales sin distinción del trabajo que realice. Los funcionarios

policiales, objeto del estudio de esta investigación, no se encuentran exentos de padecer alguna enfermedad producto de los niveles de estrés a los cuales se encuentran sometidos a diario, así como riesgos físicos. Es por esto necesario conocer los derechos legales de los que pueden hacer uso al momento de cualquier situación que les sobrevenga. Para ello, es importante conocer el marco regulatorio venezolano para que los trabajadores conozcan la existencia de las normativas que los amparan, además de los deberes que tienen que cumplir. A continuación se presentará un conjunto de Leyes, Reglamentos, con sus respectivos artículos.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

En el marco de la protección de los derechos fundamentales de los ciudadanos ha establecido una serie de derechos sociales fundamentales tendentes a proteger y regular la salud y la seguridad social de los venezolanos, los mismos se desarrollan a lo largo del ordenamiento jurídico y son extensivos a los trabajadores, en relación al cuidado y protección que éstos deben tener en su ambiente laboral. La Constitución establece las orientaciones generales para la protección de dichos derechos y éstos han sido desplegados en toda la estructura del ordenamiento jurídico venezolano, orientados con la finalidad de establecer normativas que regulen el desempeño profesional, específicamente en relación a las repercusiones que las relaciones laborales producen en materia de salud y seguridad social, lo que obviamente vendría a incluir cualquier trabajador o trabajadora que ejecute una labor específica.

Artículo 83: La salud es un derecho social fundamental, obligación del Estado, que lo garantizará como parte del derecho a la vida. El Estado promoverá y desarrollará políticas orientadas a elevar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso a los

servicios. Todas las personas tienen derecho a la protección de la salud, así como el deber de participar activamente en su promoción y defensa, y el de cumplir con las medidas sanitarias y de saneamiento que establezca la ley, de conformidad con los tratados y convenios internacionales suscritos y ratificados por la República.

Artículo 84: Para garantizar el derecho a la salud, el Estado creará, ejercerá la rectoría y gestionará un sistema público nacional de salud, de carácter intersectorial, descentralizado y participativo, integrado al sistema de seguridad social, regido por los principios de gratuidad, universalidad, integralidad, equidad, integración social y solidaridad. El sistema público nacional de salud dará prioridad a la promoción de la salud y a la prevención de las enfermedades, garantizando tratamiento oportuno y rehabilitación de calidad. Los bienes y servicios públicos de salud son propiedad del Estado y no podrán ser privatizados. La comunidad organizada tiene el derecho y el deber de participar en la toma de decisiones sobre la planificación, ejecución y control de la política específica en las instituciones públicas de salud.

Artículo 85: El financiamiento del sistema público nacional de salud es obligación del Estado, que integrará los recursos fiscales, las cotizaciones obligatorias de la seguridad social y cualquier otra fuente de financiamiento que determine la ley. El Estado garantizará un presupuesto para la salud que permita cumplir con los objetivos de la política sanitaria. En coordinación con las universidades y los centros de investigación, se promoverá y desarrollará una política nacional de formación de profesionales, técnicos y técnicas y una industria nacional de producción de insumos para la salud. El Estado regulará las instituciones públicas y privadas de salud.

Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede 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 trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

El derecho a la salud del trabajador es enfrentado por tantas enfermedades laborales y accidentes de trabajo producidos por el interés mayor puesto en la lucratividad que en la humanización, las enfermedades profesionales minan la vida y la salud de la población trabajadora, como por ejemplo traumas acústicos o hipoacusias (sordera), trastornos del aparato respiratorio (asma bronquial), rinitis, laringitis, perforación del tabique nasal, silicosis, bisinosis). Se puede decir que aun cuando la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela protege el derecho al trabajo y a la salud; no existe un sistema uniforme en materia de seguridad, prevención y reparación de riesgos profesionales, solo se cuenta con el amparo de la Ley del Seguro Social, en la cual se aplica la teoría del riesgo social, en donde el empleador traslada sus propios riesgos al Instituto Nacional Venezolano de los Seguros Sociales, cumpliendo con el requisito de la inscripción en el Seguro Social Obligatorio, de acuerdo con el salario respectivo, sin embargo este medio no es suficiente ni cubre las expectativas de los trabajadores venezolanos.

**Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo
Gaceta Oficial Nº 38.236 del 26 de julio de 2005**

Artículo 40. Los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo tendrán entre otras funciones, las siguientes:

1. Asegurar la protección de los trabajadores y trabajadoras contra toda condición que perjudique su salud producto de la actividad laboral y de las condiciones en que ésta se efectúa.
2. Promover y mantener el nivel más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y trabajadoras.

3. Identificar, evaluar y proponer los correctivos que permitan controlar las condiciones y medio ambiente de trabajo que puedan afectar tanto la salud física como mental de los trabajadores y trabajadoras en el lugar de trabajo o que pueden incidir en el ambiente externo del centro de trabajo o sobre la salud de su familia.
4. Asesorar tanto a los empleadores o empleadoras, como a los trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.
5. Vigilar la salud de los trabajadores y trabajadoras en relación con el trabajo.
6. Suministrar oportunamente a los trabajadores y las trabajadoras los informes, exámenes, análisis clínicos y paraclínicos, que sean practicados por ellos.
7. Asegurar el cumplimiento de las vacaciones por parte de los trabajadores y trabajadoras y el descanso de la faena diaria.
8. Desarrollar y mantener un Sistema de Vigilancia Epidemiológica de accidentes y enfermedades ocupacionales, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de la presente Ley.
9. Desarrollar y mantener un Sistema de Vigilancia de la utilización del tiempo libre, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de la presente Ley.
10. Reportar los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, de conformidad con el Reglamento de la presente Ley. 49
11. Desarrollar programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
12. Promover planes para la construcción, dotación, mantenimiento y protección de infraestructura destinadas a los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
13. Organizar los sistemas de atención de primeros auxilios, transporte de lesionados, atención médica.
14. Investigar los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales a los solos fines de explicar lo sucedido y adoptar los correctivos necesarios, sin que esta actuación interfiera con las competencias de las autoridades públicas.
15. Evaluar y conocer las condiciones de las nuevas instalaciones antes de dar inicio a su funcionamiento.

16. Elaborar la propuesta de programa de seguridad y salud en el trabajo, y someterlo a la consideración del comité de seguridad y salud laboral, a los fines de ser presentado al instituto nacional de prevención, salud y seguridad laborales para su aprobación y registro.

17. Aprobar los proyectos de nuevos medios y puestos de trabajo o la remodelación de los mismos en relación a su componente de seguridad y salud en el trabajo.

18. Participar en la elaboración de los planes y actividades de formación de los trabajadores y trabajadoras.

19. Las demás que señale el reglamento de la presente ley. En el mismo orden de ideas la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) en su artículo 59 da la posibilidad a los trabajadores de que conozcan el amplio campo que tienen en materia de protección laboral, el cual resulta muy favorable para ellos en el sentido de que se puedan sentir más cómodos y seguros, y a su vez permite una mejor interacción entre ellos y su sitio de trabajo; de tal manera que se encuentren conscientes a qué riesgos están expuestos y que deben hacer para minimizarlos. A continuación el artículo N° 59 de la LOPCYMAT.

Artículo 59. A los efectos de la protección de los trabajadores y trabajadoras, el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas de manera que:

1. Asegure a los trabajadores y trabajadoras el más alto grado posible de salud física y mental, así como la protección adecuada a los niños, niñas y adolescentes y a las personas con discapacidad o necesidades especiales.

2. Asegure a los trabajadores y trabajadoras el más alto posible de salud física y mental, así como la protección adecuada a los niños, niñas y adolescentes y a las personas con discapacidad o necesidades especiales.

3. Preste protección a la salud y a la vida de los trabajadores y trabajadoras contra todas las condiciones peligrosas en el trabajo.

4. Facilite la disponibilidad de tiempo y las comodidades necesarias para recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas; así como la capacitación técnica y profesional.

5. Impida cualquier tipo de discriminación.

6. Garantice el auxilio inmediato al trabajador o la trabajadora lesionado o enfermo.

7. Garantice todos los electos del saneamiento básico en los puestos de trabajo en las empresas, establecimientos, explotaciones o faenas, y en las áreas adyacentes a los mismos.

Todo centro de trabajo debe contar con un servicio de seguridad y salud para los trabajadores y las trabajadoras con el fin de brindar la asistencia medica, así cómo también orientar y prevenir en materia de salud y seguridad con la finalidad de garantizar condiciones optimas y un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable. El desgaste profesional que ocurre en estos trabajadores a consecuencia de la constante exposición a los factores de riesgo en su turno de trabajo debe ser controlado de alguna forma buscando alcanzar el mínimo de amenazas posibles. A continuación los preceptos de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo que hace referencia a las funciones que deben cumplir lo servicios de seguridad y salud en el trabajo.

Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

Artículo 12. Se entiende por condiciones inseguras e insalubres, entre otras, todas aquellas condiciones en las cuales el patrono o patrona:

1. No garantice a los trabajadores y las trabajadoras todos los elementos del saneamiento básico, incluida el agua potable, baños, sanitarios, vestuarios y condiciones necesarias para la alimentación.
2. No asegure a los trabajadores y las trabajadoras toda la protección y seguridad a la salud y a la vida contra todos los riesgos y procesos peligrosos que puedan afectar su salud física, mental y social.
3. No asegure protección a la maternidad, a los y las adolescentes que trabajan o aprendices y, a las personas naturales sujetas a protección especial.

4. No asegure el auxilio inmediato y la atención médica necesaria para el trabajador o la trabajadora, que padezcan lesiones o daños a la salud.

5. No cumpla con los límites máximos establecidos en la Constitución, Leyes y reglamentos en materia de jornada de trabajo o no asegure el disfrute efectivo de los descansos y vacaciones que corresponda a los trabajadores y las trabajadoras.

6. No cumpla con los trabajadores y las trabajadoras, las obligaciones en materia de información, formación y capacitación en seguridad y salud en el trabajo.

7. No cumpla con alguna de las disposiciones establecidas en el Reglamento de las normas técnicas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

8. No cumpla con los informes, observaciones o mandamientos emitidos por las autoridades competentes, para la corrección de fallas, daños, accidentes o cualquier otra situación que afecte la seguridad o salud de los trabajadores y las trabajadoras. A su vez este reglamento presenta en su artículo seis (6) un aspecto de suma importancia que no se puede dejar por fuera, las normas internacionales.

El Reglamento parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo plantea que las normas de la Organización Internacional del Trabajo contenidas en su Constitución y Convenios, así como las previstas en tratados y demás instrumentos normativos internacionales sobre seguridad y salud en el trabajo, ratificados por la República, privarán sobre cualquier otra de rango legal, en cuanto fueren más favorables al trabajador o trabajadora.

El Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Reglamento parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo sirve de complemento a ley logrando así que se desarrolle realmente como fueron creadas cada una de sus disposiciones, esta permite entre otras cosas promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y las trabajadoras en todas las ocupaciones.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras

Artículo 43. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, y son responsables por los accidentes laborales ocurridos y enfermedades ocupacionales acontecidas a los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios y becarias en la entidad de trabajo, o con motivo de causas relacionadas con el trabajo. La responsabilidad del patrono o patrona se establecerá exista o no culpa o negligencia de su parte o de los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios o becarias, y se procederá conforme a esta Ley en materia de salud y seguridad laboral.

La responsabilidad del patrono deriva precisamente de su facultad de señalar al trabajador el modo, tiempo y lugar de realizar sus labores, también es su responsabilidad los incidentes que puedan surgir en el proceso productivo y en especial los que afectan a la seguridad y salud de los empleados, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Es precisamente de la relación laboral existente entre trabajadores y patrono de su contrato de trabajo, de donde surgen una serie de derechos y obligaciones para quienes lo suscriben.

Ley del Estatuto de la Función Pública (2002)

Artículo 1. La presente Ley regirá las relaciones de empleo público entre los funcionarios y funcionarias públicos y las administraciones públicas nacionales, estatales y municipales, lo que comprende:

2. El sistema de administración de personal, el cual incluye, capacitación y desarrollo, planificación de las carreras, evaluación de méritos, ascensos, valoración y clasificación de cargos, escalas de sueldos, permisos y licencias, régimen disciplinario y normas para el retiro.

Artículo 10. Serán atribuciones de las oficinas de recursos humanos de los órganos y entes de la Administración Pública Nacional:

5. Dirigir y coordinar los programas de desarrollo y capacitación del personal.

6. Dirigir y coordinar los procesos para la evaluación del personal.

Artículo 61. Con base en los resultados de la evaluación, la oficina de recursos humanos propondrá los planes de capacitación y desarrollo del funcionario o funcionaria público y los incentivos de conformidad con la presente Ley y sus reglamentos.

Artículo 63. 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.

Los artículos anteriores dan cuenta de que en la jurisdicción de la República Bolivariana de Venezuela la relación reglamentaria del empleado público se determina en las leyes, y muy especialmente en la Carta Magna de 1999, además de otras legislaciones del país, lo cual indica que se puede comentar con propiedad y entereza, de un sistema jurídico de la función pública, por consiguiente, de un derecho funcional sustantivo y adjetivo, con todo lo que ello implica en el mundo de la sociedad y del cumplimiento de la normativa. Ante la complejidad de los cambios sociales en la nación, el Estado está en la obligación de dar respuestas adecuadas y oportunas, a la multiplicidad de demandas, esto requiere de un aparato administrativo ágil y flexible, capaz de responder a tales exigencias, considerando que los problemas más importantes para la ejecución eficaz y eficiente de las funciones del Estado, se encuentran involucradas con la seguridad ciudadana, sin embargo está más orientado al cumplimiento de los procedimientos que al logro de los resultados, ello exige una transformación de la Administración pública a fin de adecuarla a tales necesidades.

Por otra parte, esta ley es destinada específicamente a los funcionarios y funcionarias públicos, se adapta a las necesidades legales de los funcionarios policiales, ya que estos no contaban con una ley especial para su desempeño, la jefatura encargada de regular sus actuaciones se regía por la misma, por sus propios preceptos, este basamento jurídico hace valer sus derechos, así como lo demanda la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo 55.

Ley de Policía Nacional y del Servicio de Policía (2007)

Artículo 9. Los cuerpos de policía contarán con espacios adecuados tales como: dormitorios, sanitarios, depósitos, parques de armas, salas de resguardo de evidencias, centros de detención y otros, que cumplan con condiciones de seguridad e higiene a fin de garantizar la dignidad de las personas.

Artículo 29. La Defensoría Delegada Especial para los Derechos del Policía de la Defensoría del Pueblo tendrá como función proteger y velar por los derechos de las funcionarias y funcionarios policiales.

