

INCIDENCIAS DE FACTORES PSICOSOCIALES EN LOS FUNCIONARIOS  
POLICIALES ADSCRITO A LA ESTACION POLICIAL CANDELARIA Y SU  
REPERCUSION EN EL AUSENTISMO LABORAL



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



INCIDENCIAS DE FACTORES PSICOSOCIALES EN LOS FUNCIONARIOS  
POLICIALES ADSCRITO A LA ESTACION POLICIAL CANDELARIA Y SU  
REPERCUSION EN EL AUSENTISMO LABORAL

Autor: Lic. González Colmenares José Fidel

Bárbula, Octubre 2014



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



INCIDENCIAS DE FACTORES PSICOSOCIALES EN LOS FUNCIONARIOS  
POLICIALES ADSCRITO A LA ESTACION POLICIAL CANDELARIA Y SU  
REPERCUSION EN EL AUSENTISMO LABORAL

Autor: Licdo. González Colmenares José Fidel  
Tutor Msc Mairy. Cejas.

BÁRBULA, OCTUBRE 2014



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



INCIDENCIAS DE FACTORES PSICOSOCIALES EN LOS FUNCIONARIOS  
POLICIALES ADSCRITO A LA ESTACION POLICIAL CANDELARIA Y SU  
REPERCUSION EN EL AUSENTISMO LABORAL

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

Autor: Licdo. González Colmenares José Fidel  
Tutor: Msc Mairy Cejas



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



AVAL DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe Msc Mairy Cejas, titular de la cedula de identidad N° 14.977.614, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Grado de la Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, titulado: **INCIDENCIAS DE FACTORES PSICOSOCIALES EN LOS FUNCIONARIOS POLICIALES ADSCRITO A LA ESTACION POLICIAL CANDELARIA Y SU REPERCUSION EN EL AUSENTISMO LABORAL**, presentado por el ciudadano: González Colmenares José Fidel, titular de la Cédula de Identidad N° 7.147.813, para optar al título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En Valencia a los \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ del año dos mil catorce.

Firma:

\_\_\_\_\_



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



VEREDICTO

Nosotros, miembros del jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: **INCIDENCIAS DE FACTORES PSICOSOCIALES EN LOS FUNCIONARIOS POLICIALES ADSCRITO A LA ESTACION POLICIAL CANDELARIA Y SU REPERCUSION EN EL AUSENTISMO LABORAL**, presentado por el ciudadano: **González Colmenares José Fidel**, titular de la Cédula de Identidad N° 7.147.813y elaborado bajo la dirección del Tutor **Msc Mairy Cejas.**, titular de la Cédula de Identidad N° 14.977.614, para optar al título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales.

Considerados que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:

---

Apellidos	Nombre	C.I.	Firma
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

BÁRBULA, OCTUBRE 2014

## DEDICATORIA

**A Dios Todopoderoso**, al Espíritu Santo y al Señor Jesucristo, quienes son uno solo, pero sus manifestaciones son individuales: Es el creador y hacedor de todas las cosas y seres vivientes, es el consolador, y nos trajo salvación en la Cruz del Calvario, conocido como el trino Dios (Padre, Hijo y Espíritu Santo), Gracias Señor (P,H,E), por crearme a tu imagen y semejanza, y especial por hacerme tu hijo y heredero de tu reino, por escribir con tinta de oro mi nombre en el libro de la vida, por darme la vida, permitirme conocer su palabra y entrar en la salvación. También por permitirme conquistar este reto.

**A mi Esposa, Maricela Parra de González**, Quien ha sido la ayuda idónea en mi vida durante más de dos décadas que tenemos de casados y ha contribuido y servido de estímulo a todos mis logros profesionales, por su comprensión en todos los momentos que lo necesite y su sacrificio para apoyarme y dar lo mejor de ella, gracias mi amor te amo cada día más espero que nuestro Señor Jesucristo nos de más vida para amarte más

**A mis hijos, Franklin, Fraymar y María**; quienes Son la mayor bendición e inspiración de mi vida, por ellos conquiste esta nueva meta intelectual, y quiero servir de ejemplo y estímulo para sus vidas, sueñen en grande y todas las cosas las podrán lograr solo les pido que tengan perseverancia y enfoquen sus esfuerzos en sus felicidades, siempre serán mis niños no importa el tiempo ni las circunstancias.

**A mis hermanos en Cristo en especial a Eduardo Roa**, eres como un hijo, siempre estuviste allí, apoyándome y sirviendo de estímulo. Dándome fortaleza en los momentos más importantes, como tu padre espiritual pido a Dios te recompense con bendiciones de lo alto y los cielos sean abiertos.

## **AGRADECIMIENTOS**

**A DIOS**, por brindarme la oportunidad en la vida de tener este momento tan especial que da comienzo a una nueva etapa profesional e intelectual.

**A LA ILUSTRE UNIVERSIDAD DE CARABOBO**, por haberme dado la oportunidad de abrirme sus puertas para la formación integral de mi carrera y tener hombres y mujeres con un alto nivel de profesionalización, quienes me brindaron tanto dentro como fuera de los salones de clase sus conocimientos para mi mejoramiento académico y profesional.

**A LA Tutora Mairy Cejas**, Por ser una de las mejores docentes y mi tutor, por su entrega, su apoyo en todo momento, por su calidad humana y por su asesoramiento constante durante el desarrollo de este trabajo de Grado.

**A MI PROFE ROSIRIS, C, RORIGUES**, Una mujer muy comprometida, siempre nos motivo y fue una amiga aunque nos presionaba para poder sacar lo mejor de nosotros, Gracias.

**AI CUERPO DE POLICIA**, Mi escuela de vida y donde me he desarrollado durante los últimos 18 años, me ha permitido crecer en todas las áreas.

**A TODOS MIS COMPAÑEROS DE CLASE**, los cuales compartieron durante estos años las experiencias y aprendizajes en esta prestigiosa casa de estudio. Son ustedes dignos de admiración.

## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	pp. VII
AGRADECIMIENTOS.....	VIII
INDICE GENERAL.....	IX
INDICE DE TABLAS.....	X
INDICE DE GRAFICOS.....	XI
RESUMEN.....	XII
INTRODUCCIÓN.....	XIV
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>EL PROBLEMA</b>	
Planteamiento del Problema.....	2
Objetivos de la Investigación.....	6
Justificación de la Investigación.....	7
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>MARCO TEÓRICO</b>	
Antecedente de la Investigación.....	9
Bases Teóricas.....	12
Bases Legales.....	20
Bases Conceptuales.....	27
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>MARCO METODOLÓGICO</b>	
Naturaleza de la investigación.....	32
Población.....	33
Muestra.....	35
Instrumento de Recolección de Datos.....	38
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	
Datos de los resultados de la Encuesta.....	42
Interpretación de los resultados.....	58
Conclusiones.....	64
Recomendaciones.....	67
<b>ANEXOS.....</b>	<b>70</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>81</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>N°</b>	<b>Preguntas Formuladas a la Muestra en Estudio</b>	<b>Pág.</b>
1	La policía de Carabobo promueve actividades recreativas entre los funcionarios	42
2	La institución capacita, profesional y socialmente a los funcionarios del control interno	43
3	Los departamentos administrativos formulan planes de formación y de capacitación integral que garantice el desempeño de los funcionarios.	44
4	Capacitan y desarrollan profesionalmente a los funcionarios de la estación policial en estudio	45
5	Existen proyectos de recreación vacacionales para ustedes y sus familiares	46
6	Existen sistemas de seguimientos y control para los funcionarios que tienen enfermedades ocupacionales.	47
7	Existen beneficios para estimular el buen desempeño de los funcionarios policiales	48
8	Contribuye a la eficacia y eficiencia en la labor que presta los funcionarios de la oficina de atención al ciudadano.	49
9	La administración pública estatal desarrolla programas de gerencia con procesos de mejora y formación continua	50
10	El equipamiento a los funcionarios se hace de manera continua	51
11	Existen supervisión y asesoramiento legales para los funcionarios de manera preventiva	52
12	Garantiza planes de formación para los funcionarios en pro del desarrollo de sus competencias sociales	53
13	La institución vela por hacer cumplir los principios de igualdad, transparencia, responsabilidad de los agentes policiales en la institución	54
14	La formación integral promueve el desarrollo de los funcionarios a favor de la prosperidad de la oficina de atención al ciudadano	55
15	garantiza como órgano de control externo policial el cumplimiento de la responsabilidad y de las funciones de aquellos funcionarios que laboran en la institución	56
16	Existen por parte del estado una oficina que vele y garantice los derechos de los funcionarios policiales que carecen de sindicato	57
17	Luego de accidentes, enfrentamientos o problemas emocionales existe personal calificado para tratar y reubicar al funcionario	58
18	Se regula el ingreso por concurso, ascenso por evaluación de méritos, seguridad social, traslado, estabilidad, régimen disciplinario y demás situaciones administrativas	59
19	Regula los requerimientos de formación profesional, los planes de capacitación y carrera de los funcionarios	60
20	Se incorpora al funcionario policial profesional en las áreas de competencias en base a lo contemplado en el estatuto único de la función	61

## ÍNDICE GRÁFICOS

<b>N°</b>	<b>Preguntas Formuladas a la Muestra en Estudio</b>	<b>Pág.</b>
1	La policía de Carabobo promueve actividades recreativas entre los funcionarios	42
2	La institución capacita, profesional y socialmente a los funcionarios del control interno	43
3	Los departamentos administrativos formulan planes de formación y de capacitación integral que garantice el desempeño de los funcionarios.	44
4	Capacitan y desarrollan profesionalmente a los funcionarios de la estación policial en estudio	45
5	Existen proyectos de recreación vacacionales para ustedes y sus familiares	46
6	Existen sistemas de seguimientos y control para los funcionarios que tienen enfermedades ocupacionales.	47
7	Existen beneficios para estimular el buen desempeño de los funcionarios policiales	48
8	Contribuye a la eficacia y eficiencia en la labor que presta los funcionarios de la oficina de atención al ciudadano.	49
9	La administración pública estatal desarrolla programas de gerencia con procesos de mejora y formación continua	50
10	El equipamiento a los funcionarios se hace de manera continua	51
11	Existen supervisión y asesoramiento legales para los funcionarios de manera preventiva	52
12	Garantiza planes de formación para los funcionarios en pro del desarrollo de sus competencias sociales	53
13	La institución vela por hacer cumplir los principios de igualdad, transparencia, responsabilidad de los agentes policiales en la institución	54
14	La formación integral promueve el desarrollo de los funcionarios a favor de la prosperidad de la oficina de atención al ciudadano	55
15	garantiza como órgano de control externo policial el cumplimiento de la responsabilidad y de las funciones de aquellos funcionarios que laboran en la institución	56
16	Existen por parte del estado una oficina que vele y garantice los derechos de los funcionarios policiales que carecen de sindicato	57
17	Luego de accidentes, enfrentamientos o problemas emocionales existe personal calificado para tratar y reubicar al funcionario	58
18	Se regula el ingreso por concurso, ascenso por evaluación de méritos, seguridad social, traslado, estabilidad, régimen disciplinario y demás situaciones administrativas	59
19	Regula los requerimientos de formación profesional, los planes de capacitación y carrera de los funcionarios	60
20	Se incorpora al funcionario policial profesional en las áreas de competencias en base a lo contemplado en el estatuto único.	61