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

Artículo 62. Los cuerpos de policía adoptarán el sistema de seguridad social previsto en la Constitución de la República y en la ley respectiva.

Los artículos mencionados de la Ley de Policía Nacional y del Servicio de Policía, se muestran un tanto contradictoria, cuando se compara su contenido con la realidad del funcionario policial, estos describen los beneficios socio laborales que ofrecen las mismas leyes en cuanto a sensibilizar el trato que deben tener estos funcionarios y funcionarias en su

trabajo cotidiano así mismo tomar en cuenta las funciones y necesidades de ese talento humano tanto en su ámbito laboral como en su vida personal, con la promulgación de estas leyes el estado ha considerado jurídicamente a los funcionarios y funcionarias policiales de Carabobo, aun cuando en la práctica estos derechos sean ignorados.

Es así como los preceptos de esta Ley, crean expectativas en los funcionarios y funcionarias policiales, es innegable que la gestión de este Gobierno mediante dicha ley vislumbró un futuro progresista, sin embargo al no materializarla se convierte en letra muerta. Se conoce que la Policía Nacional trata de rescatar los valores en los funcionarios y funcionarias policiales la dignidad a los mismos; garantizándoles sus derechos y deberes como lo establece la Constitución de la república bolivariana de Venezuela en sus artículos 82 y 85; y en el artículo 15 de la ley del estatuto de la función policial ya antes mencionados. La Ley de Policía Nacional indica claramente de los derechos sociales y económicos del funcionario policial, y del uso del capital humano, lo cual indica que el estado venezolano trata de conformar una policía con nuevos valores, que recuperará la dignidad del funcionario policial, ofreciendo espacios adecuados tales como: dormitorios, sanitarios, depósitos, parques de armas, salas de resguardo de evidencias, para así facilitar su gestión laboral.

Definición de Términos

Accidente: Suceso no planificado, anormal, extraordinario, no deseado que ocasiona una ruptura en la evolución de un sistema interrumpiendo su continuidad.

Accidente de Trabajo: Toda lesión corporal que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del trabajo que realiza el trabajador por cuenta ajena

Actos Inseguros: Es toda violación que comete el ser humano a las normas consideradas seguras en la Seguridad Industrial.

Condiciones Inseguras: Son todos aquellos riesgos o peligros que amenazan la integridad física del trabajador.

Desmotivar: Es un estado mental en el que te resistes a lo que estas haciendo o debes hacer.

Eficaz: Es un adjetivo utilizado para señalar la capacidad o habilidad de obtener los resultados esperados en determinada situación, aplicado para personas e individuos.

Enfermedad Ocupacional Profesional: Son los estados patológicos resultantes del trabajo.

Ergonomía: Es la disciplina que se encarga del estudio del trabajo para adecuar los métodos, organización, herramientas y útiles empleados en el proceso de trabajo.

Equipo de Protección Individual: Cualquier instrumento que lleva o sujeta al trabajador para protegerle del riesgo de sufrir un accidente.

Factor Personal Inseguro: Es la característica mental que permite ocasionar el acto inseguro.

Medio Ambiente de Trabajo: lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde personas presten servicios a empresas, cualquiera sea el sector de actividad económica.

Necesidades: Aquellas sensaciones de carencia, propias de los seres humanos y que se encuentran estrechamente unidas a un deseo de satisfacción de las mismas.

Policía: Es una fuerza que depende del Estado y cuya principal misión será la de mantener el orden público y garantizar la seguridad de los ciudadanos de acuerdo a las órdenes que se emanen desde el ámbito político.

Satisfacción: Es un estado de la mente, generado por una mayor o menor, según corresponda, optimización de la retroalimentación cerebral.

Salud Laboral: Hace referencia a los aspectos sanitarios de la prevención de riesgos laborales

Trabajador: Es aquel que aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada.

Cuadro 2. Tabla de Especificaciones

Diagnosticar la situación actual de riesgo laboral de los funcionarios policiales adscritos al Cuerpo Policial del Estado Carabobo						
Categoría	Dimensiones	Definición	Indicadores	Técnicas	Instrumento	Proposición
Riesgo Laboral	Prevención del riesgo	Conjunto de actividades que se realizan en la empresa con la finalidad de descubrir anticipadamente los riesgos que se producen en cualquier trabajo.	-Equipamiento de protección personal.	Encuesta	Escala Licker	1
			-Horario de Trabajo.			2
			-Acciones tácticas			3
			-Póliza de seguro			4
			-Indemnización			5
			-Seguridad Social			6
			-Apoyo logístico			7
	Eventos adversos en la gestión de trabajo	Probabilidad de potencial pérdida económica o lesión en términos de ocurrencia no deseada junto con la magnitud de las consecuencias.	-Ruta de escape	de		8
			-Exposición al ruido.			9
			-Estrés laboral			10
			-Seguridad social			11
			-Problemas respiratorios			12
			-Tipos de contaminantes.			13
			-Lesiones físicas			14
			-Sueldos y salarios			15
			-Enfrentamientos violentos.			16
			-Motivación al logro.			17
			-Factores de riesgo.			18
			-Antigüedad laboral			19
						20

Fuente: Castro (2014)

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico de la investigación es el estudio analítico de los procesos de exploración que se utilizaran en su elaboración, sin su aplicación no es posible lograr el camino que conducirá al juicio científico, éste contemplará el diseño y tipo de estudio, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, análisis de resultados. De La Torre, A. (2008:34), comenta que: “La metodología del proyecto incluye el tipo o tipos de investigación, técnicas y procedimientos que serán utilizados para llevar a cabo la búsqueda,”.

Nivel de la Investigación

La selección del nivel de investigación determina los pasos a seguir del estudio, técnicas y métodos que se emplean en el mismo, establece todo el enfoque de la investigación influyendo en los instrumentos y hasta la manera de cómo se analizaran los datos recolectados, así el tipo de investigación constituye un paso importante en la metodología, pues este estipulará el enfoque del mismo. En atención a los objetivos propuestos y las características del trabajo, el estudio se ubicó dentro de un nivel de investigación no experimental dado que se estudiarán las causas y efectos de la incidencia del riesgo laboral en el desempeño de la gestión de seguridad ciudadana del funcionario policial adscrito a la Estación Policial San Blas. Valencia. Estado Carabobo, En este sentido Gastón I. (2009: 116), asegura al respecto: “La investigación no experimental es cualquier estudio en el que resulta imposible manipular las variables”, el mismo ofrece un basamento teórico y legal útil para que fué considerado en su justa

dimensión, además se realizó sin manejar ninguna de las variables que participaran, el investigador solo se limitó a observar el problema tal y como ocurre en su contexto original, para luego analizarlo y emitir juicios posteriores.

Así mismo es un estudio de tipo descriptivo, porque comprende descripción, registro, análisis e interpretación del problema abordado y la composición de la situación estudiada, además se logra caracterizar lo relacionado con el riesgo laboral del funcionario policial, señalando sus características y propiedades, se detalló el fenómeno pormenorizado, al respecto; Muñoz (2009:143), explica: “Las investigaciones descriptivas son aquellas que buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”. Comprende la descripción, registro, análisis e interpretación del problema que se estudia, y la composición de la situación abordada, además se logra caracterizar la gestión policial de los funcionarios. Cabe mencionar que el trabajo se ubicó en una investigación cualitativa, ya que el investigador describió el fenómeno del riesgo y las consecuencias laborales al que se exponen los funcionarios policiales, abarcando gran parte de la realidad mediante la presentación de estadísticas y el contacto directo con dichos agentes que confirmaran los hechos.

Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación es una planificación resumida de lo que se debe hacer para lograr los objetivos del trabajo, es fundamental para determinar la calidad de la investigación, también se dice que es la estrategia general de trabajo que orienta y esclarece las etapas que habrán de realizarse posteriormente, esto después que el investigador tenga definido

con suficiente claridad el problema. Gollete, (2010:76), plantea: “El diseño de la investigación responde al esquema en que quedan representadas las variables y como van a ser tratadas en el estudio.” Es un plan que se utiliza como guía para recopilar y analizar los datos, ofrece la estructura para llevar a cabo cuantificación, medición, descripción de los mismos. Cabe destacar que el diseño de investigación del presente trabajo estará relacionado con el estudio del riesgo laboral al que se exponen los funcionarios policiales en su gestión diaria, para encontrar solución al problema de las enfermedades y accidentes que contraen en el ejercicio de dichas funciones.

De allí que está orientado hacia un trabajo de campo documental, porque los datos se recogen directamente de la realidad en donde está ocurriendo el fenómeno en estudio, la información recolectada es de primera mano, será recolectada por el autor de la investigación, su experiencia en el lugar de los hechos les permitirá reconocer los verdaderos riesgos y accidentes en el trabajo policial lo que facilitará su revisión. Pardinás F. (2009:139), asegura: “La investigación de campo se apoya en informaciones que provienen de entrevistas, cuestionarios, encuestas y observaciones.”, el autor recopila datos en la Comisaría de San Blas donde ocurre el problema que se aborda. De igual modo, la investigación es documental, porque el autor se apoyará en diversas fuentes, mediante una secuencia lógica de actividades conducentes a la obtención de información necesaria para generar más conocimiento a partir del uso de archivos, estadísticas, sitios en internet, trabajos especiales de grado, textos para dar al estudio un fundamento teórico referencial. Según el Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales (2011), (UPEL), la define:

El estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza con apoyo principalmente con

trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos. La originalidad del estudio se refleja en el enfoque anterior, conceptualización y en general el pensamiento del autor. (p.20)

De allí que el trabajo se ubica en estudio documental porque mediante la búsqueda de datos en diversas fuentes informativas es posible ahondar en la problemática que enfrentan los funcionarios policiales en relación a los riesgos laborales en su gestión de seguridad ciudadana.

Técnicas de Recolección de Información

La definición del problema permite tener una perspectiva general sobre el objeto de la investigación para seleccionar las técnicas e instrumentos de recolección de información, es pertinente comentar que existen diferentes formas de recopilar datos para proporcionarle a la investigación una fuente que se encargue de actuar sobre el objetivo principal del estudio. Arias, F; (2007:65): “Una vez que se efectúa la operacionalización de variables y se definen los indicadores, es hora de seleccionar las técnicas e instrumentos de recolección de datos pertinentes para verificar las hipótesis o responder las interrogantes formuladas”, además se considera en este aspecto el diseño de la investigación para construir el instrumento que permita al investigador obtener datos de la realidad. En la elaboración del presente estudio se consideró la técnica de la encuesta, basada en las declaraciones emitidas por la muestra seleccionada en la población, permitió conocer opiniones, actitudes, creencias, valoraciones subjetivas de los funcionarios participantes, la misma se aplicó en forma de un interrogatorio en donde las preguntas se plantearon siempre en el mismo orden. Balestrini, M. (2008), declara al respecto:

La encuesta es considerada como un medio de comunicación escrito y básico, entre el encuestador y el encuestado, facilita traducir los objetivos y las variables de la investigación a través de una serie de preguntas muy particulares, previamente preparadas en forma cuidadosa, susceptibles de analizar en relación al problema estudiado. (p.138)

Cabe destacar que la encuesta facilita la recolección del mayor número de información necesaria, con el fin de obtener un conocimiento más amplio de la realidad de la problemática, se formula a los participantes de manera anónima y de acuerdo con el encuestador en espacios cerrados, a los cuales se les provee el formulario con las afirmaciones que se desean investigar. En cuanto al instrumento de medición se utilizará el cuestionario, tipo escala Licker, el cual consta de afirmaciones con varias alternativas que compartan las mismas opciones de respuesta, para lo cual se elabora una matriz de intensidad, donde el participante escogerá la categoría de respuesta que represente su opinión destinado a obtener información sobre el problema en estudio, y que el encuestado responde con criterio propio de su percepción acerca de la situación. Gotuzzo (2009) asevera lo siguiente:

El cuestionario es un instrumento indispensable para llevar a cabo entrevistas formalizadas, pero puede usarse independientemente de éstas. En tal caso, se entregará al participante el cuestionario para que éste, por escrito, consigne por sí mismo las respuestas. Es claro que no se trata de una entrevista, pues no existe el elemento de interacción personal que la define. (p.96)

Se acota que el cuestionario, tipo Licker consiste en un conjunto de ítems bajo la forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se solicita la reacción favorable o desfavorable de los participantes, las respuestas de la encuesta están divididas en partes, donde se espera la opinión sobre los temas de cada una de las preguntas formuladas.

Población y Muestra

En la elaboración de la investigación es importante tener en cuenta la población o universo, la cual está representada por el conjunto de elementos u objetos que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado sobre el que se realizarán observaciones acerca del fenómeno de estudio; representa la totalidad de lo que se estudia; los cuales concuerdan en una serie de características posibles de procesar dando origen a los datos del trabajo. De la Torre (2008:81), afirma lo siguiente: “La población es un conjunto de sujetos o individuos con determinadas características, de la que se obtiene la muestra o participantes.”, en el caso de la presente investigación se consideró un universo compuesto por sesenta y cinco (65) funcionarios que forman parte de la Policía de Carabobo y están adscritos a la Estación Policial San Blas.

En relación a la muestra es la parte de un colectivo o universo, la cual se selecciona con el fin de obtener información más precisa que caracteriza a los individuos objeto de estudio, esta se extrae con el fin de obtener datos representativos, validos y confiables, además es necesario definir y justificar el proceso de selección de la unidad de análisis que en este caso es la Estación Policial San Blas, es así como se seleccionaron treinta y seis (36) funcionarios policiales pertenecientes a dicho despacho porque fueron víctimas de accidentes laborales en el año 2013.

Basado en lo anterior se puede decir que el muestreo se llevó a cabo bajo la técnica de tipo no probabilística intencional, ya que la elección es de forma ajustada a los casos de accidentes y enfermedades laborales registrada (ver cuadro 1) de los participantes y no dependerá del azar. Hurtado L y Toro G. (2010:81), aseveran: “El muestreo intencional es aquel en que la muestra no

se elige al azar sino que por razones determinadas el investigador decide quienes van a formar parte de la misma”, lo cual ofrece al autor la posibilidad de extraer datos de la población densos en información, brindándoles una mayor capacidad para hacer inferencias importantes.

Validez y Confiabilidad

Validez

La validez del instrumento se realizó por medio de la técnica de juicio de expertos, consultando a profesionales especialistas en el área de Seguridad Industrial y metodología, los cuales plantearon las observaciones que consideraron pertinentes en cuanto al contenido de los ítems, coherencia, de acuerdo a la operacionalización de variables en consonancia con los objetivos del estudio. De acuerdo al criterio de Hernández, Fernández y Baptista (2006:552): “La validez se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”, cabe mencionar que el instrumento es válido si las proposiciones planteadas y las repuestas son aprobadas por los expertos consultados

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento de recolección de datos se puede expresar numéricamente a través de un coeficiente, el cual oscila entre cero y uno, esto implica que cuando presenta un factor igual a cero significa que carece de esta característica, mientras que cuando alcanza el valor uno se dice que logró la máxima confiabilidad. Para los efectos de interpretación, en el presente estudio se utilizó como coeficiente el método estadístico Alfa de Cronbach. De acuerdo al criterio de Palella y Martins (2006) “es una de las

técnicas que permite establecer el nivel de confiabilidad, junto con la validez.” (p.180). La fórmula utilizada para calcular la confiabilidad del instrumento de recolección de datos fué la siguiente:

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

α = coeficiente de confiabilidad

K = cantidad de ítems del instrumento

$\sum S_i^2$ = sumatoria de las varianzas por ítems

$\sum S_t^2$ = varianza de los valores totales

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

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se presenta el resultado de la tabulación y el análisis de los datos obtenidos con la aplicación del instrumento y de las técnicas. Dichos resultados se presentarán a través de cuadros y gráficos, permitiendo una visión más precisa del análisis.

El cuestionario fue aplicado al personal policial adscrito a la Estación Policial San Blas del Cuerpo Polcial del Estado Carabobo. Este cuestionario se aplicó el día 15 de Septiembre del año 2014. Posteriormente se efectuó el análisis a través del método de distribución de frecuencias, tomando en consideración la frecuencia relativa y el porcentaje; graficando luego el resultado.

**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE RESPUESTAS DADAS POR EL
PERSONAL POLICIAL ADSCRITO A LA COMISARÍA SAN BLAS DEL
CUERPO POLICIAL DEL ESTADO CARABOBO**

Indicador: Riesgo Laboral

Enunciado:

Ítems Nº 1 La institución dota al funcionario policial de equipamiento de protección personal para llevar a cabo sus labores de seguridad ciudadana.

CUADRO 3

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	18	50,00%
De acuerdo	12	33,33%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	2	5,56%
Totalmente en desacuerdo	4	11,11%
Total	36	100%

Fuente: Castro, J. (2014)

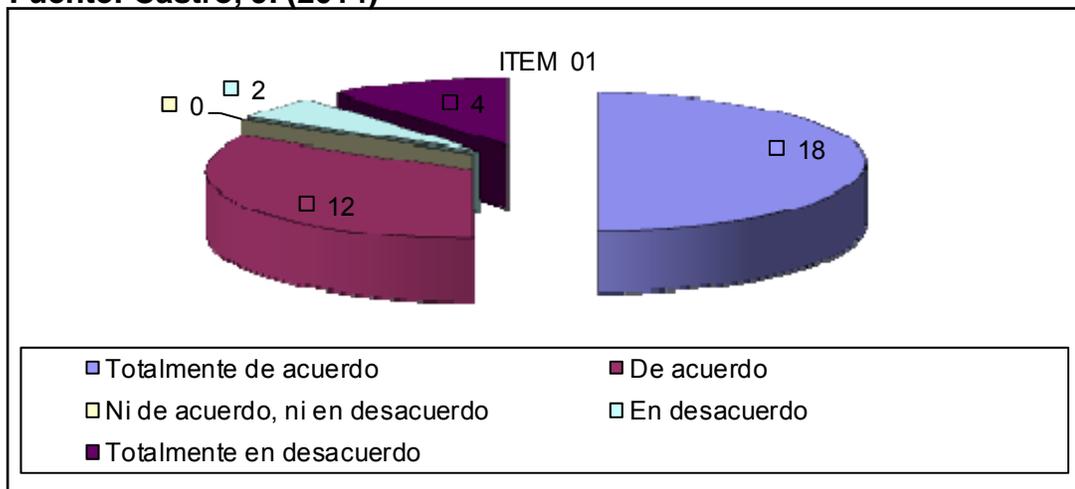


GRAFICO 1

FUENTE: Castro, J. (2014)

Análisis: Los resultados del **Ítem 1**, indica que en las afirmaciones **Totalmente De Acuerdo** está representado por el cincuenta por ciento (50,00%) de las respuestas dadas por los encuestados, mientras que otro grupo importante de encuestados representados por el treinta y tres coma treinta y tres por ciento (33,33%) se inclinó por la opción **De Acuerdo, Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo** obtuvo un cero por ciento (0%), un cinco coma cincuenta y seis por ciento de los encuestados opinó estar **En Desacuerdo**, alcanzando un once coma once por ciento (11.11%) restante la opción **Totalmente En Desacuerdo**.

Tomando en consideración la distribución de los datos del presente Ítem, se evidencia claramente que los funcionarios policiales adscritos a la Estación Policial San Blas del Cuerpo Policial del Estado carabobo, perciben de manera positiva la dotación de los implementos de seguridad personal por parte de la institución esto guarda relación con lo expresado por Bestratén, M. y Nadal, O. (2008), que la prevención equivale a evitar la aparición de accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales. Implica actuar para evitar accidentes o para disminuir sus efectos, ya sea evitando la ocurrencia del evento o impidiendo los daños.

**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE RESPUESTAS DADAS POR EL
PERSONAL POLICIAL ADSCRITO A LA COMISARÍA SAN BLAS DEL
CUERPO POLICIAL DEL ESTADO CARABOBO**

Indicador: Riesgo Laboral

Enunciado:

Ítems Nº 2 El horario de trabajo del funcionario policial es el adecuado, considerando las actividades que desarrolla diariamente.

CUADRO 4

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	2	5,56%
De acuerdo	10	27,78%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	11,11%
En desacuerdo	2	5,56%
Totalmente en desacuerdo	18	50,00%
Total	36	100%

Fuente: Castro, J. (2014)

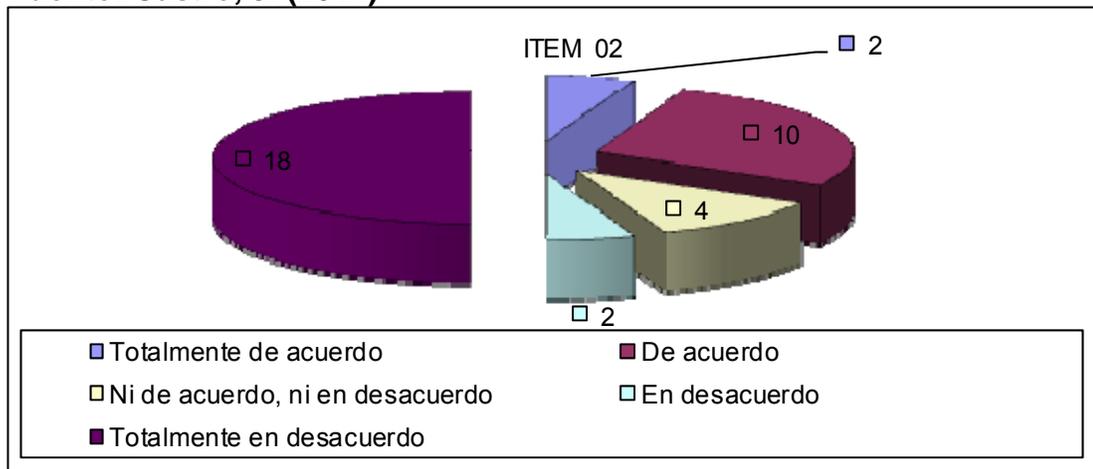


GRAFICO 2

FUENTE: Castro, J. (2014)

Análisis: Los resultados del **Ítem 2**, indica que en las afirmaciones **Totalmente De Acuerdo** está representado por el cinco coma cincuenta y seis por ciento (5,56%) de las respuestas dadas por los encuestados, mientras que otro grupo de funcionarios a quienes se les aplicó el instrumento representan el veintisiete coma setenta y ocho por ciento (27,78%) se inclinó por la opción **De Acuerdo**, por otra parte la opción **Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo** obtuvo un once coma once por ciento (11,11%); un cinco coma cincuenta y seis por ciento de los encuestados opinó estar **En Desacuerdo**, y un grupo importante correspondiente al cincuenta por ciento por ciento (50.00%) restante la opción **Totalmente En Desacuerdo**.

Tomando en consideración la distribución de los datos del presente Ítem, se evidencia claramente que los funcionarios policiales adscritos a la Estación Policial San Blas del Cuerpo Policial del Estado carabobo, perciben de manera negativa o inadecuado el horario laboral que se cumple en la institución lo que guarda relación con lo afirmado por Noriega, M. (2007) que el medio ambiente de trabajo está integrado por un conjunto de fenómenos o circunstancias interconectadas entre si como lo son largas jornadas laborales.

**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE RESPUESTAS DADAS POR EL
PERSONAL POLICIAL ADSCRITO A LA COMISARÍA SAN BLAS DEL
CUERPO POLICIAL DEL ESTADO CARABOBO**

Indicador: Riesgo Laboral

Enunciado:

Ítems Nº 3 Los procedimientos tácticos utilizados por el funcionario policial miminizan los factores de riesgo durante la prestación del servicio.

CUADRO 5

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	11,11%
De acuerdo	26	72,22%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	16,67%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	36	100%

Fuente: Castro, J. (2014)

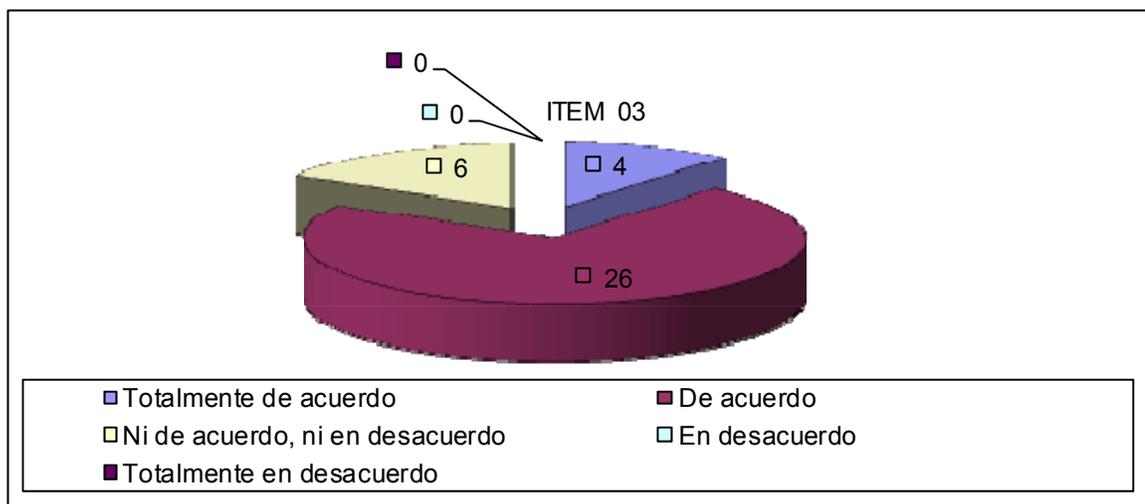


GRAFICO 3

FUENTE: Castro, J. (2014)

Análisis: Los resultados del **Ítem 3**, indica que en las afirmaciones **Totalmente De Acuerdo** representa la opinión del once coma once por ciento (11,11%) de los encuestados, un grupo considerablemente importante de funcionarios representan el setenta y dos coma ventidos por ciento (72,22%) se inclinó por la opción **De Acuerdo**, y un dieciséis coma sesenta y siete por ciento manifestó estar **Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo** resultando que un cero por ciento de los encuestados respondieron las opciones **En Desacuerdo, o Totalmente En Desacuerdo**.

La distribución de los datos del Ítem en cuestión evidencia un alto nivel de confianza por parte de los funcionarios policiales adscritos a la Estación Policial San Blas del Cuerpo Policial del Estado Carabobo, en las habilidades y destrezas aplicadas en los procedimientos tácticos que diariamente ejecutan lo cual se sustenta en la teoría señalada de Bestratén, M. y Nadal, O (2008), sobre la práctica de la prevención como alternativa de acción en el ámbito laboral.

**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE RESPUESTAS DADAS POR EL
PERSONAL POLICIAL ADSCRITO A LA COMISARÍA SAN BLAS DEL
CUERPO POLICIAL DEL ESTADO CARABOBO**

Indicador: Riesgo Laboral

Enunciado:

Ítems Nº 4 El funcionario policial cuenta con apoyo logístico al momento de enfrentar situaciones laborales que comprometan su integridad personal.

CUADRO 6

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	0	0%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	16,67%
En desacuerdo	12	33,33%
Totalmente en desacuerdo	18	50,00%
Total	36	100%

Fuente: Castro, J. (2014)

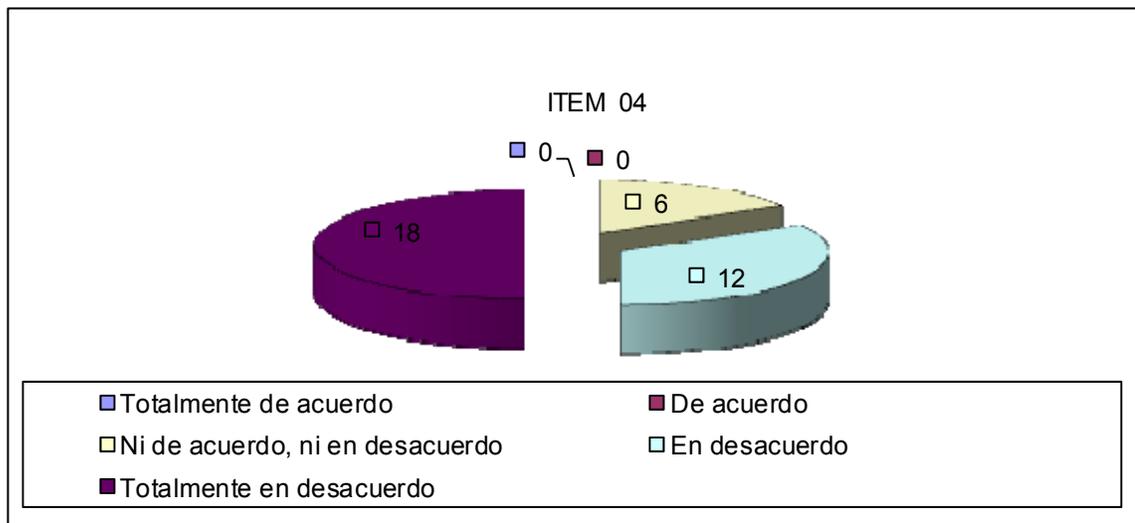


GRAFICO 4

FUENTE: Castro, J. (2014)

Análisis: Los resultados del **Ítem 4**, indica que en las afirmaciones **Totalmente De Acuerdo** y **De Acuerdo**, no arrojaron resultados positivos, representando un 0% cada una; un dieciséis coma sesenta y siete por ciento manifestó estar **Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo**, treinta y tres coma treinta y tres por ciento de los encuestados respondieron la opción **En Desacuerdo**, y una cantidad correspondiente al cincuenta por ciento de los encuestados respondió **Totalmente En Desacuerdo**.