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



INCIDENCIAS DE FACTORES PSICOSOCIALES EN LOS FUNCIONARIOS  
POLICIALES ADSCRITO A LA ESTACION POLICIAL CANDELARIA Y SU  
REPERCUSION EN EL AUSENTISMO LABORAL

Autores:

Licdo;Gonzalez Colmenares Jose F

Tutor: Msc. Mairy Cejas

Fecha: 10-2014

RESUMEN

Esta investigación está basada principalmente en dar a conocer los factores psicosociales existente en los funcionarios policiales en la estación policial candelaria debido a todos los agentes internos y externos su prolongación y afección en el buen desenvolvimiento de su rutina laboral. así como las consecuencias que genera, a demás de analizar y escudriñar todas las fortalezas y debilidades que presenta la institución policial específicamente del estado Carabobo, en este proceso, la metodología del presente estudio, se enmarca de tipo Exploratoria descriptiva, tomando en cuenta la naturaleza de la misma fundamentada en un diseño de campo . La población en estudio fue de 75 funcionarios policiales no aplicando criterios muestrales y de 75 Funcionarios como población total, tomándose como muestra 10 de ellos; a los cuales se les aplicó un cuestionario de 20 enunciados respectivamente, validado por expertos, cuyos resultados fueron organizados, en tablas o cuadros de frecuencia y porcentaje, agrupados finalmente en gráficos de barra. De manera general se puede concluir que los Funcionarios. Policiales de la estación policial candelaria no están satisfechos por las múltiples carencias en equipamientos y logística que han contribuido a la desmotivación, ausencia laboral, enfermedades laborales. La Policía del Estado Carabobo tiene debilidades debido a las antiguas políticas existentes, la carencia de recursos existentes adaptados a la actualidad, así como mal funcionamiento en algunos de los departamentos que guardan relación con este estudio. Sin embargo, no se maneja una clara información sobre los factores que afectan a los funcionarios de una manera específica por lo múltiple casos existentes, es decir no se conocen las debilidades y fortalezas dentro de cada estación, por la variación geográfica, la complejidad del individuo, los agentes externos que y sus inconstantes cambios y el tiempo de prolongación

Palabras Clave: factores psicosociales, Funcionarios, Policía de Carabobo.



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



INCIDENCIAS DE FACTORES PSICOSOCIALES EN LOS FUNCIONARIOS  
POLICIALES ADSCRITO A LA ESTACION POLICIAL CANDELARIA Y SU  
REPERCUSION EN EL AUSENTISMO LABORAL

Autores:

Licdo;Gonzalez Colmenares Jose F

Tutor: Msc. Mairy Cejas

Fecha: 10-2014

ABSTRACT

This research is primarily based on publicizing the existing psychosocial factors on police officers in Candelaria police station because all internal and external agents and its extension condition in the proper conduct of their work routine and the consequences it generates, to others to analyze and scrutinize all the strengths and weaknesses that the police force specifically Carabobo state, in this process, the methodology of this study is part descriptive, taking into account the nature of the design based on a documentary, and transverse field. The study population was not implementing 75 police officers and show them 75 Officials criteria as total population, as shown 10de taking them; to which is applied a questionnaire contained 20 respectively, validated by experts, whose findings were organized in tables or frequency tables and percentage finally grouped bar graphs. In general it can be concluded that police officials Candelaria police station are not satisfied by the many shortcomings in equipment and logistics that have contributed to the lack of motivation, absence from work, illnesses. Carabobo State Police has weaknesses because the old existing policies, the lack of existing resources adapted to the present, as well as malfunctions in some departments relevant to this study. However, clear information on the factors affecting staff in a specific way by the many existing cases, ie no weaknesses are known and strengths within each station is not driving, geographic variation, the complexity of the individual , external agents and inconstant changes and time extension

Keywords: Psychosocial factors, Officers, Police of Carabobo.

## **INTRODUCCION**

En esta investigación se analizan los factores psicosociales que determinan el absentismo laboral en los Funcionarios Policiales adscrito a la Estación Policial Candelaria, ubicados en la Parroquia, Municipio Valencia del estado Carabobo. Para ello, se describe la situación actual y los agentes internos y externos de este ente de seguridad regional y su repercusión en las conductas de ausencia de los empleados en cuanto a las incidencias en que ocurren tomando como estudio un periodo específico como lo es primer trimestre del año 2013 y así comparar con los resultados obtenidos en años anteriores.

En cuanto a los riesgos psicosociales su evaluación y estudio en los cuerpos de armados en nuestro país, está en un estado incipiente debido a múltiples razones; la falta de un mayor desarrollo de técnicas adaptadas a los distintos contextos organizativos de las instituciones públicas, cierta confusión conceptual de alguna de las variables de riesgo psicosocial, la dificultad de su evaluación permanente, su relativa novedad dentro del marco preventivo, o la clara preponderancia que se le otorga a los factores de seguridad en los funcionarios públicos.

Por lo tanto, se debe tener herramientas con las cuales podamos contar y que permitan la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en distintos contextos laborales que existan no solo en la policía de Carabobo sino a nivel mundial. De allí la necesidad de tomar medidas tanto de evaluación como de prevención en los cuerpos de seguridad, junto a la escasa oferta de instrumentos adaptados a las características particulares de los distintos sectores público del estado, está en el origen del planteamiento de esta investigación: validar un instrumento de medida de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de un sector concreto, de gran importancia de seguridad nacional y laboral como es la estación policial Candelaria de la policía del estado Carabobo.

En América latina existe un porcentaje alto de funcionarios heridos y muertos por armas de fuego, así como también secuestros, amenazas de muerte, impunidad, bajos ingresos económicos, mala reputación, y esto influye en las funciones y desenvolvimientos de los entes policiales. Dado que las medidas para evaluar el desempeño y la eficiencias de estos cuerpos de seguridad se toman en cuenta dos vertientes que son. Índice delictivo y los procedimientos policiales, en el índice delictivo hay dos variables que son heridos por arma de fuego y muerte por arma de fuego, son las más importantes y es la que se ataca de mayor manera porque es un delito público en donde no se puede mediar ni hay acuerdos reparatorios de ninguna de las partes.

Por tal razón, el presente estudio de investigación tiene como objetivo destacar las causas y efectos de los factores psicosociales que sufren en los funcionarios policiales de Carabobo específicamente en el centro de coordinación policial valencia centro, que se encuentra integrado por cinco estaciones policiales como lo son: Estación policial santa rosa, Estación

policial samblas, Estación policial catedral, Estación policial socorro centro; y la Estación policial en estudio (Candelaria).

En el capítulo I, se plantea el problema de la investigación, se refiere a la formulación de los objetivos, tanto general como específica.

A demás tomaremos en cuentas las diferentes instituciones y leyes que amparan a los trabajadores en lo relacionado al ámbito laboral y específicamente a los factores de riesgos psicosociales, recopilaremos de los datos dentro de los diferentes departamentos de la policía de Carabobo como lo son: Recursos humano, estadísticas, y otros departamentos, direcciones e instituciones para tener una información factibles, datos genuinos y verdaderos que servirán de basamento para el estudio y aplicación estadísticos.



## **CAPITULO I**

### **El Problema**

#### **Planteamiento del problema**

Esta investigación se relaciona con el ausentismo, el término ausente procede del vocablo latino absens según el diccionario de la Real Academia Española (1992), y significa "... el que está separado de alguna persona o lugar..." y se define como "La tendencia a estar ausente", sinónimo de ausente o absentismo.

Según La organización internacional del Trabajo (1991, 49), El ausentismo; es "la no asistencia al trabajo por parte de un trabajador del que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas.

Según Esteban cols. (2002) La Organización Mundial de la Salud (OMS), Ausentismo "Se entiende por la falta de asistencia de los empleados a sus puestos de trabajo por causa directa o indirectamente evitables, tales como de enfermedad, cualquiera que sea su duración y carácter -común, profesional, accidente laboral o no- incluidas las visitas médicas, así como las ausencias injustificadas durante toda o parte de la jornada laboral, y los permisos circunstanciales dentro del horario laboral".

Este estudio parte del modelo teórico sobre absentismo laboral propuesto por Rhodes y Steers (1990, ), teniendo en cuenta todas las dimensiones propuestas y las propias de la investigación (demográficas, profesionales, actividades extra laborales, de desplazamiento, prácticas organizacionales, cultura absentista de la organización, actitudes valores y metas del empleo, barreras de asistencia y motivación de asistencia).

La definición de absentismo adoptada en este proyecto es "la ausencia del empleado en su puesto de trabajo, por motivos voluntarios e involuntarios, a excepción de las ausencias que se corresponden con días festivos, vacaciones y asuntos propios".

De lo antes expuesto referimos a nuestro país, el porcentaje de funcionarios discapacitado aumenta de una manera alarmante siendo el factor principal las heridas por armas de fuego, afectando psicológicamente a cada uno de los funcionarios de manera directa y la institución policial a gran escala.

A demás en lo referido a discapacidad, es aquella condición bajo la cual ciertas personas presentan alguna deficiencia física, mental, intelectual o sensorial que a largo plazo afectan la forma de interactuar y participar plenamente en la sociedad. Muchos entornos laborales pueden ser escenarios de accidentes que a la larga produzcan en su labor un impedimento, obligándolo a disminuir su actividad hasta retirarse por completo de su puesto de trabajo, no asegurar el auxilio inmediato del trabajador, no cumplir con las normas sobre los límites a las jornadas de

trabajo, descansos y vacaciones. Ambas situaciones resultan el pan de cada día en las policía de Venezuela, en primer lugar debido a la escasez de radio transmisores, el funcionario policial, ve en mengua su posibilidad de solicitar auxilio frente a cualquier contingencia o eventualidad, asimismo con frecuencia se le añaden horas extras a horarios de por sí extenuantes de doce y hasta veinticuatro horas de laboral.

También se define policía según la RAE (Real Academia Española) , a los cuerpos y fuerzas que utiliza el Estado para asegurar y velar de modo coactivo el orden, la seguridad y la salubridad pública, así como para investigar el delito y prevenir la delincuencia, y su objetivo general es garantizar a las personas el goce y ejercicio de los derechos y garantías constitucionales, mantener el orden y velar por la moralidad y salubridad en el Estado Carabobo, con apego al ordenamiento jurídico nacional vigente y a los tratados, pactos y convenios ; así como cooperar con los demás organismos de seguridad para prevenir actividades contrarias a la República y su sistema de gobierno, mediante el uso de sus recursos humanos, materiales, tecnológicos y financieros, fundamentada

Algunas de las incidencias laborales más comunes son las que ocurren en accidente laboral o enfermedad ocupacional que a largo plazo ocasione algún impedimento en la persona, el responsable de su contratación debe prever que el afectado pueda disfrutar de una remuneración, esto por ser el lugar de trabajo la causa de la enfermedad o discapacidad.

En el artículo 78 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, estipula: Las prestaciones dinerarias del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo se corresponden a los daños que ocasionen las enfermedades ocupacionales o los accidentes de trabajo a una trabajadora o trabajador afiliado, los cuales se clasificarán de la siguiente manera:

1. Discapacidad temporal.
2. Discapacidad parcial permanente.
3. Discapacidad total permanente para el trabajo habitual.
4. Discapacidad absoluta permanente para cualquier tipo de actividad.
5. Gran discapacidad.
6. Muerte.

## **Objetivo General**

Analizar las incidencias de los factores psicosociales que afectan a los funcionarios policiales del estado Carabobo adscritos a la estación policial candelaria y su repercusión en el absentismo laboral

## **Objetivos específicos**

- identificar los factores psicosociales que inciden en el absentismo laboral en los funcionarios que laboran en la estación policial candelaria en los primeros seis meses del año en curso.
- solicitar y comparar información tanto en el departamento de recursos humanos, estadística y en otras estación policiales, acerca del porcentaje de absentismo laboral y realizar comparación semestral
- realizar un diagnostico a los funcionarios de la estación policial candelaria, para conocer la situación psicosocial que los afectan en el ámbito laboral y su repercusión.

## **Justificación de la Investigación**

Se hace necesario mostrar interés en abordar con profundidad los diferentes factores psicosociales que afectan la relación laboral en los cuerpos de policías; por ser un problema que afecta el desarrollo de la sociedad en todo el país afectado por este flagelo.

La presente Investigación, surge por la preocupación y necesidad de los diferentes funcionarios policiales adscriptos a la Estación Policial Candelaria de la policía regional, ya que existen muchos factores sociales y psicológicos a los cuales están expuestos, que pueden ser determinantes para su integridad física, psicológica y emocional para los que trabajar y viven en la parroquia con el mayor índice delictivo de todo el estado, como lo es la parroquia “Candelaria”. Un sector donde está ubicada la mayor población geográfica, en su mayoría extranjeros y de hábitos muy marcados e inadaptados, con un sector económicamente deprimido y donde se ubican la mayoría de las comunidades no organizadas (invasiones).

Cabe destacar que según informes forenses y noticia crimen (medios de comunicación) es la zona geográfica con el mayor número de funcionarios policiales muertos y heridos, siendo estos resultados alarmantes para los que allí prestan sus servicios y conviven con la población. De allí la importancia de los resultados de esta investigación, para proporcionar a la Estación Policial en estudio, pautas e informaciones relevantes para que los directivos de la policía de Carabobo, implementen nuevas estrategias y planes de acción para frenar esta amenaza que perjudica no solo la integridad física y motora del funcionario, sino también las consecuencias de abandono o retiro

de la institución y la adaptación social, económica y psicológica del individuo. Así como también los efectos traumáticos y emocionales a sus familias y a la institución en lo funcional, moral y económico.

Se pretende con esta investigación evitar que los funcionarios de esta zona policial sean víctimas de estos factores psicosociales, y minimizar estas incidencias así como el absentismo laboral como un desafío y la solución para los demás cuerpos policial de Venezuela y América latina

Los problemas de riesgos psicológicos, emocionales, traumáticos y sociales, así como familiares de los funcionarios está ligado a muchos factores como lo son: políticas de re-entrenamiento, delincuencias, inseguridad, económicos, urbanismo, recursos, moral, entre otras. Dejando en claro que el tema de investigación no es un problema simple, por lo que instar a los directores de los cuerpos de policía, comunidades, universidades, comerciantes, instituciones, gobernantes a involucrarse y conocer a fondo sus características y factores que condicionan; Tomaran medidas de prevención a través de las acciones y planes orientados a la seguridad del funcionario policial.

## **CAPITULO II**

### **Marco de referencia**

#### **Antecedentes de la investigación**

Para el desarrollo de esta investigación se realizaron investigaciones referentes al tema propuesto, las cuales se utilizaron como apoyo para la elaboración el mismo. Mencionando así alguno de ellos como lo son:

Así mismo Octavio O. (2010) Con su trabajo que lleva por título “Factores psicosociales del ambiente laboral que caracterizan a funcionarios con contratación a término fijo e indefinido de una universidad privada de la ciudad de Cali, Colombia”. Trabajo de grado presentado ante la universidad de san buenaventura Cali Colombia, para optar al título de Magister en Ciencias Sociales mención Salud ocupacional. La investigación tuvo como objetico identificar, evaluar y analizar los factores psicosociales (protectores y riesgo) asociados al trabajo, que presentan funcionarios con contratación a termino fijo e indefinido de una universidad privada de la ciudad de Cali – Colombia, el estudio de tipo descriptivo transversal, recoge la información a partir de la aplicación vía email de ISTAS 21 a 1290. Sujetos que participaron voluntariamente y que contestaron completamente el cuestionario. Se identificaron varios factores de riesgos entre los cuales está la posibilidad de relación social, exigencias psicológicas sensoriales, exigencias psicológicas cognitivas, inseguridad, estima, control de tiempo de trabajo entre otros los cuales son base fundamental para el desarrollo del proyecto.

De igual manera el trabajo presentado por Yoraima R. (2010) titulado “Impacto del estrés laboral en el rendimiento ocupacional en funcionarios policiales de un municipio del Estado Anzoátegui, Venezuela”. Trabajo especial de grado como requisito para optar al título de Magister en Salud Ocupacional Mención Medicina del Trabajo. El trabajo policial constituye una fuente importante de estrés laboral, por ende su repercusión en el rendimiento ocupacional de los trabajadores, la investigación determina el impacto del estrés laboral y su influencia en el rendimiento ocupacional en funcionarios policiales de un Municipio del Estado Anzoátegui, 2010, el nivel de investigación se enmarco en descriptivo, correlacionar, transversal y un diseño de campo con una población de 30 funcionarios policiales, se utilizo como instrumento un cuestionario de estrés laboral validado por los Organizacional internacional de Trabajo y Organización Mundial de Salud OIT/OMS. El resultado fue evidente ya que un 80% de los funcionarios respondió a juicio del estrés abalado por 20 ítems los cuales fueron expuestos según el área de trabajo

Yoraima R. (2010). En su trabajo titulado “Impacto del estrés laboral en el rendimiento ocupacional en funcionarios policiales de un municipio del Estado Anzoátegui, Venezuela”. Trabajo final de grado como requisito parcial para optar al grado de especialista en Salud Ocupacional Mención Medicina del Trabajo. El trabajo policial constituye una fuente importante de estrés laboral, por ende su repercusión en el rendimiento ocupacional de los trabajadores, la investigación determina el impacto del estrés laboral y su influencia en el rendimiento ocupacional en funcionarios policiales de un Municipio del Estado Anzoátegui, 2010, el nivel de investigación se enmarco en descriptivo, correlacionar, transversal y un diseño de campo con una población de 30 funcionarios policiales, se utilizo como instrumento un

cuestionario de estrés laboral validado por los Organizacional internacional de Trabajo y Organización Mundial de Salud OIT/OMS. El resultado fue evidente ya que un 80% de los funcionarios respondió a juicio del estrés abalado por 20 ítems los cuales fueron expuestos según el área de trabajo

Gómez, L. (2011) En su trabajo titulado "Identificación de factores psicosociales de riesgo en funcionarios de una institución penitenciaria de Bucaramanga" Trabajo de Grado como requisito para obtener el título de magister en Administración del trabajo y Relaciones Laborales en la Universidad de Carabobo. El estudio analiza los factores de riesgos psicosociales en el entorno laboral en los funcionarios de un establecimiento penitenciario en la ciudad de Bucaramanga. Se desarrollo bajo un diseño no experimental con enfoque exploratorio de tipo descriptivo. La muestra la conformaron 119 funcionarios de la institución de Bucaramanga, las edades de los evaluados oscilan entre 21 y 51 años con un promedio de 32 años. En promedio los evaluados tienen una antigüedad en la institución de 10 años. Dentro de los resultados encontrados, resalta que las condiciones que refieren a factores de riesgo psicosocial mencionadas por los funcionarios corresponden al desarrollo de actividades repetitivas, la no planeación y comunicación de los cambios organizaciones, la imposibilidad de participar en las decisiones organizacionales, la inadecuada gestión del talento humano las cuales afecta en nivel psicosocial de los funcionarios.

## **Bases Teóricas**

En este sentido se tomaron citas textuales cortas, que guardaban relación con la investigación y de donde se tomaron algunos principios ideológicos y conceptuales para darle los soportes teóricos a la investigación.

## **Discapacidad**

Entre los cuales tenemos lo señalado por Vara (2007) quien refiere a la **Discapacidad parcial permanente** como la pérdida completa o parcial de una parte del cuerpo; o pérdida completa o parcial del uso de una parte del cuerpo; o la pérdida parcial del uso del cuerpo como un todo.

También indica Vara (2007) **Discapacidad parcial temporal**. Que es el período en el cual un empleado lesionado está aún en recuperación y está trabajando en deberes livianos, medio tiempo o tiempo completo, ganando menos de lo que él o ella ganarían en los trabajos antes de la lesión.

Es interesante hacer notar como lo señala Chiavenato (1998) que:

Cada organización tiene propiedades o características que poseen muchas otras organizaciones; aunque cada organización tiene su contexto exclusivo de características y de propiedades y el **clima organizacional** es el término utilizado para describir esa estructura psicológica de las organizaciones. El clima es pues, la sensación, personalidad o carácter del ambiente de trabajo. Con este señalamiento dentro de las diferentes estaciones policiales existe e clima organizacional diferentes, las cuales surgieron del estudio de las organizaciones modernas, y son considerados como elementos claves para determinar la motivación de los funcionarios y su . De acuerdo a esto, se cree que el clima organizacional es un concepto que deben tener presentes los gerentes cuando manejan la conducta organizacional.

Plantea Arthur (1995): Casi todas las organizaciones tienen algún **programa de orientación para los nuevos empleados**, muchos empresarios no quieren invertir sino una cantidad mínima de energías, dinero o tiempo de sus funcionarios en esta etapa crítica para la carrera de la persona que se ha contratado. En efecto, hay quienes la consideran una pérdida de tiempo valioso, tiempo que se podrían utilizar mejor dedicándolo al trabajo.

Es importante destacar, que la capacitación en los cuerpos de policías en la actualidad es de suma importancia y debe ser utilizada cada vez más por las entidades gubernamentales para lograr ciertos objetivos como enseñar a los funcionarios actitudes para solucionar problemas, actitudes de comunicación y así mejorar el compromiso con las comunidades, mientras se tenga un recurso humano apto para improvisar situaciones y con capacidad para decidir, se estarán aumentando más la calidad.

A demás el mismo autor Vara (2007) expresa a **Discapacidad total permanente**. la pérdida permanente y completa del uso de ambas manos, ambos brazos, ambos pies, ambas piernas, ambos ojos, o algunas dos tales partes, por ejemplo, una pierna y una mano; o bien, Una discapacidad completa que hace que el empleado sea permanentemente incapaz de hacer algún tipo de trabajo por el cual hay un mercado de empleo razonablemente estable.