En el presente análisis del Ítem N° 4 se evidencia la percepción negativa que tienen los funcionarios policiales adscritos a la Estación Policial San Blas del Cuerpo Policial del Estado Carabobo, relacionada con la prevención y la necesidad de proteger a los trabajadores contra las causas que originan los accidentes de trabajo y por ende la incidencia del riesgo laboral en el desempeño de sus funciones.

**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE RESPUESTAS DADAS POR EL
PERSONAL POLICIAL ADSCRITO A LA COMISARÍA SAN BLAS DEL
CUERPO POLICIAL DEL ESTADO CARABOBO**

Indicador: Riesgo Laboral

Enunciado:

Ítems Nº 5 Las rutas de escape del funcionario policial en un procedimiento son las más adecuadas.

CUADRO 7

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	11,11%
De acuerdo	2	5,56%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	27,78%
En desacuerdo	8	22,22%
Totalmente en desacuerdo	12	33,33%
Total	36	100%

Fuente: Castro, J. (2014)

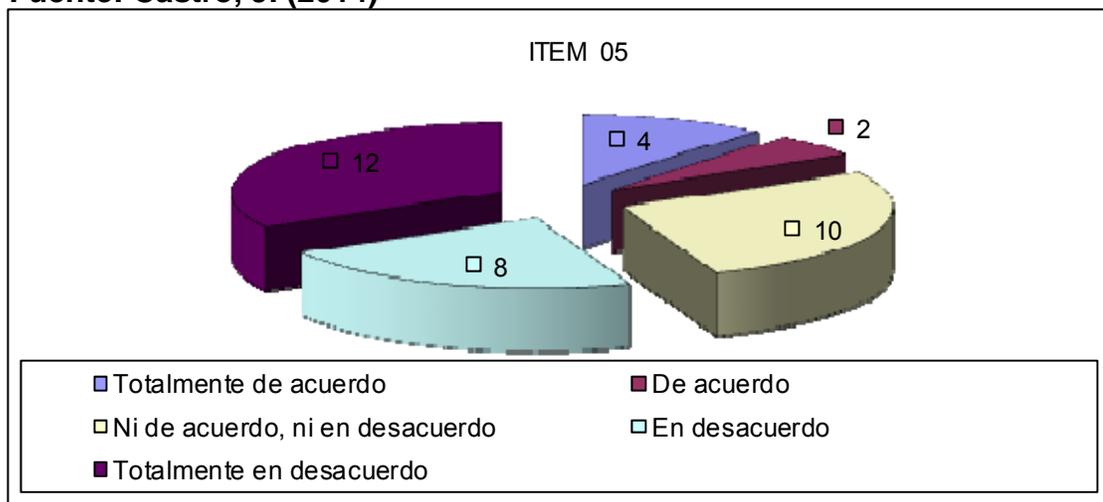


GRAFICO 5

FUENTE: Castro, J. (2014)

Análisis: Los resultados del **Ítem 5**, indican que un once coma once por ciento respondió **Totalmente De Acuerdo**; un cinco coma cincuenta y seis por ciento eligió la opción **De Acuerdo**; un ventisiete coma setenta y ocho por ciento manifestó estar **Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo. En Desacuerdo**, una cantidad correspondiente al ventidos coma ventidos por ciento de los encuestados, y treinta y tres coma treinta y tres por ciento de los encuestados respondieron la opción **Totalmente En Desacuerdo**.

Se evidencia la tendencia negativa presente en el análisis del Ítem N° 5 en cuanto a percepción que tienen los funcionarios policiales adscritos a la Estación Policial San Blas del Cuerpo Policial del Estado Carabobo, relacionada con la el Sistema Preventivo de Accidentes según los aportes de Bestratén, M. y Nadal, O. dónde afirman que es fundamental combatir los riesgos a largo plazo para disminuir la incidencia del riesgo laboral en el desempeño de sus funciones.

**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE RESPUESTAS DADAS POR EL
PERSONAL POLICIAL ADSCRITO A LA COMISARÍA SAN BLAS DEL
CUERPO POLICIAL DEL ESTADO CARABOBO**

Indicador: Riesgo Laboral

Enunciado:

Ítems Nº 6 La exposición al ruido en la gestión laboral del funcionario policial es constante.

CUADRO 8

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	24	66,67%
De acuerdo	4	11,11%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	11,11%
En desacuerdo	4	11,11%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	36	100%

Fuente: Castro, J. (2014)

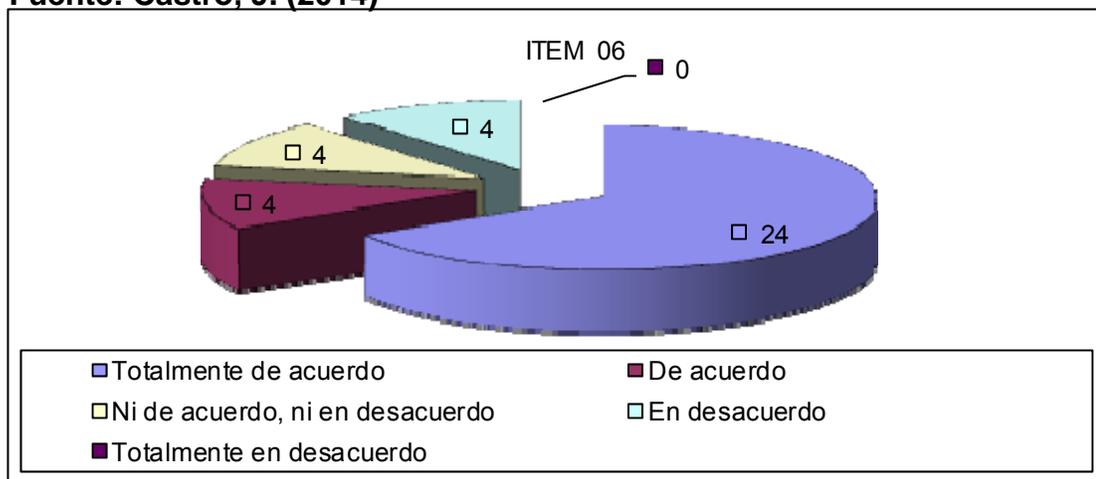


GRAFICO 6

FUENTE: Castro, J. (2014)

Análisis: En los resultados del **Ítem 6**, se observa que un sesenta y seis coma sesenta y siete por ciento respondió **Totalmente De Acuerdo**; un once coma once por ciento eligió la opción **De Acuerdo**; un once coma once por ciento manifestó estar **Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo**, de igual manera un once coma once por ciento de los encuestados, respondieron la opción **En Desacuerdo**, y un cero por ciento **Totalmente En Desacuerdo**.

Se evidencia la tendencia negativa presente en el análisis del Ítem N° 6 en cuanto a percepción que tienen los funcionarios policiales adscritos a la Estación Policial San Blas del Cuerpo Policial del Estado Carabobo, relacionada con la incidencia del riesgo laboral en el desempeño de sus funciones la cual representa un poco más de las tres cuartas partes de los encuestados y está relacionada con la teoría de Riesgos Físicos de Benavides, F. (2007). que establece estas condiciones de trabajo capaces de producir alteraciones en el organismo humano.

**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE RESPUESTAS DADAS POR EL
PERSONAL POLICIAL ADSCRITO A LA COMISARÍA SAN BLAS DEL
CUERPO POLICIAL DEL ESTADO CARABOBO**

Indicador: Riesgo Laboral

Enunciado:

Ítems Nº 7 El aire que respira el funcionario policial en su lugar de trabajo tiene una cantidad excesiva de polvo, humo, gases, vapores, o rocíos que promueven riesgos de desarrollar una enfermedad pulmonar.

CUADRO 9

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	30	83,33%
De acuerdo	2	5,56%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	5,56%
En desacuerdo	2	5,56%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	36	100%

Fuente: Castro, J. (2014)

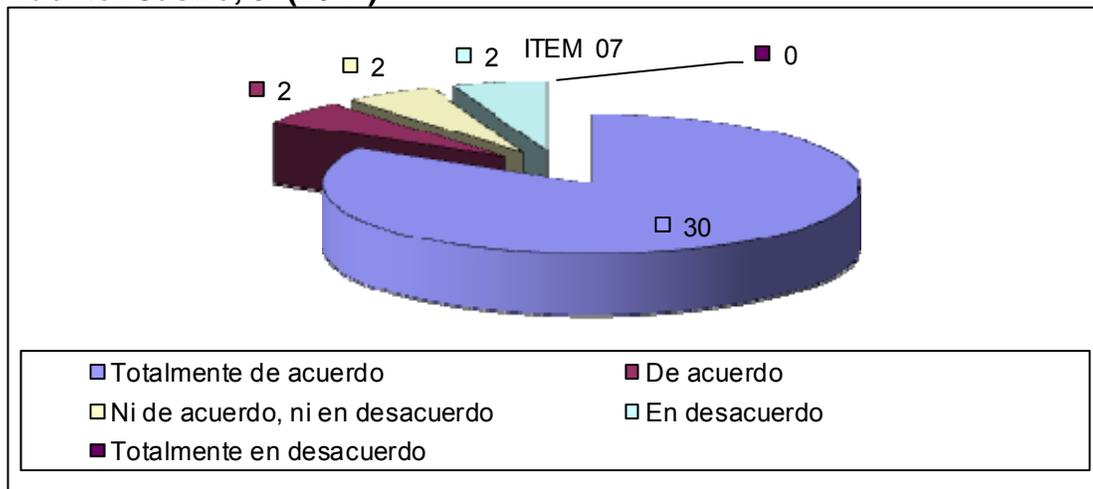


GRAFICO 7

FUENTE: Castro, J. (2014)

Análisis: En los resultados del **Ítem 7**, se observa un ochenta y tres coma treinta y tres por ciento de los encuestados respondió **Totalmente De Acuerdo**; un cinco coma cincuenta y seis por ciento eligió la opción **De Acuerdo**; de igual manera un cinco coma cincuenta y seis por ciento manifestó estar **Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo**, y un cinco coma cincuenta y seis por ciento de los funcionarios, respondieron la opción **En Desacuerdo**, un cero por ciento respondió **Totalmente En Desacuerdo**.

La mayoría de los encuestados respondió a la afirmación expresada en el Ítem N° 7 en cuanto a percepción negativa que tienen los funcionarios policiales adscritos a la Estación Policial San Blas del Cuerpo Policial del Estado Carabobo, relacionada con la incidencia del riesgo laboral en el desempeño de sus funciones la cual representa casi la totalidad de los encuestados, esto guarda relación con la teoría de Riesgos Químicos y/o Biológicos de Benavides, F. (2007). que establece que estos agentes son capaces de interactuar y alterar temporal y definitivamente la estructura química y/o biológica del organismo perjudicando la salud.

**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE RESPUESTAS DADAS POR EL
PERSONAL POLICIAL ADSCRITO A LA COMISARIA SAN BLAS DEL
CUERPO POLICIAL DEL ESTADO CARABOBO**

Indicador: Riesgo Laboral

Enunciado:

Ítems Nº 8 En la gestión laboral el funcionario policial se expone a todo tipo de contaminantes.

CUADRO 10

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	30	83,33%
De acuerdo	4	11,11%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	2	5,56%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	36	100%

Fuente: Castro, J. (2014)

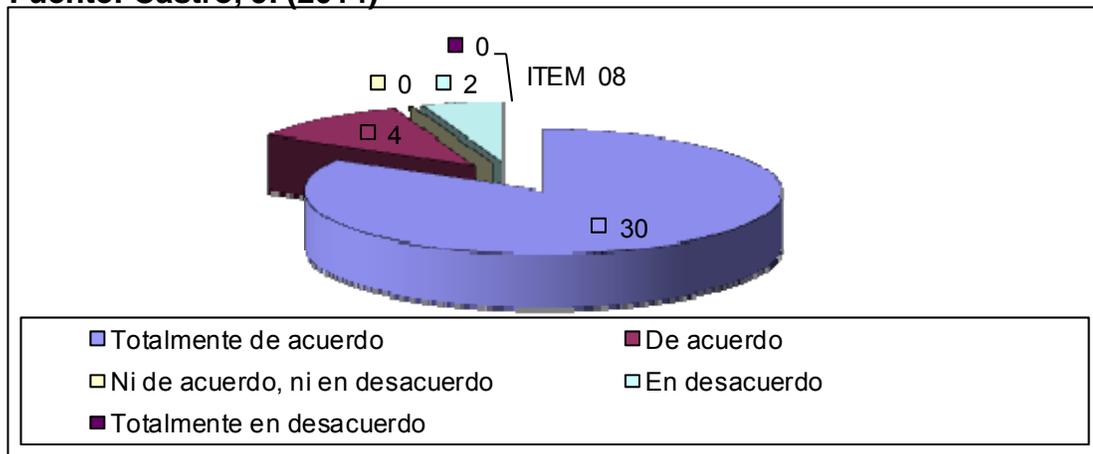


GRAFICO 8

FUENTE: Castro, J. (2014)

Análisis: En los resultados del **Ítem 8**, se observa un ochenta y tres coma treinta y tres por ciento de los encuestados respondió **Totalmente De Acuerdo**; un once coma once por ciento eligió la opción **De Acuerdo**; del total de los funcionarios consultados cero por ciento manifestó estar **Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo**, un cinco coma cincuenta y seis por ciento de los funcionarios, respondieron la opción **En Desacuerdo**, y un cero por ciento respondió **Totalmente En Desacuerdo**.

Casi la totalidad de los encuestados tiene la percepción negativa del riesgo al que se encuentran expuestos los funcionarios policiales adscritos a la Estación Policial San Blas del Cuerpo Policial del Estado Carabobo, relacionada con el desempeño de sus funciones la cual representa casi el total de los encuestados lo que al igual que el Ítems anterior guarda relación con la teoría de Riesgos Químicos y/o Biológicos de Benavides, F. (2007). que establece que estos agentes son capaces de interactuar y alterar temporal y definitivamente la estructura química y/o biológica del organismo perjudicando la salud.

**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE RESPUESTAS DADAS POR EL
PERSONAL POLICIAL ADSCRITO A LA COMISARÍA SAN BLAS DEL
CUERPO POLICIAL DEL ESTADO CARABOBO**

Indicador: Riesgo Laboral

Enunciado:

Ítems Nº 9 En la Estación Policial San Blas se desarrollan estrategias de dirección física y prevención de lesiones en el trabajo.