**La Capacitación en el Puesto**, Para Werther Jr (1996) exponen que:

...es la capacitación de una persona para que aprenda un trabajo mientras lo desempeña. De éste modo se contempla que un funcionario policial aprenda una responsabilidad mediante su desempeño real. De allí su preparación, capacitación y adaptación en las fuerzas policiales, desde el discente cuando ingresan a la institución policial recién graduado hasta un Comisionado

reciben capacitación y el cargo le exige una formación académica de post grado.

Martínez (1999), plantea que “La **falta de información** sobre los conocimientos especializados para los que hay demanda y la existencia de Economías de escala, justifica la participación del Estado, por ello dentro de las diferentes Estaciones policiales, los supervisores de Primera línea deberán enfocarse en la retroalimentación de conocimientos, entrenamientos operacionales para una mejor resultado de las metas planteadas.

En lo referente a la **Discapacidad total temporal. Indica Vara (2007)**

Que es el período en el cual un trabajador lesionado es temporalmente incapaz de regresar a un trabajo cualquiera, tal como es indicado por su médico, o período en el cual recibe libertad para hacer trabajos livianos, pero cuyo empleador es incapaz de acomodarle a él o a ella.

De lo antes expuesto en todo lo relacionado con discapacidades; parciales, permanentes, temporales y totales, los funcionarios policiales en estudio no pueden tener representantes sindicales por regulación de la constitución, por tal motivo no existe ningún tipo de contratación colectiva y al sufrir accidentes laborales donde pierdan algún miembro u órgano no reciben remuneración y por ello son un factores que influye en su relación laboral, en la desmotivación y absentismo laboral, ya que en su mayoría cada vez que ocurre un enfrentamiento los impactos de balas son recibidos en la parte de los pectorales, donde están todos los órganos vitales.

Según Espinoza (2007) explica que las **Condición insegura**. Son las situaciones o característica física o ambiental previsible que se deriva de

aquella que es aceptable, normal o correcta, capaz de producir un accidente de trabajo, enfermedad profesional o fatiga del trabajador.

También Espinoza (2007) plantea como **Riesgo**; A la probabilidad que un peligro (causa inminente de pérdida), existente en una actividad determinada durante un periodo definido, el cual puede ocasionar un incidente con consecuencias factibles de ser estimadas.

En la población en estudio se puede comprobar que los riesgos y las condiciones inseguras en la zona donde ejercen sus funciones son muy susceptibles debido a las características geográficas de la parroquia Candelaria, donde las comunidades se originaron en invasiones no planificadas y cerca de los cerros, las calles y callejones no son las más adecuadas para la circulación de dos vehículos y al estacionar cualquier habitante impide el patrullaje, obligando a los funcionarios a abandonar el vehículo y seguir las persecuciones a pie, aumentando el riesgo e incidentes con consecuencias negativas para su integridad.

En lo que respecta a los Riesgos psicosociales (González 2009) Indica que consiste en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción del trabajo y la condiciones de su organización, por una parte, y por la otra parte, las capacidades del trabajador, sus necesidades. Y los Factores Psicosociales Hacen referencia a situaciones y condiciones inherentes al trabajo y relacionadas al tipo de organización, al contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar, en forma positiva o negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica o social) del trabajador y sus condiciones de trabajo.

Matos (1999) plantea que: La actividad de instruir (enseñanza y aprendizaje) a un individuo está destinada fundamentalmente a que éste mejore en el campo cognoscitivo y muy especialmente en el operacional, tratando de dotarlo de los conocimientos, habilidades y destrezas, que su trabajo requiere, con la finalidad de asegurar en él un determinado nivel de desempeño.

Para que esto sea posible, la gerencia de toda organización debe establecer un programa de acuerdo con las necesidades de la misma para evitar un mayor costo organizacional, en términos de que, si no se elaboran los programas, esto traerá como consecuencia que la organización pierda de todas maneras un tiempo considerable ya que las personas buscarán lograr por sus propios medios adquirir los conocimientos necesarios a través de un lento proceso, con todas las limitaciones del caso.

También expone (González 2009) Las policías Estadales; Se entiende por policía estatal, los cuerpos y fuerzas que utiliza el Estado para asegurar de modo coactivo el orden, la seguridad y la salubridad pública, así como para investigar el delito y prevenir la delincuencia, y su objetivo general es garantizar a las personas el goce y ejercicio de los derechos y garantías constitucionales, mantener el orden y velar por la moralidad y salubridad en el Estado.

Al aplicar los teoremas de los riesgos psicosociales a las policías regionales, en particular a los funcionarios en estudios, se da a conocer los agentes externos e internos, como lo es; la interacción de las funciones que cumple cada uno de los policías de la parroquia Candelaria con el medio ambiente, en este caso los miembros de las comunidades ( El candelero, El Calvario, Atlas, Barrio Central, los pozones, Eutimio Rivas, Candelaria),

también la satisfacción personal, profesional, al realizar las laborales de seguridad diarias.

Según la Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN, 2248) Conceptualiza como Acto inseguro, todas actividades que conlleva la violación de un procedimiento, norma, reglamento o practica segura establecida, tanto por el estado como por la empresa, Es decir toda acción u omisión que puede producir incidentes, accidentes, enfermedad profesional o fatiga del trabajador.

Dentro de la muestra en estudio, informan en este caso la falta de continuidad de equipamiento, y violación a normas, procedimientos y prácticas para minimizar los actos inseguros como lo es; entrenamiento y actualizaciones para enfrentar los posibles ataques por organizaciones delictivas, que operan en la última década, como lo es (secuestro, toma de rehenes, hurto y robo de vehículo, pago de vacunas, entre otros, donde en su mayoría son especialistas, y están actualizados en lo que se refiere a armas de fuego y entrenamiento militar, por ello la necesidad de que el estado cumpla con las dotaciones y equipamientos de manera constante.

Según el “Manual de evaluación, notificación y control de riesgos”. Sincor. Venezuela (Abril 2002). Principales enfermedades ocupacionales en Venezuela

**En Venezuela las enfermedades ocupacionales que se tienen relación con el tema en estudio son las siguientes:**

Trastornos músculo-esqueléticos

- ❖ Lumbalgia ocupacional.

- ❖ Hernia discal.
- ❖ Síndrome túnel carpiano.
- ❖ Hernia cervical inguinal.
- ❖ Hombro doloroso.
- ❖ Otros.

**Enfermedades usadas por exposición al ruido:**

- ❖ Hipoacusia (sordera).
- ❖ Trauma acústico.

**Enfermedades de las sobrecargas físicas y del incremento de los ritmos**

- ❖ Fatiga aguda y crónica.
- ❖ Envejecimiento prematuro.

**Enfermedades causadas por factores psicosociales:**

- ❖ Fatiga laboral.
- ❖ Estrés ocupacional.

Según norma COVENIN 2260-88/ programa de higiene y seguridad.

**Actos inseguros;** Es toda actividad voluntaria, por acción u omisión. Que conlleva a la violación de un procedimiento, norma, reglamento o práctica segura establecida tanto por el estado como la empresa, que puede producir una enfermedad de trabajo o una enfermedad profesional.

Condiciones inseguras.

Según norma COVENIN 2260-88/ programa de higiene y seguridad.

Es cualquier situación o característica física mental previsible que se desvía de aquella que es aceptable, normal o correcta, capaz de producir un accidente de trabajo, una enfermedad profesional o fatiga de trabajo.

Como recomendación:

Según Alexander Briseño (2012) en un artículo registrado, bajo el conocimiento basado en las instituciones policiales añade recomendaciones para el fortalecimiento de los funcionarios tales como

- Implementar programas de dotación y reemplazo de equipos policiales, No de reciclaje.
- Implementar programas de apoyo social al policía (motivando y ayudando al policía después de una acción de alto riesgo o desempeño).
- Mejorar los programas de adiestramiento y capacitación del policía en el uso progresivo de la fuerza (el disparen primero y averigüen después debe desaparecer de la cultura policial para siempre), en Venezuela en particular se están desarrollando programas en este punto específico falta ver si son útiles realmente en la calle, recordemos que la situación de seguridad y violencia es única en cada país y así debe tratarse.
- Los mandos de las instituciones policiales, ministerios etc. Deben involucrarse más con sus funcionarios, dar órdenes no es suficiente, hay que acompañar al funcionario en todo momento, hay que ser líderes no jefes.
- Implementar políticas y procedimientos de trabajo justos y dignos en lo referente a horarios laborales, beneficios, disciplina y respeto a la dignidad del policía. Recordemos para EXIGIR hay que DAR y esto es de lado y lado.

## **Bases Legales.**

En cuanto al basamento legal para la presente investigación, tomaremos en cuenta todos los derechos y deberes que benefician y perjudican a los funcionarios policiales que laboran en la estación policial Candelaria, sus familiares y a las comunidades que están bajo su responsabilidad, comenzando con la constitución nacional y las diferentes leyes, estatutos, ordenanzas.

En la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (**CRBV**) En su Capítulo V, Artículo 86. se refiere a **los Derechos Sociales y de las Familias** “Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social”.

El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas. La ausencia de capacidad contributiva no será motivo para excluir a las personas de su protección. Los recursos financieros de la seguridad social no podrán ser destinados a otros fines. Las cotizaciones obligatorias que realicen los trabajadores y las trabajadoras para cubrir los servicios médicos y asistenciales y demás beneficios de la seguridad social podrán ser administrados sólo con fines sociales bajo la rectoría del Estado. Los

remanentes netos del capital destinado a la salud, la educación y la seguridad social se acumularán a los fines de su distribución y contribución en esos servicios. El sistema de seguridad social será regulado por una ley orgánica especial.

En la misma constitución en su articulado N° 90. Expone: “La jornada de trabajo diurna no excederá de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas semanales. En los casos en que la ley lo permita, la jornada de trabajo nocturna no excederá de siete horas diarias ni de treinta y cinco semanales. Ningún patrono podrá obligar a las trabajadoras o trabajadores a laborar horas extraordinarias. Se propenderá a la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine y se dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual y cultural de los trabajadores y trabajadoras”.

“Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho al descanso semanal y vacaciones remunerados en las mismas condiciones que las jornadas efectivamente laboradas”.

En cuanto a la Ley Orgánica del trabajo de los trabajadores y las trabajadoras (**LOTTT**) De la higiene y seguridad en el trabajo; En su artículo 236 dice: “El patrono deberá tomar las medidas que fueren necesarias para que el Servicio se preste en condiciones de higiene y seguridad que respondan a los requerimientos de la salud del trabajador, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.

En la misma ley en su articulado N° 237. Expone: “Ningún trabajador podrá ser expuesto a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, riesgos psicosociales, agentes químicos, biológicos o de cualquier índole, sin ser advertido acerca de la naturaleza de los mismos, de los daños que pudieran causar a la salud, y aleccionando en los principios de su prevención”.

En cuanto a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (**LOPCYMAT**), en su articulado N° 1 indica:

“El oobjeto de la presente ley es establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en 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, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización de tiempo libre, descanso y turismo social.

De la higiene, la seguridad y la ergonomía:

En su Artículo 59. Condiciones y ambiente en que debe desarrollarse el trabajo. 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 con necesidades especiales.

2. Adapte los aspectos organizativos y funcionales, y los métodos, sistemas o procedimientos utilizados en la ejecución de las tareas, así como las maquinarias, equipos, herramientas y útiles de trabajo, a las características de los trabajadores y trabajadoras, y cumpla con los requisitos establecidos en las normas de salud, higiene, seguridad y ergonomía.
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 la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas; así como para la capacitación técnica y profesional.
5. Impida cualquier tipo de discriminación.
6. Garantice el auxilio inmediato al trabajador o la trabajadora lesionada o enfermo.
7. Garantice todos los elementos del saneamiento básicos en los puestos de trabajos, en las empresas, establecimientos, explotaciones o faenas, y en las áreas adyacentes a los mismos.

#### Definición de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales

En su Artículo 69°. Definición de accidente de trabajo. Se entiende por accidente de trabajo, todo suceso que produzca en el trabajador o la trabajadora una 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. Serán igualmente accidentes de trabajo:

1. La lesión interna determinada por un esfuerzo violento o producto de la exposición a agentes físicos, mecánicos, químicos, biológicos, psicosociales, condiciones meteorológicas sobrevenidas en las mismas circunstancias.
2. Los accidentes acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando tengan relación con el trabajo.
3. Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora en el trayecto hacia y desde su centro de trabajo, siempre que ocurra durante el recorrido habitual, salvo que haya sido necesario realizar otro recorrido por motivos que no le sean imputables al trabajador o la trabajadora, y exista concordancia cronológica y topográfica en el recorrido.
4. Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora con ocasión del desempeño de cargos electivos en organizaciones sindicales, así como los ocurridos al ir o volver del lugar donde se ejerciten funciones propias de dicho cargo, siempre que ocurran los requisitos de concordancia cronológica y topográfica exigido en el numeral anterior.

En cuanto a la Ley del Estatuto de la Función Policial (**LEFP**) (07/12/2009)

#### Salud y seguridad laborales

En su articulado N° 56. La salud y seguridad laborales de los funcionarios y funcionarias policiales, especialmente las responsabilidades derivadas de las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo en actos de servicio, así como los servicios de seguridad y salud en el trabajo, se rigen por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en cuanto sea compatible con el servicio de policía.

Los cuerpos de policía deben adoptar todas las medidas necesarias para prevenir los riesgos laborales derivados de la prestación del servicio de policía.

En lo que se refiere a la Jornada de servicios

En su Artículo 61. Los funcionarios y funcionarias policiales que ocupen cargos de carrera tendrán derecho a jornada de servicios que les garantice las condiciones para su desarrollo físico, espiritual y cultural, así como el debido descanso, recreación y esparcimiento. A tal efecto, la jornada de servicios diurna no podrá exceder de ocho horas diarias, ni de cuarenta y cuatro semanales; la jornada de servicios nocturna no podrá exceder de siete horas diarias, ni de treinta y cinco semanales; y la jornada mixta no podrá exceder de siete y media horas por día, ni de cuarenta semanales.

El Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de seguridad ciudadana por motivos de interés público y social podrá, mediante resolución especial, establecer prolongaciones de las jornadas de servicios por encima de los límites establecidos en la presente Ley, a los fines de salvaguardar los derechos humanos de la población, garantizar el funcionamiento óptimo de los servicios de policía y satisfacer las necesidades derivadas del orden público y la paz social.

Contenido del sistema de remuneraciones y beneficios sociales

Artículo 64. El sistema de remuneraciones y beneficios sociales de la Función policial debe contener:

1. Escala de sueldos para cada cargo y nivel jerárquico de los cuerpos de policía.
2. Asignaciones, compensaciones y primas de contenido pecuniario.

### 3. Beneficios sociales de carácter no remunerativo.

Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana (**LOSPCPNB**).

Derechos laborales y de seguridad social

Artículo 62. Los cuerpos de policía adoptarán el sistema de seguridad social previsto en la Constitución de la República y en la ley respectiva. Se unificarán las distintas asignaciones socioeconómicas y las condiciones laborales, respetando el principio de intangibilidad y progresividad de los derechos laborales.

Prohibición de interrupción de servicio

Artículo 63. Los funcionarios y funcionarias policiales se abstendrán de cualquier práctica que implique la interrupción, alteración o discontinuidad en la prestación del Servicio de Policía. No se permitirá la asociación en sindicatos ni la huelga.

## **Definición de término**

### **Bases conceptuales:**

#### **Asistencia sanitaria:**

Atención médica, asistencia médica, atención sanitaria o atención de salud en algunos países latinoamericanos, al conjunto de servicios que se proporcionan al individuo, con el fin de promover, proteger y restaurar su salud

#### **Ausentismo:**

Costumbre o práctica habitual de no acudir al lugar donde se ejerce una obligación, en especial al trabajo o a la escuela.

#### **Ausentismo laboral:**

Es toda aquella ausencia o abandono del puesto de trabajo y de los deberes anejos al mismo, incumpliendo las condiciones establecidas en el contrato de trabajo.

#### **El beneficio económico**

Es un término utilizado para designar la ganancia que se obtiene de un proceso o actividad económica. Es más bien impreciso, dado que incluye el resultado positivo de esas actividades medido tanto en forma material o "real" como monetaria o nominal. (Ver más abajo). Consecuentemente, algunos diferencian entre beneficios y ganancia.

**Daño:**

Es el efecto de dañar. El término proviene del latín *damnum* y está vinculado al verbo que se refiere a causar perjuicio, menoscabo, molestia o dolor. Por ejemplo: “Tus palabras me han hecho daño”, “La bala causó un daño irreparable en los nervios de la pierna izquierda”,

**La relación laboral:**

Son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador, patronal o empresario. El trabajador siempre es una persona física, en tanto que el empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica. En las sociedades modernas la relación laboral se regula por un contrato de trabajo en el cual ambas partes son formalmente libres.

**Encuesta**

Es un estudio observacional en el que el investigador busca recopilar datos por medio de un cuestionario previamente diseñado, sin modificar el entorno ni controlar el proceso que está en observación (como sí lo hace en un experimento).

**Entrevista:**

Es un término que está vinculado al verbo *entrevistar* (la acción de desarrollar una charla con una o más personas con el objetivo de hablar sobre ciertos temas y con un fin determinado).

**Equipo:**

Es un grupo de dos o más personas que interactúan, discuten y piensan de forma coordinada y cooperativa, unidas con un objetivo común. Un grupo en sí mismo no necesariamente constituye un equipo. Son muchos los distintos componentes que forman un equipo como el gerente y agentes.

**Estimulación o incentivo:**

Es la actividad que se le otorga a los seres vivos para un buen desarrollo o funcionamiento, ya sea por cuestión laboral, afectiva o física. La estimulación se contempla por medio de recompensas o también llamados estímulos, que despiertan en el individuo la motivación para realizar algo.

**Estrés:**

Es una reacción fisiológica del organismo en el que entran en juego diversos mecanismos de defensa para afrontar una situación que se percibe como amenazante o de demanda incrementada.

**Estrés laboral o estrés en el trabajo:**

Es un tipo de estrés propio de las sociedades industrializadas, en las que la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan a su salud, sino también a la de su entorno más próximo.

**Factores:**

Entendemos por factores a aquellos elementos que pueden condicionar una situación, volviéndose los causantes de la evolución o transformación de los hechos.

**Riesgos Psicosociales.**

Estrés Sistema de alerta del ser humano que se activa con respuestas de índole psicofisiológicas, derivado de la percepción de un desequilibrio entre un estímulo ambiental y los recursos que se dispone para su enfrentamiento. Este sistema de alerta es inespecífico, por lo que influyen las características personales para su manifestación como síndrome. Entre los factores específicos que reportan estrés en el trabajo se incluyen: la falta de control sobre el trabajo (autonomía, participación, uso y desarrollo de habilidades), la carga de trabajo (cantidad, complejidad, presiones de tiempo), las funciones de rol (conflicto, ambigüedad), las relaciones inarmónicas con los demás (acoso, apoyo social, reconocimiento), las perspectivas de carrera (promoción, precariedad, degradación), el clima o la cultura (estilos de comunicación, estructura jerárquica, equidad) y la interacción de conciliación trabajo – vida.

**Funcionario:**

Significa 'empleado público', por lo que se estaría cometiendo una redundancia) es aquel trabajador que desempeña funciones en una empresa u organismo del Estado.

**Incidencia**

Es el número de casos nuevos de una enfermedad en una población determinada y en un periodo determinado.

**Psicología social:**

Es una rama de la psicología que se ocupa especialmente y preferentemente del funcionamiento de los individuos en sus respectivos entornos sociales, es decir como partes integrantes de una sociedad o comunidad y como, tanto ser humano, como entorno en el cual se desarrolla este, contribuyen a determinarse entre sí.

**Responsabilidad:**

Es un valor que está en la conciencia de la persona, que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre en el plano de lo moral.

**Sociedad**

Es un concepto polisémico, que designa a un tipo particular de agrupación de individuos que se produce tanto entre los humanos (sociedad humana -o sociedades humanas, en plural-) como entre algunos animales (sociedades animales).

## **CAPITULO III**

### **MARCO METODOLOGICO**

#### **Naturaleza de la Investigación**

La presente investigación se ubica metodológicamente en la modalidad de investigación de campo, de carácter descriptivo, respecto al manual de trabajo de Grado de Especialización, Maestría y Tesis Doctorales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL)(2005), establece que la investigación de campo “es el análisis sistemático de problemas, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y los factores q lo integran a partir de los datos recogidos directa o indirectamente de la realidad por el investigado”

El objetivo de esta investigación es la normalización de los procedimientos para analizar y evaluar un diseño de investigación; acordar qué cuando se refiere al diseño, ayuda a reflexionar sobre el proceso de investigación, a aclarar en etapas prescritas el modo en que pretendemos abordar un tema, obtener información y finalmente a través de la recolección de los datos en relación a un área temática. El desarrollo del tema incentiva a una preparación psicológica en cada una de las áreas, por el cual cada funcionario policial se expone debe reconocer que esto afecta su día a día y deja una sensación positiva o negativa en las relaciones psicológicas y sociales con persona quien manifiesta su criterio a través del servicio prestado

El nivel de investigación se refiere al grado de profundidad con que se aborda un objeto o fenómeno. Aquí se indicará si se trata de una investigación exploratoria, descriptiva. En cualquiera de los casos es recomendable justificar el nivel adoptado.

Esta investigación va relacionada al tipo cualitativo, el cual se desarrolla en los distintos funcionarios que permite determinar a nivel exploratorio la actitud emocional empleada en el campo laboral donde las incidencias de factores psicosociales en los funcionarios policiales se ven reflejada en el personal que presta su servicio turnos mixto.

### **Unidad de Análisis**

Estuvo conformado por parte de funcionarios policiales pertenecientes a la estación policial Candelaria, el cual sirvió como muestra para acceder a diversos diagnóstico correspondientes al tema, que tanto en la parte emocional como física dan muestra de una repercusión psicosocial al momento de prestar su servicio y recibir la atención de las personas involucradas "civiles" en un momento determinado.

### **Población**

Según (Bravo, 1998, 67) El universo está conformado por toda la población o conjunto de unidades que se quiere estudiar y que podrían ser observadas individualmente en el estudio

Para Hernández Sampieri, (201) "una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones" Es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las entidades de la población poseen una

característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación.