CUADRO 11

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	2	5,56%
De acuerdo	0	0%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	18	50%
En desacuerdo	4	11,11%
Totalmente en desacuerdo	12	33,33%
Total	36	100%

Fuente: Castro, J. (2014)

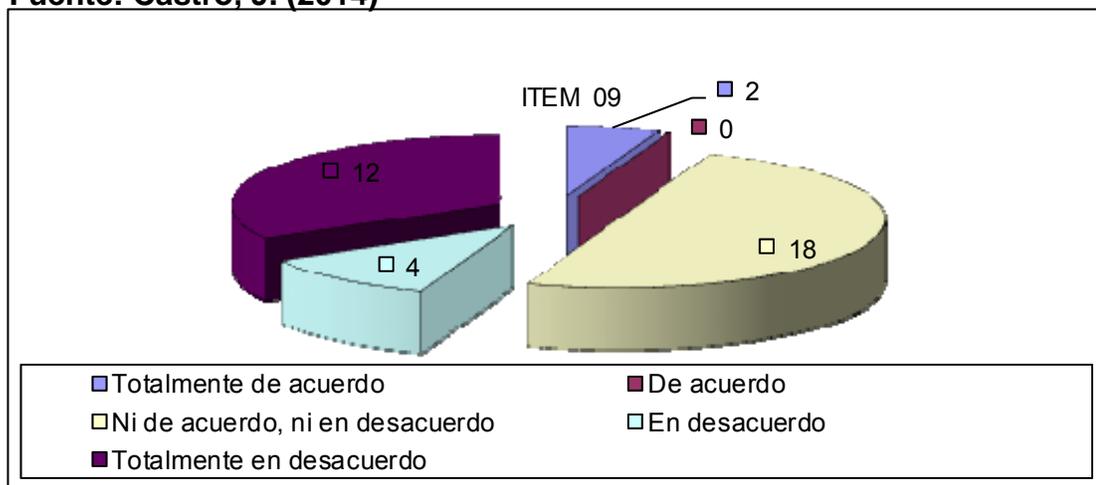


GRAFICO 9

FUENTE: Castro, J. (2014)

Análisis: En los resultados del **Ítem 9**, se observa un cinco coma cincuenta y seis por ciento de los encuestados respondió **Totalmente De Acuerdo**; cero por ciento eligió la opción **De Acuerdo**; de los funcionarios consultados el cincuenta por ciento manifestó estar **Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo**, un once coma once por ciento respondieron la opción **En Desacuerdo**, y un treinta y tres coma treinta y tres por ciento respondió **Totalmente En Desacuerdo**.

La mayoría de los encuestados tiene la percepción neutral de las estrategias de prevención laboral seguida de una buena cantidad de funcionarios que perciben de forma negativa la afirmación enunciada en el Ítems 09 del cuestionario aplicado a los funcionarios policiales adscritos a la Estación Policial San Blas del Cuerpo Policial del Estado Carabobo, relacionada con la prevención y la necesidad de proteger a los trabajadores contra las causas que originan los accidentes de trabajo y por ende la incidencia del riesgo laboral en el desempeño de sus funciones.

**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE RESPUESTAS DADAS POR EL
PERSONAL POLICIAL ADSCRITO A LA COMISARIA SAN BLAS DEL
CUERPO POLICIAL DEL ESTADO CARABOBO**

Indicador: Riesgo Laboral

Enunciado:

Ítems N° 10 Los enfrentamientos violentos ocasionan lesiones físicas, invalidez u otra consecuencia en la integridad física del funcionario policial.

CUADRO 12

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	34	94,44%
De acuerdo	0	0%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	2	5,56%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	36	100%

Fuente: Castro, J. (2014)

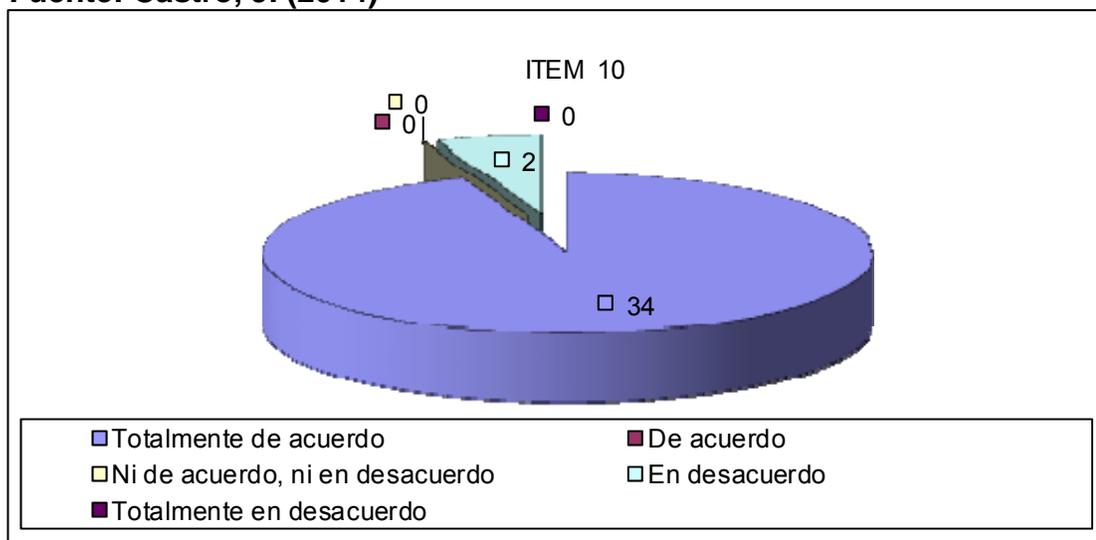


GRAFICO 10

FUENTE: Castro, J. (2014)

Análisis: En los resultados del **Ítem 10**, casi la totalidad de los encuestados respresentada por un noventa y cuatro coma cuarenta y cuatro por ciento respondió **Totalmente De Acuerdo**; cero por ciento eligió la opción **De Acuerdo**; al igual que la opción **Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo**, un cinco coma cincuenta y seis por ciento respondieron la opción **En Desacuerdo**, y un cero por ciento respondió **Totalmente En Desacuerdo**.

Casi la totalidad de los funcionarios policiales adscritos a la Estación Policial San Blas del Cuerpo Policial del Estado Carabobo manifiesta una percepción negativa relacionada con el riesgo laboral y su incidencia en el desempeño de sus funciones guardando estrecha relación con lo expuesto por Noriega, M. (2007) donde explica que el medio ambiente de trabajo, juega un papel importante en la vida del trabajador, ya que puede significar un causante directo de factores o circunstancias exógenas ante los cuales el organismo reacciona o puede reaccionar e influyen sobre la vida y la salud de los trabajadores.

**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE RESPUESTAS DADAS POR EL
PERSONAL POLICIAL ADSCRITO A LA COMISARIA SAN BLAS DEL
CUERPO POLICIAL DEL ESTADO CARABOBO**

Indicador: Riesgo Laboral

Enunciado:

Ítems Nº 11 En su labor de protección al ciudadano, el funcionario policial demuestra deseo o tendencia a vencer obstáculos, superando las tareas difíciles lo mejor y más rápidamente posible.

CUADRO 13

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	26	72,22%
De acuerdo	6	16,67%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	5,56%
En desacuerdo	2	5,56%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	36	100%

Fuente: Castro, J. (2014)

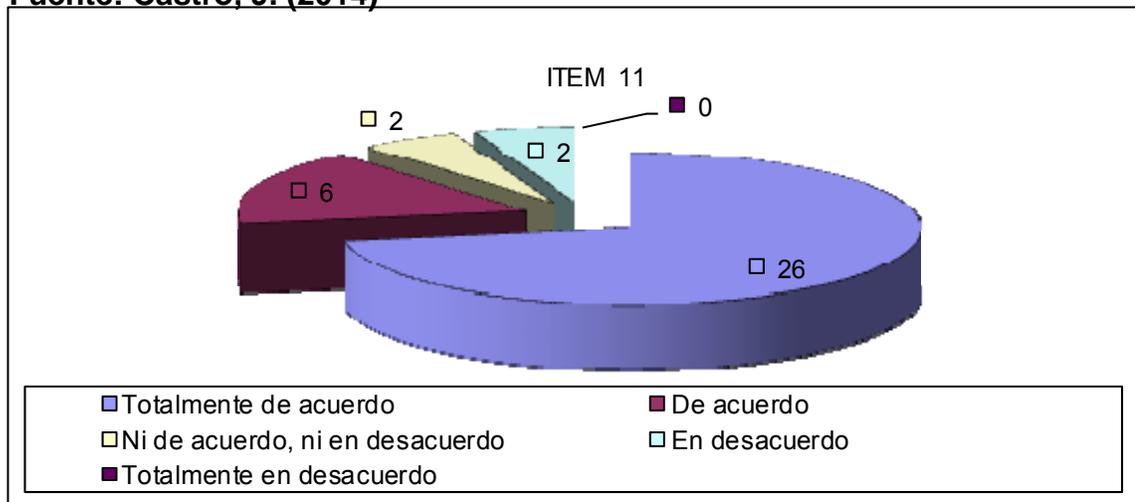


GRAFICO 11

FUENTE: Castro, J. (2014)

Análisis: En los resultados del **Ítem 11**, un grupo considerable de los encuestados correspondiente al setenta y dos coma veintidós por ciento respondió **Totalmente De Acuerdo**; dieciseis por ciento eligió la opción **De Acuerdo**; la opción elegida por el cinco coma cincuenta y seis por ciento fue **Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo**, igual cantidad de encuestados que suman el cinco coma cincuenta y seis por ciento respondieron la opción **En Desacuerdo**, y un cero por ciento respondió **Totalmente En Desacuerdo**.

Se aprecia en el análisis del presente Ítems que los funcionarios policiales adscritos a la Estación Policial San Blas del Cuerpo Policial del Estado Carabobo a pesar de la percepción negativa relacionada con el riesgo laboral y su incidencia en el desempeño de sus funciones cumple de la mejor manera con el mismo aún cuando representa una posibilidad cierta de sufrir determinado daño derivado del trabajo según lo expresa Benavides, F. (2007).

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE RESPUESTAS DADAS POR EL PERSONAL POLICIAL ADSCRITO A LA COMISARIA SAN BLAS DEL CUERPO POLICIAL DEL ESTADO CARABOBO

Indicador: Riesgo Laboral

Enunciado:

Ítems Nº 12 Los factores riesgo a los que se expone el funcionario policial atentan contra su vida.

CUADRO 14

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	34	94,44%
De acuerdo	2	5,56%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	36	100%

Fuente: Castro, J. (2014)

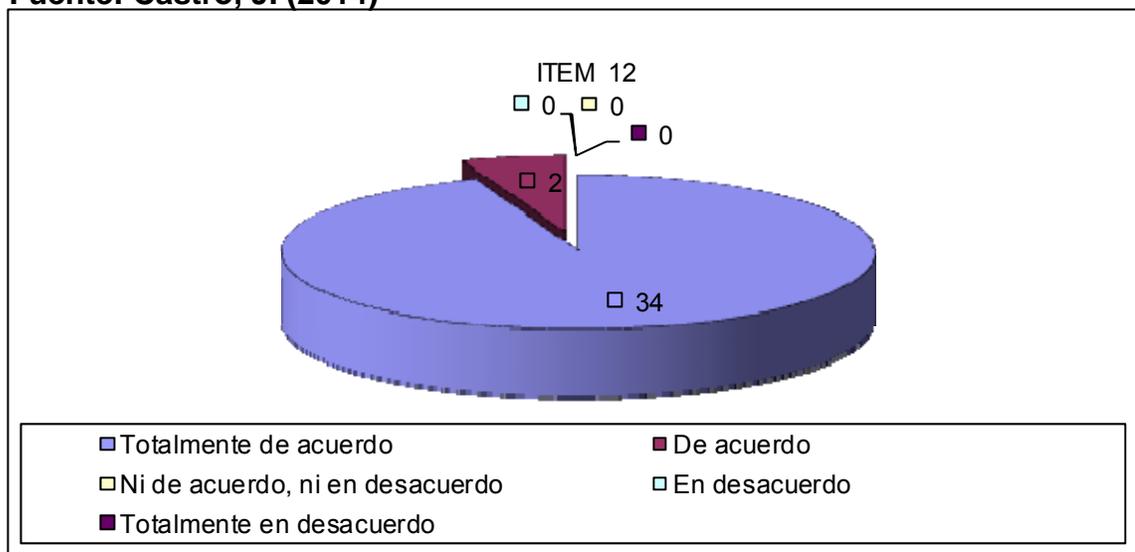


GRAFICO 12

FUENTE: Castro, J. (2014)

Análisis: En los resultados del **Ítem 12**, casi la totalidad de los encuestados correspondiente al noventa y cuatro coma cuarenta y cuatro por ciento respondió **Totalmente De Acuerdo**; y un cinco coma cincuenta y seis por ciento eligió la opción **De Acuerdo**; las opciones **Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo; En Desacuerdo y Totalmente En Desacuerdo** no obtuvieron ponderación.

Se aprecia por unanimidad en el análisis del presente Ítems que los funcionarios policiales adscritos a la Estación Policial San Blas del Cuerpo Policial del Estado Carabobo tienen una percepción negativa relacionada con el riesgo laboral y su incidencia en el desempeño de sus funciones según Benavides, F. (2007) el posible daño derivado del trabajo, desde el punto de vista de su gravedad se pondera la probabilidad que se produzca el daño y la magnitud del mismo.

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE RESPUESTAS DADAS POR EL PERSONAL POLICIAL ADSCRITO A LA COMISARÍA SAN BLAS DEL CUERPO POLICIAL DEL ESTADO CARABOBO

Indicador: Riesgo Laboral

Enunciado:

Ítems Nº 13 El estrés laboral al cual está sometido el funcionario policial lo satura física y mentalmente en el trabajo.