De lo antes expuesto se toma el marco poblacional sujeto a estudio y tiene como principales características: (a) personas altamente involucradas en los procesos promocionales de la empresa estudiada, (b) poseen más de 3 años laborando en la estación policial, (c) poseen conocimientos a cerca de la problemática sujeta a estudio, (d) pueden suministrar datos e información para elaborar el diagnóstico y solucionar el problema planteado, (e) personal que necesita y requiere estrategias para la optimización de las actividades promocionales. Este marco poblacional abarca a las diferentes instancias: gerencia general, gerencia regional, supervisores de promoción, promotores, lo que agrupa a 75 personas.

Estuvo representada por una población constituida de 75 funcionarios policiales adscrito a la unidad de patrullaje tanto de motorizados como automovilístico en la estación policial del municipio Valencia parroquia Candelaria del Estado Carabobo, la misma se comparo con un grupo de control, cuya muestra fue escogida al azar de 75 policiales que laboran en el área de patrullaje con experiencia en el manejo de conflictos y delincuencia y que manifestaron bajo el nivel de psicosocial que repercuten en los funcionarios.

Criterios tomados para la inclusión

1. Edad comprendida entre 20 a 45 años
2. Sexo masculino y femenino
3. Laboran en horario mixto
4. Policías adscrito a la unidad de patrullaje

5. Antigüedad en el campo: de 0 a 8 años
6. Antigüedad en la instrucción laboral
7. Jerarquía en cargos: existen tres niveles
  - En la parte operacional: oficial, oficial agregado, oficial en jefe
  - En la parte de supervisión: supervisor, supervisor agregado y supervisor en jefe
8. Estado civil: soltero, casado, derecho estable, divorciado, viudo.
9. Nivel de instrucción: bachiller, técnico superior, universitario
10. Que manifiestan estar sometidos al estrés laboral

#### Criterio de Exclusión

1. Policías adscritos a otro ente o estación policial
2. Funcionarios que laboraban diurno, nocturno o rotativo cumpliendo así solo un horario específico.
3. Rango distintos a los mencionados,
  - En la parte operacional: oficial, oficial agregado, oficial en jefe
  - En la parte de supervisión: supervisor, supervisor agregado y supervisor en jefe

#### **Muestra**

Con respecto a la muestra, Sampieri (2002, 207) la define como: sub grupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de dicha población.

Debe señalarse que, para la realización de este estudio de investigación, la muestra será considerada según Hurtado y Toro (1999, 81), citado por Sampieri, los cuales señalan que el muestreo intencional “Es aquel en el que

la muestra no se elige al azar, sino que, por razones determinadas, el investigador decide el mismo quienes serán los integrantes de la misma.

De acuerdo con lo dicho anteriormente, la muestra seleccionada estará determinada por diez (10) Funcionarios adscritos a la Estación Policial Candelaria, fueron tomados por las siguientes razones:

- ❖ Tres (3) Supervisores de patrullajes.
- ❖ Tres (3) Oficiales en Patrullas vehículo
- ❖ Tres (3) Oficial de patrullaje motorizado
- ❖ Dos (1) Policía Comunal

Es necesario resaltar que la elección intencional se realizó tomando como referencia la distribución existente en el horario de trabajo, donde están divididos los funcionarios en tres grupos (A – B – C), motivo por el cual se tomó uno (1) por cada turno, tomando en consideración los rangos, jerarquías y funciones.

### **Técnica de recolección de datos**

De acuerdo con Arias (2006), se entenderá por técnica el procedimiento o forma particular de obtener datos o información; mientras que un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información.

La técnica de recolección de datos para medir la incidencia de factor psicosocial en el ámbito laboral en los funcionarios policiales se llevara a cabo mediante un cuestionario auto-administrado sobre los funcionarios quienes presentan alguna novedad de incidencia ocurrido por factores psicosociales que han percutido en sus oficio laboral dentro de las

organizaciones que representan precede su actividad como funcionario policial

Para el analizar la influencia adquirida por los funcionarios en su labor psicosocial adscritos a la Estación Policial valencia, objetivo que plantea el presente trabajo de investigación, se contará con una población de 75 Funcionarios policiales pertenecientes al turno mixto, distribuidos de la siguiente manera:

CUADRO N 1.  
POBLACIÓN SELECCIONADA.

Supervisor de primera línea de patrullaje	3
Oficiales en Patrullas vehículo	30
Supervisor policía comunal	2
Oficial de patrullaje motorizado	40
Total	75

Fuente: (González Fidel , 2014).

## **Instrumento de recolección de datos**

Un instrumento de recolección de datos es en principio cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información. De este modo el instrumento sintetiza en si toda la labor previa de la investigación, resume los aportes del marco teórico al seleccionar datos que corresponden a los indicadores y, por lo tanto a las variables o conceptos utilizados, Carlos Sabino y por técnica vamos a anotar la definición que nos da el diccionario de metodología antes citado.

Conjunto de mecanismos, medios y sistemas de dirigir, recolectar, conservar, reelaborar y transmitir los datos sobre estos conceptos Fernando Castro Márquez indica que las técnicas están referidas a la manera como se van a obtener los datos y los instrumentos son los medios materiales, a través de los cuales se hace posible la obtención y archivo de la información requerida para la investigación.

Resumiendo tenemos que los instrumentos son:

/\*. – Cualquier recurso que recopile información referente a la investigación.

/\*.- Es un mecanismo recopilador de datos.

/.- Son elementos básicos que extraen la información de las fuentes consultadas.

/, – Son los soportes que justifican y de alguna manera le dan validez a la investigación.

/.- Como instrumentos de investigación son amplios y variados y van desde una simple ficha hasta un compleja y sofisticada encuesta.

En esta investigación utilizaremos como instrumento una entrevista, Busot (2003, 39), afirma que “La entrevista es una comunicación planificada, con objetivos y estrategias predeterminadas; Lleva como propósito definido la recopilación de información de uno o varios informantes, el mismo autor

divide la entrevista según su finalidad, estructura y número de participantes. En este orden, podemos decir, que según su finalidad, el instrumento a utilizar, es una entrevista de investigación, ya que se dirige a recabar información, a demás según el grado de estructura, es una entrevista tipo encuesta, definida como un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa de la población o instituciones, con el fin de conocer estados de opinión o hechos específicos. Es importante mencionar que según el numero de participantes y con la selección de la muestra, la encuesta fue realizada a Diez funcionarios adscrito a la Estación Policial Candelaria, donde se tomaron veinte (20) preguntas directas , teniendo como resultado cinco (5) respuestas

A) Totalmente de Acuerdo, B) Parcialmente de Acuerdo) Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo, D) Parcialmente en Desacuerdo, E) Totalmente en Desacuerdo.

El modelo de Entrevista tipo Encuesta utilizada como instrumento en mi investigación Titulada “Incidencias de factores psicosociales en los Funcionarios Policiales adscritos a la Estación Policial Candelaria y su repercusión en el Ausentismo Laboral” se observará en los anexos de ésta valiosa investigación.

## **CAPITULO IV**

### **Análisis de resultados**

Este Capítulo contiene los resultados del procedimiento de la información obtenida mediante las Entrevistas tipo Encuestas conformada por veinte (20) preguntas y aplicadas a la muestra de Diez (10) Funcionarios adscritos a la Estación Policial Candelaria. Se procesó de forma manual y expuestos en forma tabulada, graficada y en cualquier otra forma admitida para su inmediata interpretación.

Cada investigación deriva su estilo de análisis, así, se establece un panorama general, adecuado al investigador y la investigación. Por ende, el tipo de análisis empleado en esta investigación Titulada “Incidencias de factores psicosociales en los Funcionarios Policiales adscritos a la Estación Policial Candelaria y su repercusión en el Ausentismo Laboral” es el análisis estadístico. La Estadística Descriptiva e Inferencial, definido según Yajaira Rodríguez y Miguel Pineda (2001): “Es descriptiva porque estudia la distribución de frecuencias para describir su comportamiento. Es Inferencial porque está dirigida a la prueba de hipótesis y a estudiar la distribución muestral. En este sentido, la información recabada en la presente investigación será representada en gráficas estadísticas (tablas y barras).

Las siguientes tablas reflejan los resultados de las encuestas realizadas a cada uno de los funcionarios de la estación policial Candelaria reflejados en números por la muestra en estudio y las respuestas reflejadas en letras.

- ❖ Muestra: (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9,10 ) funcionarios
- ❖ Posibles respuestas: (A, B, C, D, E)

- A: Totalmente de Acuerdo.
- B: Parcialmente de Acuerdo.
- C: Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo.
- D: Parcialmente en Desacuerdo.
- E: Totalmente en Desacuerdo

A cada ítem de la encuesta se hizo el análisis e interpretación de los resultados donde se clarificó y se ordenó la información para poder interpretar las respuestas a las interrogantes de estudio y luego se dio una explicación de los hechos que se derivó de los datos estadísticos.

### Datos de los resultados de las Encuestas realizadas

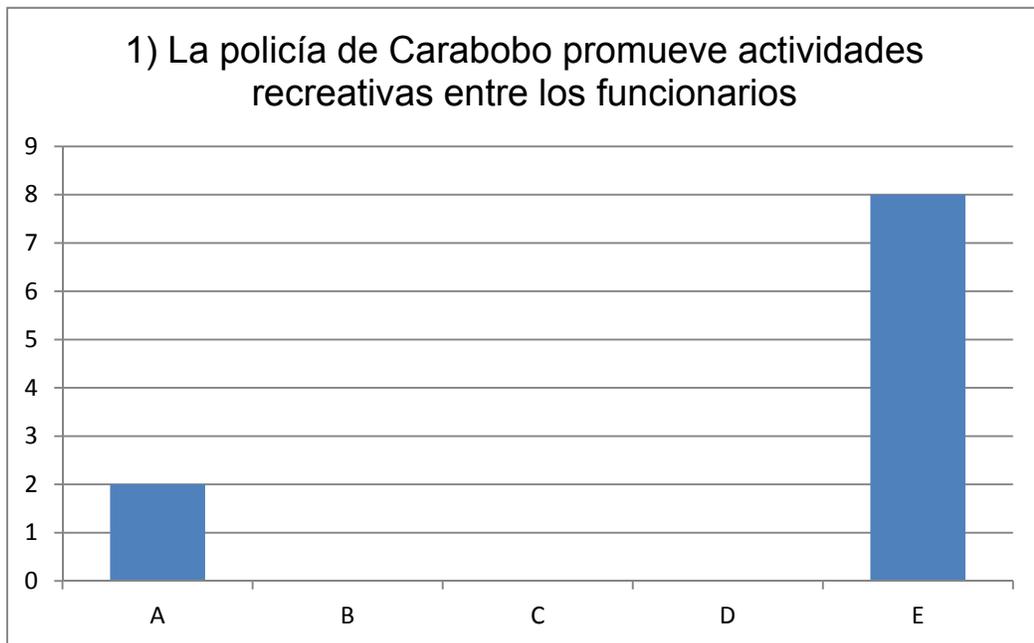
**Cuadro1: Item 1.-** La policía de Carabobo promueve actividades recreativas entre los funcionarios

**Tabla 1**

Alternativa de Respuesta	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Totalmente de acuerdo	X						x			
Parcialmente de acuerdo										
Ni de acuerdo ni desacuerdo										
Parcialmente desacuerdo										
Totalmente desacuerdo		x	x	x	x	x		x	x	X

**Fuente** (González 2014) Funcionarios estación policial candelaria

**Grafica1**



Fuente 01: José González 2014.

La grafica 01 correspondiente a la primera pregunta de la encuesta demuestra que de las 10 personas quienes contestaron 8 fueron de forma negativa (E), mientras 2 estuvieron en de acuerdo respondiendo de forma (A) para el resultado de mayoría estos no reciben actividades recreativas. Esto es el 80%, lo que manifiesta fatiga y la no motivación de los funcionarios como lo refiere González 2009 Riesgo Psicológico

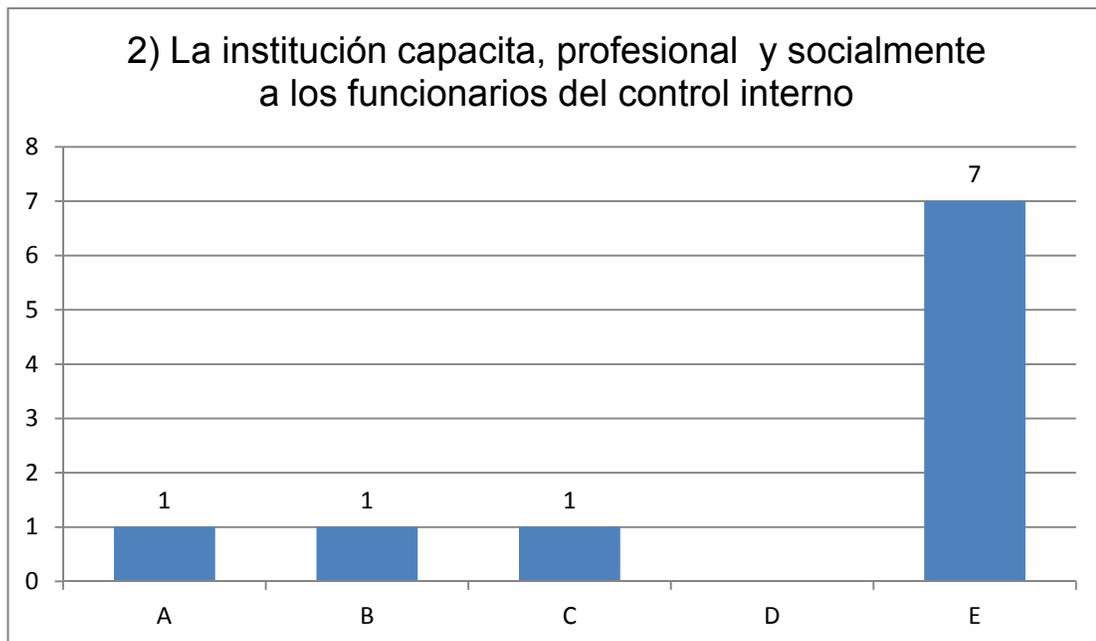
**Cuadro2: Item 2.-** La institución capacita, profesional y socialmente a los funcionarios del control interno

**Tabla 2**

Alternativa de Respuesta	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Totalmente de acuerdo		x								
Parcialmente de acuerdo					X					
Ni de acuerdo ni desacuerdo										x
Parcialmente desacuerdo										
Totalmente desacuerdo	X		x	x		x	x	x	x	

Fuente (González 2014) Funcionarios estación policial candelaria

**Grafica 02**



**Fuente 02:** José González

La Grafica 02 mantiene un balance aun de forma negativa dentro de la institución policial en los funcionarios donde de forma negativa contestaron 7 como la opción E de las 10 personas muestras las otras tres se distribuyen entra (B), (C), (A), para un 70%. En desacuerdo. Lo que aun debido a la falta de motivación y análisis de los riesgos psicológico como lo refiere el Autor González (2009) en las bases teórica, lo que desmotiva a los funcionarios en su preparación profesional como defensores de la ciudadanía y velar con éxito el orden público.

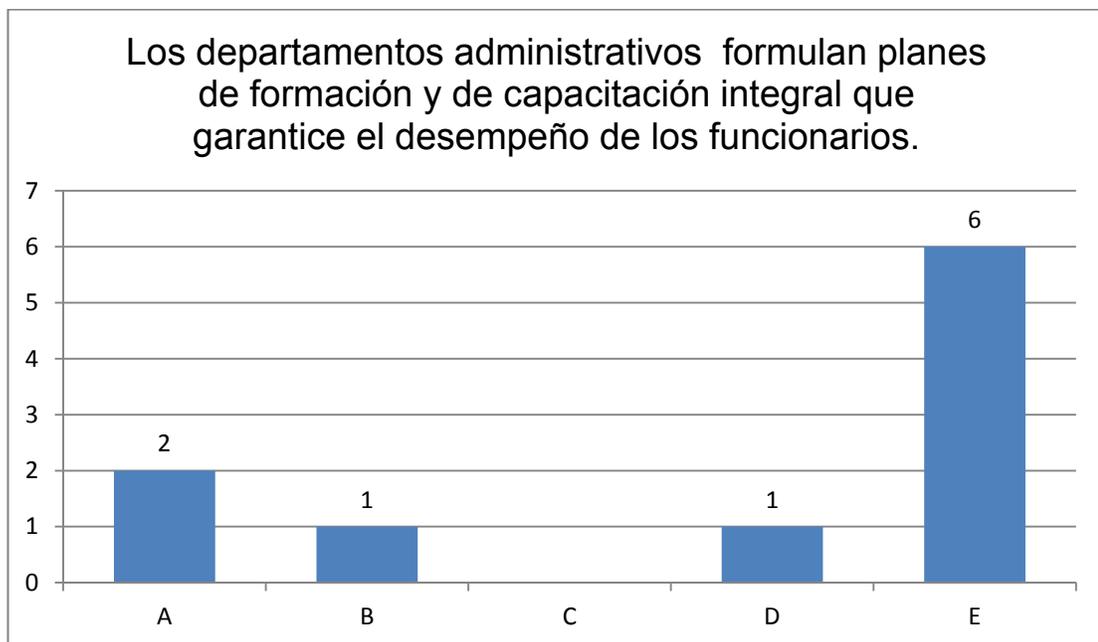
**Cuadro3: Item 3.-** Los departamentos administrativos formulan planes de formación y de capacitación integral que garantice el desempeño de los funcionarios.

**Tabla 3**

Alternativa de Respuesta	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Totalmente de acuerdo		x			x					
Parcialmente de acuerdo										X
Ni de acuerdo ni desacuerdo										
Parcialmente desacuerdo	x									
Totalmente desacuerdo			x	X		x	x	x	x	

**Fuente** (González 2014) Funcionarios estación policial candelaria

**La grafica 3.**



**Fuente3:** José González

La grafica 3 correspondiente a la tercera pregunta de la encuesta demuestra que de las 10 personas quienes contestaron 8 fueron de forma negativa (E) mientras 2 estuvieron de acuerdo respondiendo de forma (A) para el resultado de mayoría estos indican que no se hacen planes de formación y capacitación integral, considerando una base importante como se expresa en el artículo de González (2009) y Brito (2012) la falta de equipos y formación afectan a los funcionarios en sus labores

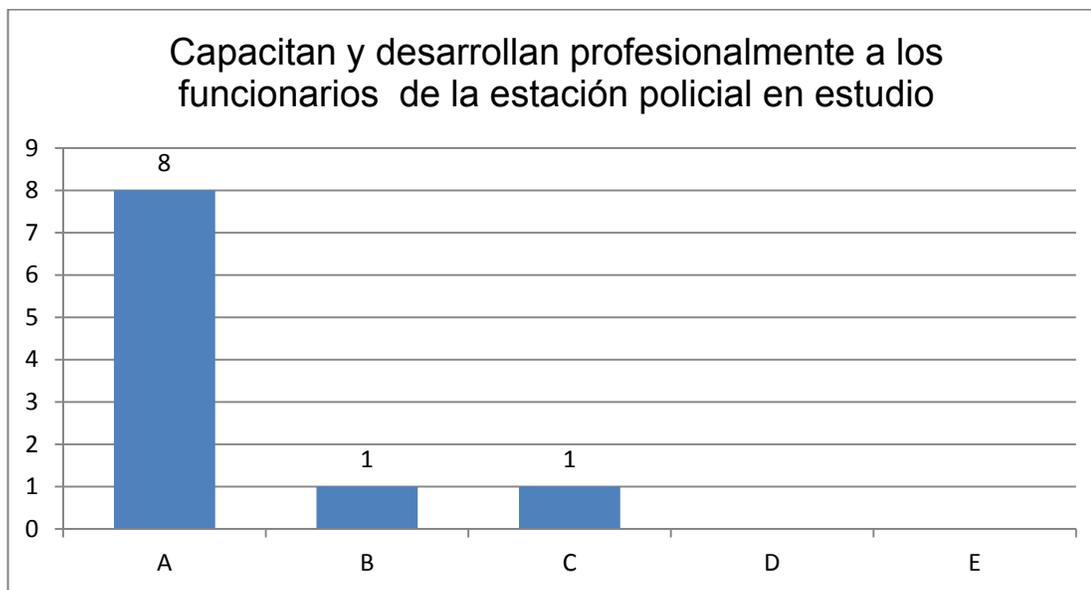
**Cuadro 4: Item 4.- Capacitan y desarrollan profesionalmente a los funcionarios de la estación policial en estudio**

**Tabla 4**

Alternativa de Respuesta	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Totalmente de acuerdo	x	x	X	x	x		x	x	x	
Parcialmente de acuerdo										X
Ni de acuerdo ni desacuerdo						X				
Parcialmente desacuerdo										
Totalmente desacuerdo										

**Fuente** (González 2014) Funcionarios estación policial candelaria

**Grafica 04**



**Fuente 04:** José González

La Grafica 04 se inclina a lo aceptable dentro a la capacitación y desarrollo profesional de funcionarios de la estación policial se inclinaron más al totalmente de acuerdo (A) y le siguieron las opciones (B) y (C) en un 80%, Matos (1999) plantea que se debe instruir al individuo para que éste mejore en el campo cognoscitivo y muy especialmente en el operacional, tratando de dotarlo de los conocimientos, habilidades y destrezas, que su trabajo requiere, con la finalidad de asegurar en él un determinado nivel de desempeño