CUADRO 15

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	26	72,22%
De acuerdo	2	5,56%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	4	22,22%
Total	36	100%

Fuente: Castro, J. (2014)

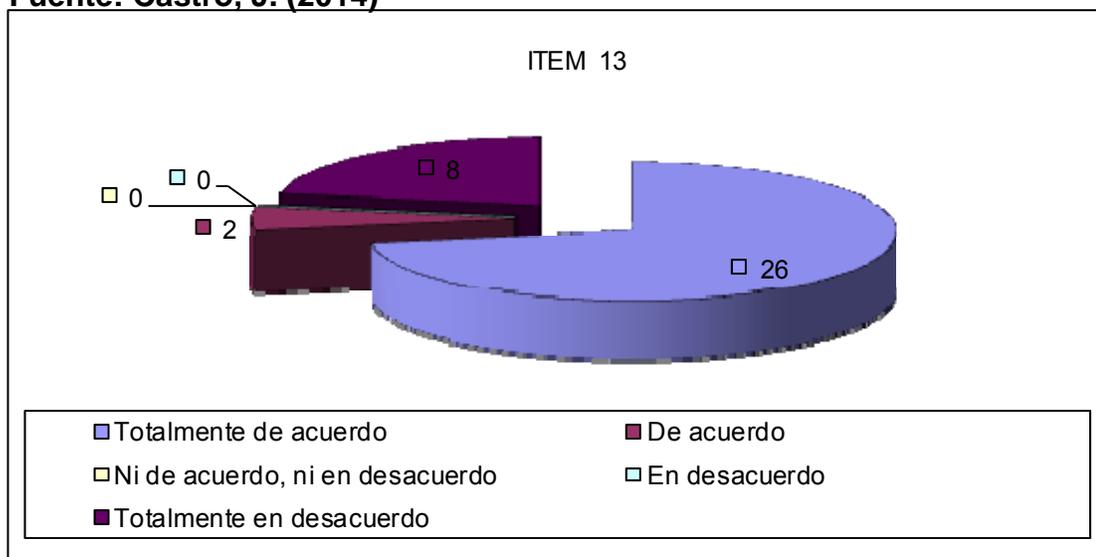


GRAFICO 13

FUENTE: Castro, J. (2014)

Análisis: En los resultados del **Ítem 13**, setenta y dos coma ventidos por ciento estuvo **Totalmente De Acuerdo**; un cinco coma cincuenta y seis por ciento eligió la opción **De Acuerdo**; la opción **Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo**; al igual que **En Desacuerdo**, no obtuvo ponderación y **Totalmente En Desacuerdo** un ventidos coma ventidos por ciento.

Se aprecia que la percepción negativa a tres cuartas partes de los encuestados, que los funcionarios policiales adscritos a la Estación Policial San Blas del Cuerpo Policial del Estado Carabobo a tienen una percepción negativa relacionada con el riesgo laboral y su incidencia en el desempeño de sus funciones según lo manifiestan Peña, F. y Sánchez, S. (2007) se reconoce el estrés en el trabajo todos aquellos aspectos del trabajo que generan preocupación excesiva, la falta de apoyo que ofrece la organización pobre liderazgo, sobrecarga de trabajo, entre otros.

**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE RESPUESTAS DADAS POR EL
PERSONAL POLICIAL ADSCRITO A LA COMISARÍA SAN BLAS DEL
CUERPO POLICIAL DEL ESTADO CARABOBO**

Indicador: Seguridad Social

Enunciado:

Ítems Nº 14 La póliza de seguro de vida del funcionario policial cubre todo riesgo laboral, accidentes e incluso indemnización por invalidez.

CUADRO 16

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	11,11%
De acuerdo	2	5,56%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	5,56%
En desacuerdo	4	11,11%
Totalmente en desacuerdo	24	66,67%
Total	36	100%

Fuente: Castro, J. (2014)

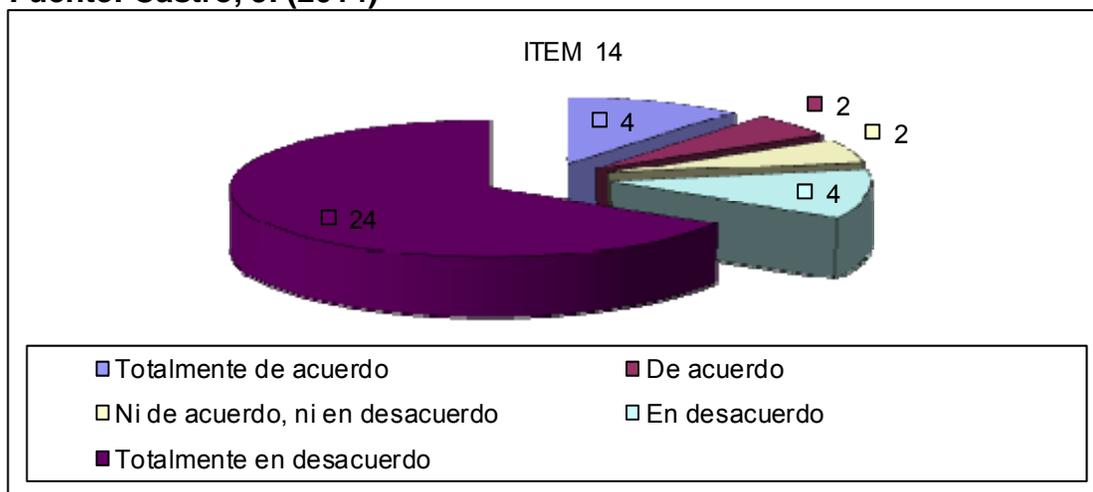


GRAFICO 14

FUENTE: Castro, J. (2014)

Análisis: En los resultados del **Ítem 14**, un once coma once por ciento de los encuestados respondió **Totalmente De Acuerdo**; un cinco coma cincuenta y seis por ciento eligió la opción **De Acuerdo**; la opción **Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo**; obtuvo un cinco coma cincuenta y seis por ciento; **En Desacuerdo**, obtuvo un once coma oce por ciento **y Totalmente En Desacuerdo** un sesenta y seis coma sesenta y siete por ciento.

Se aprecia que un porcentaje muy importante de los encuestados, que los funcionarios policiales adscritos a la Estación Policial San Blas del Cuerpo Policial del Estado Carabobo en el presente Ítems a tienen una percepción negativa relacionada con la seguridad social que obtienen a cambio del desempeño de sus funciones esto sustenta lo expuesto por Peña, F. y Sánchez, S. (2007) con respecto al estrés personal como la experiencia subjetiva mediante la cual una persona cree que sus recursos son limitados, insuficientes o poco adecuados para responder a sus exigencias, lo que genera estados de preocupación que causan ansiedad y temor.

**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE RESPUESTAS DADAS POR EL
PERSONAL POLICIAL ADSCRITO A LA COMISARIA SAN BLAS DEL
CUERPO POLICIAL DEL ESTADO CARABOBO**

Indicador: Seguridad Social

Enunciado:

Ítems Nº 15 El funcionario policial cuenta con indemnización al momento que es víctima de un accidente laboral.

CUADRO 17

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	4	11,11%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	5,56%
En desacuerdo	10	27,78%
Totalmente en desacuerdo	20	55,56%
Total	36	100%

Fuente: Castro, J. (2014)

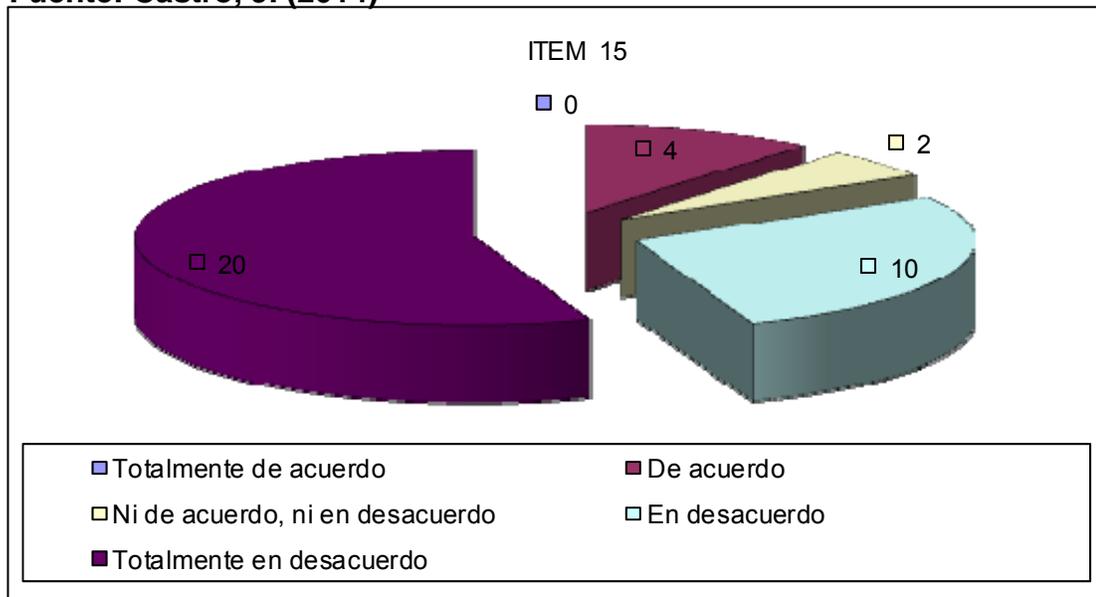


GRAFICO 15

FUENTE: Castro, J. (2014)

Análisis: En los resultados del **Ítem 14**, un cero por ciento estuvo **Totalmente De Acuerdo**; un once coma once por ciento eligió la opción **De Acuerdo**; la opción **Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo**; obtuvo un cinco coma cincuenta y seis por ciento; **En Desacuerdo**, obtuvo un vetisiete coma setenta y ocho por ciento **y Totalmente En Desacuerdo** un cincuenta y cinco coma cincuenta y seis por ciento.

Se aprecia que un porcentaje muy importante de los encuestados, que los funcionarios policiales adscritos a la Estación Policial San Blas del Cuerpo Policial del Estado Carabobo en el Ítems 15 tienen una percepción negativa relacionada con la seguridad social que obtienen a cambio del desempeño de sus funciones esto sustenta lo expuesto por Peña, F. y Sánchez, S. (2007) con respecto al estrés personal como la experiencia subjetiva mediante la cual una persona cree que sus recursos son limitados, insuficientes o poco adecuados para responder a sus exigencias, lo que genera estados de preocupación que causan ansiedad y temor.

**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE RESPUESTAS DADAS POR EL
PERSONAL POLICIAL ADSCRITO A LA COMISARÍA SAN BLAS DEL
CUERPO POLICIAL DEL ESTADO CARABOBO**

Indicador: Seguridad Social

Enunciado:

Ítems N° 16 Los preceptos establecidos por la ley relacionados con seguridad social se cumplen en la institución policial.

CUADRO 18

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	14	38,89%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	11,11%
En desacuerdo	8	22,22%
Totalmente en desacuerdo	10	27,78%
Total	36	100%

Fuente: Castro, J. (2014)

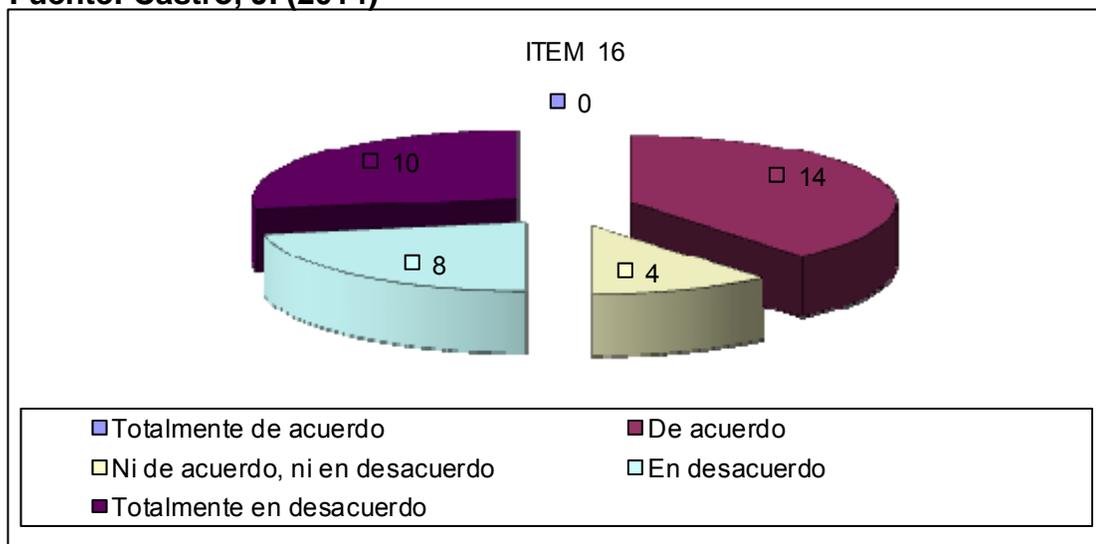


GRAFICO 16

FUENTE: Castro, J. (2014)

Análisis: En los resultados del **Ítem 16**, un cero por ciento estuvo **Totalmente De Acuerdo**; un treinta y ocho coma ochenta y nueve por ciento eligió la opción **De Acuerdo**; la opción **Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo**; obtuvo un once coma once por ciento; **En Desacuerdo**, obtuvo un veintidos coma veintidos por ciento **y Totalmente En Desacuerdo** un veintisiete coma setenta y ocho por ciento.

Se aprecia que la percepción casi a partes iguales que tienen los encuestados, que en el Cuerpo Policial del Estado Carabobo se cumple parcialmente con lo relacionado con la seguridad social de los mismos al igual que en el Ítems anterior esto sustenta lo expuesto por Peña, F. y Sánchez, S. (2007) con respecto al estrés personal como la experiencia subjetiva mediante la cual una persona cree que sus recursos son limitados, insuficientes o poco adecuados para responder a sus exigencias, lo que genera estados de preocupación que causan ansiedad y temor..

**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE RESPUESTAS DADAS POR EL
PERSONAL POLICIAL ADSCRITO A LA COMISARÍA SAN BLAS DEL
CUERPO POLICIAL DEL ESTADO CARABOBO**

Indicador: Seguridad Social

Enunciado:

Ítems Nº 17 Al funcionario policial la institución le garantiza beneficios de salud y estabilidad en su contratación.

CUADRO 19

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	12	33,33%
De acuerdo	18	50,00%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	5,56%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	4	11,11%
Total	36	100%

Fuente: Castro, J. (2014)

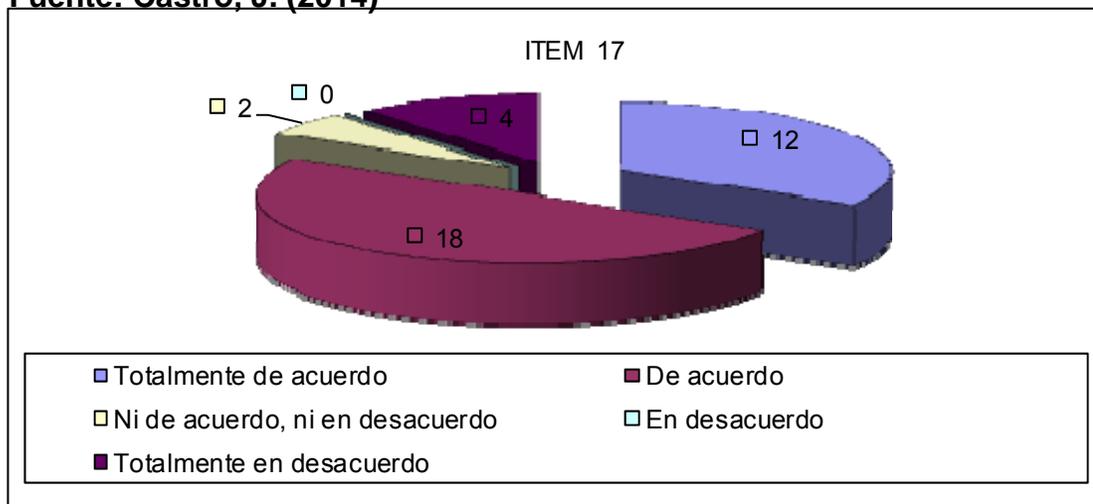


GRAFICO 17

FUENTE: Castro, J. (2014)

Análisis: En los resultados del **Ítem 17**, un treinta y tres coma treinta y tres por ciento estuvo **Totalmente De Acuerdo**; un cincuenta por ciento eligió la opción **De Acuerdo**; la opción **Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo**; obtuvo un cinco coma cincuenta y seis por ciento; **En Desacuerdo**, no obtuvo ponderación **y Totalmente En Desacuerdo** un once coma once por ciento.

Se aprecia que un porcentaje muy importante de los encuestados, que los funcionarios policiales adscritos a la Estación Policial San Blas del Cuerpo Policial del Estado Carabobo en el Ítems 17 tienen una percepción positiva relacionada con la seguridad social que obtienen a cambio del desempeño de sus funciones esto sustenta lo expuesto por Peña, F. y Sánchez, S. (2007) con respecto al estrés personal como la experiencia subjetiva mediante la cual una persona cree que sus recursos son limitados, insuficientes o poco adecuados para responder a sus exigencias, lo que genera estados de preocupación que causan ansiedad y temor.

**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE RESPUESTAS DADAS POR EL
PERSONAL POLICIAL ADSCRITO A LA COMISARIA SAN BLAS DEL
CUERPO POLICIAL DEL ESTADO CARABOBO**

Indicador: Seguridad Social

Enunciado:

Ítems Nº 18 Los sueldos y salarios del funcionario policial compensan su árdua labor y satisfacen sus expectativas como servidores públicos.

CUADRO 20

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	2	5,56%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	34	94,44%
Total	36	100%

Fuente: Castro, J. (2014)

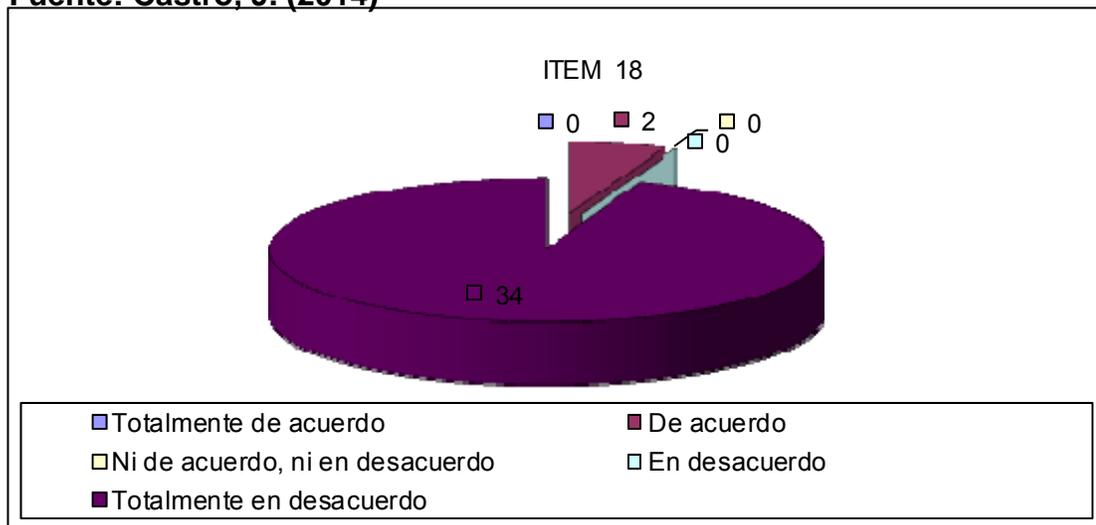


GRAFICO 18

FUENTE: Castro, J. (2014)

Análisis: En los resultados del **Ítem 18**, un cero por ciento estuvo **Totalmente De Acuerdo**; un cinco coma cincuenta y seis por ciento eligió la opción **De Acuerdo**; la opción **Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo**; obtuvo un cero por ciento; **En Desacuerdo**, obtuvo un cero por ciento y **Totalmente En Desacuerdo** un noventa y cuatro como cuarenta y cuatro por ciento.

Se aprecia que un porcentaje muy importante de los encuestados, que los funcionarios policiales adscritos a la Estación Policial San Blas del Cuerpo Policial del Estado Carabobo en el Ítems 18 tienen una percepción negativa relacionada con la compensación monetaria que obtienen a cambio del desempeño de sus funciones esto sustenta lo expuesto por Peña, F. y Sánchez, S. (2007) con respecto al estrés social como la percepción que tiene la persona del entorno que la rodea y que considera preocupante o frustrante, por ejemplo, vivir o trabajar en lugares peligrosos, situaciones económicas desfavorables, entre otros.

**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE RESPUESTAS DADAS POR EL
PERSONAL POLICIAL ADSCRITO A LA COMISARIA SAN BLAS DEL
CUERPO POLICIAL DEL ESTADO CARABOBO**

Indicador: Seguridad Social

Enunciado:

Ítems Nº 19 La antigüedad laboral del funcionario policial es un factor determinante que le ofrece beneficios adicionales.

CUADRO 21

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	14	38,89%
De acuerdo	4	11,11%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	11,11%
En desacuerdo	4	11,11%
Totalmente en desacuerdo	10	27,78%
Total	36	100%

Fuente: Castro, J. (2014)

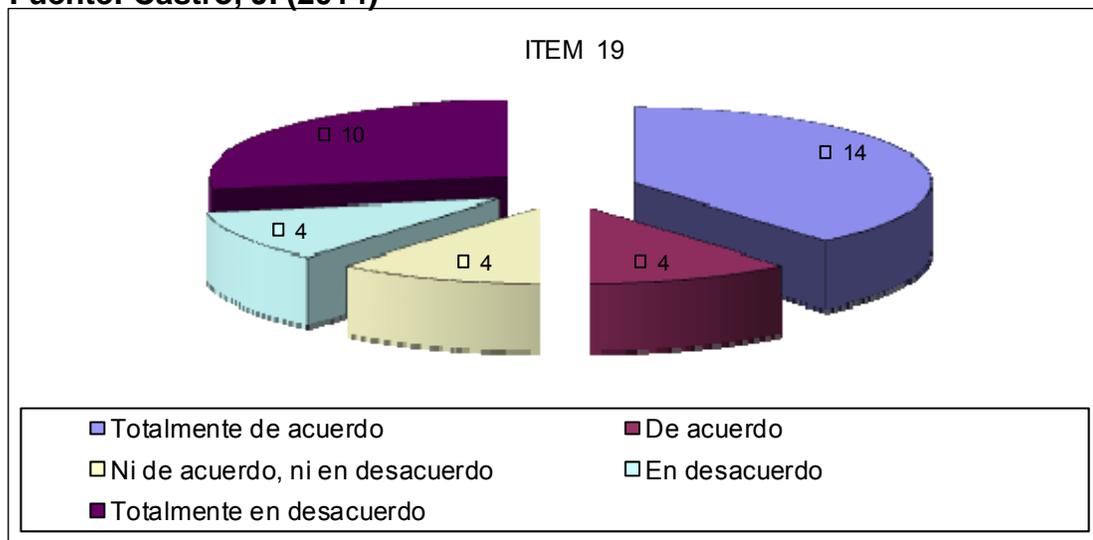


GRAFICO 19

FUENTE: Castro, J. (2014)

Análisis: En los resultados del **Ítem 19, Totalmente De Acuerdo;** obtuvo un treinta y ocho coma ochenta y nueve por ciento de la preferencia de los encuestados; las opciones **De Acuerdo; Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo y En Desacuerdo,** obtuvieron un once coma once por ciento **y Totalmente En Desacuerdo** un veintisiete coma setenta y ocho por ciento.

Se aprecia que un porcentaje muy importante de los encuestados, que los funcionarios policiales adscritos a la Estación Policial San Blas del Cuerpo Policial del Estado Carabobo en el Ítems 19 tienen una percepción negativa relacionada con la seguridad social que obtienen a cambio del desempeño de sus funciones.

**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE RESPUESTAS DADAS POR EL
PERSONAL POLICIAL ADSCRITO A LA COMISARÍA SAN BLAS DEL
CUERPO POLICIAL DEL ESTADO CARABOBO**

Indicador: Seguridad Social

Enunciado:

Ítems Nº 20 El grupo familiar del funcionario policial está protegido por la institución en caso de fallecimiento en su gestión policial.

CUADRO 22

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	10	27,78%
De acuerdo	4	11,11%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	5,56%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	20	55,56%
Total	36	100%

Fuente: Castro, J. (2014)

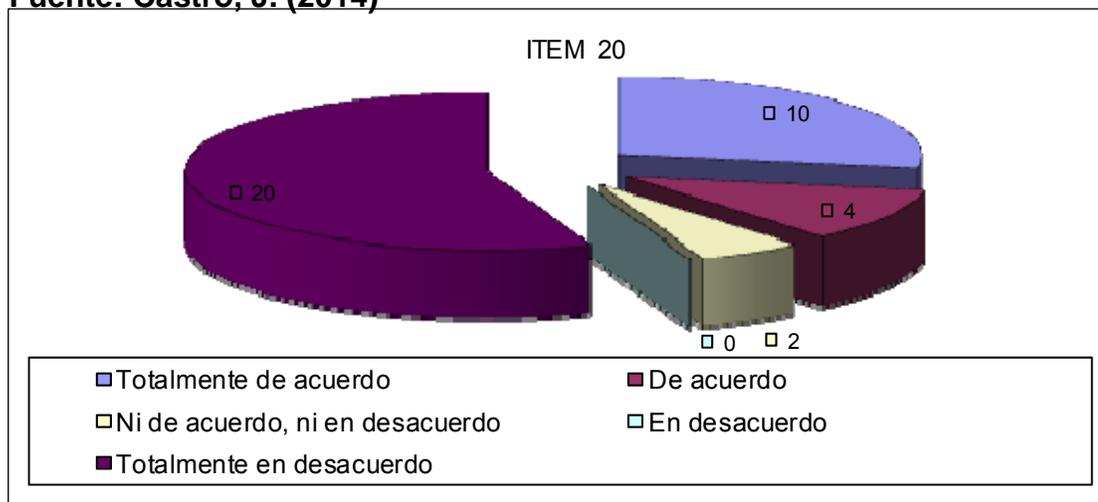


GRAFICO 20

FUENTE: Castro, J. (2014)

Análisis: En los resultados del **Ítem 20, Totalmente De Acuerdo;** obtuvo un veintisiete coma setenta y ocho por ciento de la preferencia de los encuestados; las opciones **De Acuerdo; Ni De Acuerdo,** un once coma once por ciento, **Ni En Desacuerdo y En Desacuerdo,** obtuvo cinco coma cincuenta y seis por ciento **y Totalmente En Desacuerdo** un cincuenta y cinco coma cincuenta y seis por ciento.

Se aprecia que un porcentaje muy importante de los encuestados, que los funcionarios policiales adscritos a la Estación Policial San Blas del Cuerpo Policial del Estado Carabobo en el Ítems 20 tienen una percepción negativa relacionada con la seguridad social que obtienen a cambio del desempeño de sus funciones, esto guarda relación con lo expuesto por Bestratén, M. y Nadal, O. (2008) que aseguran que las condiciones sociales y materiales en que se realiza el trabajo pueden afectar el estado de bienestar de las personas en forma negativa causando daños a la salud y calidad de vida de los trabajadores, en este particular la prevención surge en un intento de protegerse de toda situación peligrosa que le genere enfermedad o muerte.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Luego de la aplicación del instrumento a los funcionarios policiales adscritos a la Estación Policial San Blas del Cuerpo Policial del Estado Carabobo, se efectuó el análisis de los resultados del mismo en concordancia con el orden estructurado de los objetivos específicos propuestos en la presente investigación, mediante el cual se concluye:

- La situación actual de los funcionarios policiales adscritos a la Estación Policial San Blas del Cuerpo Policial del Estado Carabobo se percibe por una parte positiva ya que buena parte de los encuestados reconocen estar equipados con material de protección personal para el desempeño de sus funciones como se evidencia en el gráfico 1 del Ítems correspondiente enmarcado en el Sistema Preventivo de Accidentes de Trabajo, pero a su vez reconocen la existencia de otros factores exógenos que llevan a la percepción negativa de la situación laboral de los mismos. Esto se evidencia en los gráficos 6, 7, 8, y 12 que se soportan en la teoría investigada sobre riesgos físicos del presente trabajo.
- Los elementos clave en la gestión de seguridad ciudadana de los funcionarios policiales adscritos a la Estación Policial San Blas del Cuerpo Policial del Estado Carabobo se determinan en los Ítems 2, enmarcado en el ordenamiento jurídico vigente (LOPCYMAT) así como en Noriega, M. (2007); 3 y 9 soportado en lo expuesto por Bestratén, M. y Nadal, O. (2008) y el 11 en la teoría del riesgo laboral de Benavides, F. (2007) en el cuestionario aplicado en el presente

trabajo, los cuales tienen una percepción negativa en el caso de los Ítems 2 y 9, y positiva en los Ítems 3 y 11 respectivamente.

- Los Ítems 4, 5 soportados en lo expuesto por Bestratén, M. y Nadal, O. (2008) así como el Ítems 10 basado en Noriega, M. (2007) son indicadores negativos dentro lo concerniente al ámbito laboral y de acción preventiva en el Cuerpo Policial del Estado Carabobo.

RECOMENDACIONES

En el presente trabajo luego del análisis anterior y posteriores conclusiones pretende servir de orientación para la directiva del Cuerpo Policial del Estado Carabobo, y recomendar en cuanto a la posible aplicación de medidas conducentes a minimizar la percepción negativa que tienen los funcionarios policiales adscritos a esta institución policial en cuanto a la incidencia del riesgo laboral lo cual redundaría en una mejoría relacionada con la percepción de la seguridad social recibida en contraprestación de sus servicios, según lo investigado en la teoría de Sánchez, S., Izaola G., y Apellaniz, lo cual incidiría de manera positiva en el desempeño y la calidad de la gestión de seguridad ciudadana con el consiguiente beneficio a la comunidad en la cual se delimitó la investigación y en el colectivo carabobeño, las cuales son:

- Mejorar la cobertura de la póliza de seguros de hospitalización, cirugía y maternidad, así como de accidentes personales y de vida para mejorar la percepción negativa que tienen actualmente los funcionarios policiales de la Estación Policial San Blas del Cuerpo Policial del Estado Carabobo, la cual se evidencia en el gráfico 14.

- Establecer una política de indemnizaciones por invalidéz para los funcionarios policiales al momento de sufrir un accidente laboral, a manera de contrarrestar la percepción negativa que tienen los funcionarios policiales de la Estación Policial San Blas del Cuerpo Policial del Estado Carabobo, la cual se evidencia en el gráfico 15.
- Extender al grupo familiar del funcionario policial dicha política de indemnizaciones de sufrir un accidente laboral con consecuencias fatales, así mejoraría considerablemente la percepción negativa que tienen los funcionarios policiales de la Estación Policial San Blas del Cuerpo Policial del Estado Carabobo, la cual se evidencia en el gráfico 20.
- Mejorar el sistema salarial de los funcionarios policiales a los fines que estos perciban que están siendo compensados en virtud de su servicio a la comunidad y el elevado nivel de riesgos relacionados con la función policial según se evidencia en el gráfico 18

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfonzo N. (2008). **Análisis de las condiciones de trabajo y salud de los funcionarias de la policía de Aragua**. Trabajo de Grado no publicado. Turmero: Universidad Bicentennial de Aragua. Vicerrectorado Académico. Decanato de Investigación. Extensión y Post Grado. San Joaquín de Turmero. Estado Aragua.
- Arias, F. (2007). **El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica**. Editorial Episteme. Venezuela. 6^{ta}. Edición
- Balestrini M. (2008). **Como se Elabora el Proyecto de Investigación**. Editorial Consultores Asociados. Caracas. 4^{ta}. Edición
- Bestratén, M. y Nadal, O (2008). **Sistema de Gestión Preventiva**. Editorial Fundación MAPFRE. Madrid. España. 2^{da}. Edición.
- Benavides, F. (2007), **Ergonomía Aplicada**. Editorial Limusa. Caracas. 1^{ra} y 2^{da} Edición
- Bortot, W. (2009). **Rotación de personal**. Editorial Limusa, México.
- Carvajal, P, (2011). **Análisis del Riesgo Psicosocial en los Trabajadores de la Corporación Sirviendo con Amor en la Ciudad de Pereira. Bajo el Enfoque de Gestión de Riesgo Ocupacional**. Universidad Tecnológica de Pereira. Colombia
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (2000, Marzo 24). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela**, 5423 (extraordinario), marzo 24, 2000.
- De La Torre, A. (2008). **Bases Metodológicas de la Investigación**. España. Editorial Experiencia.
- Duran A (2008). **Accidentes Laborales y Factores de Riesgo Presentes en el Ambiente Laboral. Hospital Regional Dr. Ernesto Sequeira Blanco**. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Nicaragua
- Gastón I. (2009). **Metodología de la Investigación**. Editorial Pueblo y Educación. México. 3^{ra} Edición

- Gollete, L. (2010) **.La Investigación Acción**. España. Editorial Learless. 2^{da} Edición
- Gotuzzo (2009). **Metodología de la investigación**. Editorial San Marcos. Mexico. 11. Editorial
- Hernández, Fernández y Baptista (2006). **Metodología de la Investigación**. Editorial. McGraw-Hill. Mexico.
- Hurtado, L. y Toro, G. (2010) **Paradigmas y Métodos de Investigación**. Editorial Espíteme. Venezuela
- Kroes WH.: (1976) Society'sVictims-el policía: **Un análisis de estrés en el trabajo en el ámbito policial**. Springfield.
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012, mayo 7). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela**, 6.076 (extraordinario), mayo 7, 2012.
- Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2002, diciembre 30) **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela** 37.600. Diciembre 30, 2002
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), (2005, Julio 26) **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela** 38.236, Julio 26, 2005
- Ley Para las Personas con Discapacidad. (2007, Enero 5) **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela** 38.598, Enero 5, 2007
- Ley de Protección a la Familia, Maternidad y Paternidad. (2007, Septiembre 20) **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela** 38.773, Septiembre 7, 2007.
- Ley del Estatuto de la Función Pública (2002, septiembre 06). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela** 37.522, septiembre 06, 2002.
- Ley de Policía Nacional y del Servicio de Policía (2007, febrero 1). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela** 38.617, febrero ,1 2007.

- Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales (2011). Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (UPEL). Caracas
- Muñoz, C. (2009). **Como Elaborar y Asesorar una Investigación de Tesis**. Editorial Prentice Hall. México. 2^{da}. Edición
- Noriega M. (2007): **Organización laboral, exigencias y enfermedad**. En: Laurell C. (ed.): Para la investigación sobre la salud de los trabajadores. Serie Paltex, Salud y Sociedad 2000, N° 3. Ginebra: Organización Panamericana de la Salud.
- Ortiz M (2008). **Teoría del Apego y Relaciones Afectivas**. Editorial Paidós. Argentina. Volumen 48
- Parella S. y Martins F. (2006). **Metodología de la Investigación**. Editorial. Fedupel. 2^{da}. Edición
- Pardinas, L. (2009). **Metodología y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales**. Editorial Siglo Veintiuno. Mexico. 38 Edición.
- Peiró S. y Rodríguez, M. (2008). **Estrés Laboral, Liderazgo y Salud Organizacional**. Papeles del Psicólogo, 2008. Vol. 29(1). Universidad de Valencia. España
- Peña, Florencia y Sánchez, Sergio (2007). **Cuando el trabajo nos castiga**. Ediciones Eón. México. Volumen XIII
- Rodríguez, M (2007). **Metodología de la Investigación**. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. México
- Rivas Y (2012), quien tituló su trabajo: **Impacto del Stres Laboral en el Rendimiento Ocupacional en Funcionarios Policiales de un Municipio del Estado Anzoátegui, Venezuela 2010**. Trabajo no publicado. Puerto Ordaz. Venezuela. Universidad Nacional Experimental de Guayana. Coordinación General de Investigación y Post Grado.
- Romero, J. (2006) **.Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Ventajas del Plan de Prevención** Editores Visión Net. Madrid. España Primera Edición.

- Sánchez, S. B, Izaola G y Apellaniz (2007, mayo). Revista de la Sociedad Española de Salud Laboral en la Administración Pública. **Policía y estrés laboral. Estresores organizativos como causa de morbilidad psiquiátrica.** [Revista electrónica] I (4). Resumen recuperado de Google.co.ve.
- Salud Ocupacional. (2007, Abril, 21). **Revista Bibliográfica Sobre Condiciones de Trabajo.** (pag. 49)
- Serrano L. (2009). **Respuesta psicofisiológica de estrés en una jornada laboral.** Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia. Murcia (España)
- Steptoe W. (2004). **Control de trabajos. Un análisis de las medidas ambulatorias recogido durante la jornada de trabajo.** Editorial Vergara. España. 5^{ta}. Edición
- Theorell, T., y Sigala, F, (2005). **Los cambios en la tensión laboral en relación con los cambios en los estados fisiológicos.** Scandinavian Journal of Trabajo, Ambiente y Salud. España.

ANEXOS



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



La siguiente encuesta es realizada por el Licenciado: José E. Castro, para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, con la finalidad de estudiar el riesgo laboral y su incidencia en el desempeño de la gestión de seguridad ciudadana del funcionario policial adscrito a estación Policial San Blas. Valencia. Estado Carabobo. Lea cuidadosamente cada una de las afirmaciones, las mismas se describen de la siguiente manera:

TA: Totalmente de Acuerdo

PA: Parcialmente de acuerdo

PD: Parcialmente en Desacuerdo

TD: Totalmente en Desacuerdo

Marque con una X la proposición que considere más acertada.

Agradezco su colaboración

Cuestionario

No.	Proposición	TA	PA	NA ND	PD	TD
1	La Institución dota al funcionario policial de equipamiento de protección personal para llevar a cabo sus labores de seguridad ciudadana					
2	El horario de trabajo del funcionario policial es el adecuado, considerando las actividades que desarrolla diariamente					
3	Los procedimientos tácticos utilizados por el funcionario policial minimizan los factores de riesgo durante la prestación del servicio.					
4	El funcionario Policial cuenta con apoyo logístico al momento de enfrentar situaciones laborales que comprometan su integridad personal					
5	Las rutas de escapes del funcionario policial en un procedimiento son las más adecuadas					
6	La exposición al ruido en la gestión laboral del funcionario policial es constante					
7	El aire que respira el funcionario policial en su lugar de trabajo tiene una cantidad excesiva de polvo, humo, gases, vapores o rocíos que promueven riesgo de desarrollar una enfermedad pulmonar					
8	En la gestión laboral el funcionario se expone a todo tipo de contaminante					
9	En la Comisaria de San Blas se desarrollan estrategias de dirección física y prevención de lesiones en el trabajo					
10	Los enfrentamientos violentos ocasionan lesiones físicas, invalidez u otra consecuencia en la integridad física del funcionario policial					
11	En su labor de protección al ciudadano, el funcionario policial demuestra deseo o tendencia a vencer obstáculos, superando las tareas difíciles lo mejor y más rápidamente posible					
12	Los factores de riesgo a los que se expone el funcionario policial atentan contra su vida					
13	La Póliza de Seguro de Vida del funcionario policial cubre todo riesgo laboral, accidentes e incluso indemnización por invalidez.					
14	El funcionario policial cuenta con indemnización al momento en que es víctima de un accidente laboral					
15	Los preceptos establecidos por la ley relacionados con seguridad social se cumplen en la Institución policial					
16	El estrés laboral al cual esta sometido el funcionario policial lo satura física y mentalmente en el trabajado					
17	Al funcionario policial la institución le garantiza beneficios de salud y estabilidad en su contratación					
18	Los sueldos y salarios del funcionario policial compensan su ardua labor y satisfacen sus expectativas como servidores públicos.					
19	La antigüedad laboral del funcionario es un factor determinante que le ofrece beneficios adicionales					
20	El grupo familiar del funcionario está protegido por la Institución en caso de fallecimiento en su gestión laboral					



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE
RECOLECCIÓN DE DATOS

ITEM	CRITERIO				JUICIOS					
	Claridad		Congruencia		Eliminar		Modificar		Aceptar	
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										
11										
12										
13										
14										
15										
16										
17										
18										
19										
20										

Observaciones _____

Nombre del especialista

C.I.: _____

Profesión: _____

Cálculo de la confiabilidad del instrumento de medición
Coeficiente Alfa de Cronbach

Items	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	TOTAL PUNTAJE	Items	Promedio	Desviación	Varianza			
1	1	1	1	1	1	1	2	4	2	2	2	5	5	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	4	2	5	1	70	1	1.9	1.3	1.8			
2	5	5	5	4	2	2	5	5	5	2	2	3	5	5	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	132	2	3.7	1.5	2.2
3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	74	3	2.1	0.5	0.3
4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	150	4	4.2	1.4	2.0
5	5	5	5	5	2	4	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	154	5	4.3	1.0	1.0	
6	5	2	2	2	2	4	5	4	4	5	3	2	5	5	5	2	3	4	5	2	2	2	3	4	3	5	2	5	5	5	2	4	4	5	2	5	4	122	6	3.4	1.3	1.6		
7	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	156	7	4.3	0.8	0.6	
8	1	5	5	5	5	5	4	5	2	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	130	8	3.6	1.3	1.7		
9	1	1	1	1	1	1	3	4	2	2	1	1	1	4	3	2	1	1	3	2	1	1	3	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	60	9	1.7	1.1	1.1	
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	70	10	1.9	1.7	2.8		
11	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	3	5	5	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	74	11	2.1	1.2	1.4	
12	1	1	1	1	1	1	2	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	48	12	1.3	0.8	0.7		
13	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	46	13	1.3	0.7	0.5			
14	3	5	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	5	4	1	4	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	132	14	3.7	1.1	1.3		
15	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	174	15	4.8	0.7	0.5	
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	42	16	1.2	0.7	0.5		
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	42	17	1.4	0.8	0.7		
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38	18	1.1	0.2	0.1		
19	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100	19	2.8	1.7	2.9		
20	5	1	1	1	1	2	5	1	5	5	4	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	124	20	3.4	1.8	3.3	
Suma	52	50	52	55	54	46	55	47	59	55	54	62	69	65	65	65	60	55	40	47	53	52	69	45	58	52	52	54	55	59	54	62	65	54	62	65	54	1948						
Promedio	2.6	2.5	2.6	2.8	2.7	2.3	2.4	2.4	3.0	2.7	2.7	2.6	3.1	3.5	3.3	3.3	2.7	2.9	2.5	2.8	2.0	2.4	2.7	2.6	3.5	3.2	2.9	2.6	2.6	2.7	2.8	3.0	2.7	3.1	3.3	2.7	97.40							
Desviación	1.9	1.9	1.9	1.9	1.0	1.6	1.5	1.5	1.6	1.7	1.3	2.0	2.0	1.6	1.1	1.6	1.1	1.7	1.9	1.0	1.5	1.6	1.3	2.0	1.1	1.7	1.9	1.9	1.6	1.5	1.7	2.0	1.6	1.6	1.6	1.6	44.59							
Varianza	3.6	3.6	3.5	3.7	1.35	1.1	2.6	2.3	2.4	2.5	2.7	1.7	3.9	3.8	2.5	1.3	1.26	2.8	3.6	3.7	1.1	2.3	2.5	1.7	3.8	1.3	2.8	3.6	3.5	2.6	2.4	2.7	3.9	2.5	2.6	2.6	1988.67							
Sumatoria de las varianzas de los items																																												

Resumen de resultados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
5. Totalmente de acuerdo	18	2	4	4	0	0	4	24	25	12	50	30	2	0	34	26	34	14	10	
4. De acuerdo	12	10	26	2	4	14	0	2	4	2	18	2	4	6	2	0	6	2	4	4
3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	0	4	6	2	2	4	6	10	4	0	2	0	18	0	2	0	0	2	0	2
2. En desacuerdo	2	2	0	4	10	8	12	8	4	0	0	2	2	4	0	2	0	2	0	0
1. Totalmente en desacuerdo	4	18	0	24	20	10	18	12	0	8	4	0	0	12	34	0	0	0	0	10
TOTALES	36	56	36																	

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

$$\alpha = \frac{N}{N-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_{Total}^2} \right] = 0.98$$

TOTAL ENCUESTADOS = 36