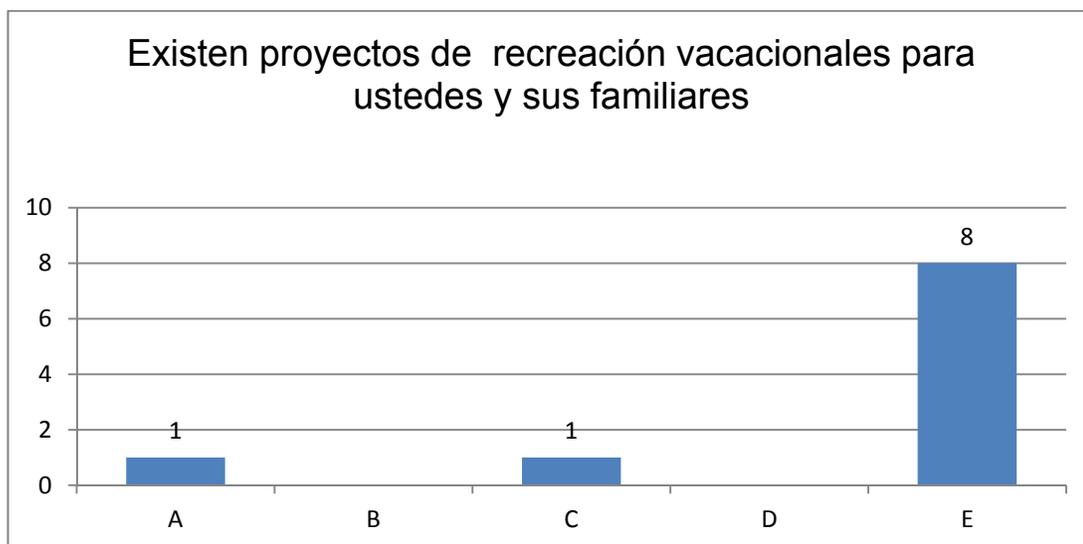
**Cuadro 5: Ítem 5.-** Existen proyectos de recreación vacacionales para ustedes y sus familiares

**Tabla 5**

<b>Alternativa de Respuesta</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
Totalmente de acuerdo	x									
Parcialmente de acuerdo										
Ni de acuerdo ni desacuerdo									X	
Parcialmente desacuerdo										
Totalmente desacuerdo		x	x	X	x	x	x	x		x

**Fuente** (González 2014) Funcionarios estación policial candelaria

**Grafica 5**



**Fuente 5:** José González

La Grafica 05 comprende en 8 personas que contestaron por la opción (E) totalmente desacuerdo, mientras uno no dio criterio y otro en totalmente de acuerdo, para un 80% que cree no existen tales proyectos. Según Espinoza (2007) explica que las Condición insegura. Afecta la falta de tiempo fuera de las oficinas o patrullajes para el des-estrés que ayude a estabilizar los golpes psicológicos por hace cumplir las normas en los sectores públicos del estado

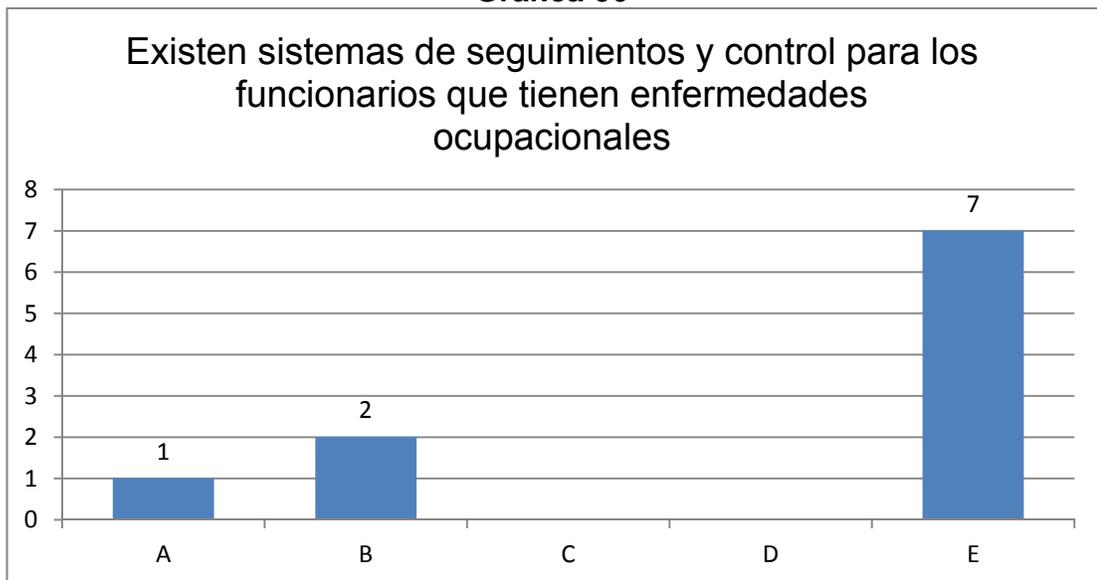
**Cuadro 6: Item 6.-** Existen sistemas de seguimientos y control para los funcionarios que tienen enfermedades ocupacionales.

**Tabla 6**

Alternativa de Respuesta	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Totalmente de acuerdo	x									
Parcialmente de acuerdo							x		X	
Ni de acuerdo ni desacuerdo										
Parcialmente desacuerdo										
Totalmente desacuerdo		x	x	x	x	X		x		x

**Fuente** (González 2014) Funcionarios estación policial candelaria

**Grafica 06**



**Fuente 06:** José González

En la Pregunta 06 está representada por 10 personas a quienes se le formulo la pregunta de “Existen sistemas de seguimientos y control para los funcionarios que tienen enfermedades ocupacionales.”, 7 de ellas contestaron total desacuerdo (E), 2 de forma parcialmente de acuerdo mientras que una de acuerdo. Para un 70% total desacuerdo. Según el “Manual de evaluación, notificación y control de riesgos”. Sincor. Venezuela (Abril 2002). Las enfermedades son unas de las causas que perturban las labores del funcionario público

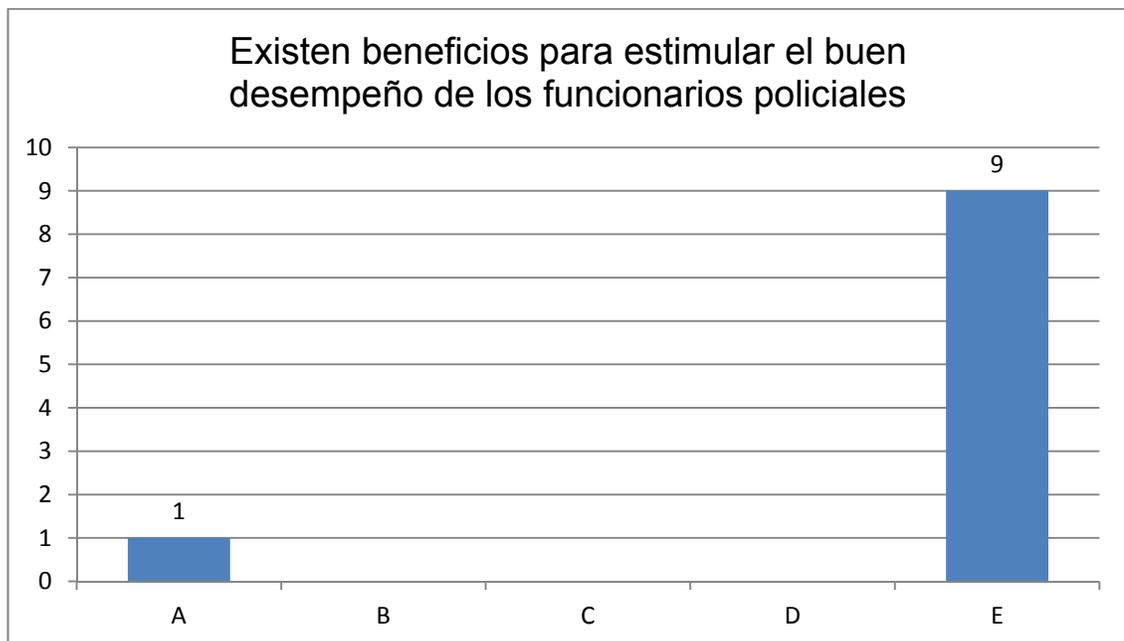
**Cuadro 7: Item 7.-** Existen beneficios para estimular el buen desempeño de los funcionarios policiales

**Tabla 7**

Alternativa de Respuesta	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Totalmente de acuerdo	x										
Parcialmente de acuerdo											
Ni de acuerdo ni desacuerdo											
Parcialmente desacuerdo											
Totalmente desacuerdo		x	x	x	x	x	X	x	x	x	x

**Fuente** (González 2014) Funcionarios estación policial candelaria

**Grafica 7**



**Fuente 7:** José González

Para la pregunta 7 “Existen beneficios para estimular el buen desempeño de los funcionarios policiales” el total de las personas (9) están totalmente desacuerdo que dentro de estación policial no existe la estimulación de los funcionarios. Para corroborar el autor Gonzales (2009) menciona la falta de motivación en el ambiente de los trabajadores funcionarios afectan el autoestima del mismo

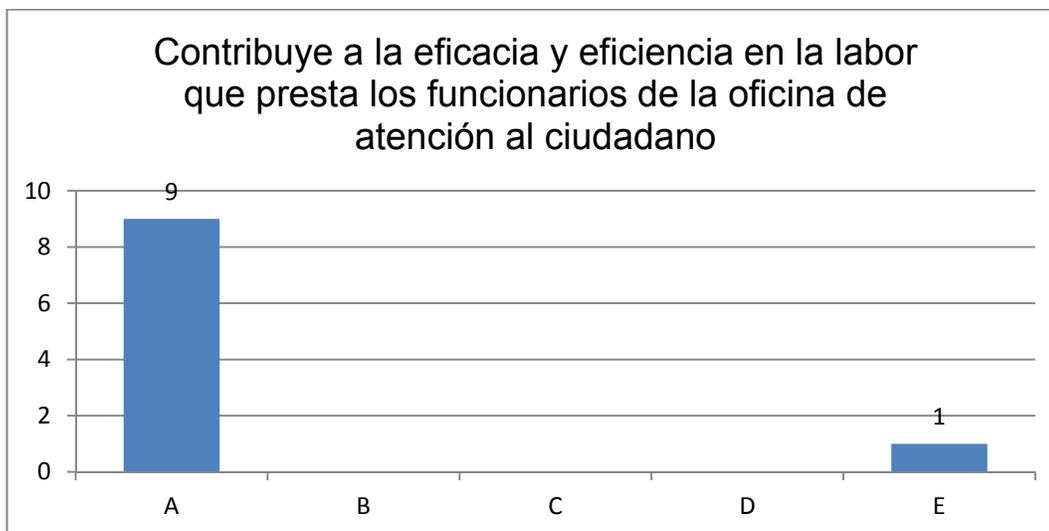
**Cuadro 8: Item 8.-** Contribuye a la eficacia y eficiencia en la labor que presta los funcionarios de la oficina de atención al ciudadano.

**Tabla 8**

Alternativa de Respuesta	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Totalmente de acuerdo		x	x	x	x	x	x	x	x	x
Parcialmente de acuerdo										
Ni de acuerdo ni desacuerdo										
Parcialmente desacuerdo										
Totalmente desacuerdo	X									

**Fuente** (González 2014) Funcionarios estación policial candelaria

**Grafica 8**



**Fuente 8:** José González

La Grafica 8 al igual que la anterior mantuvo un margen de mayoría en total acuerdo donde las labores en oficina son completamente competente, el margen mínimo de desacuerdo solo está en uno, afirmando lo que establece Matos, en dotar de conocimientos, habilidades y destrezas, con la finalidad de asegurar mayor nivel de desempeño

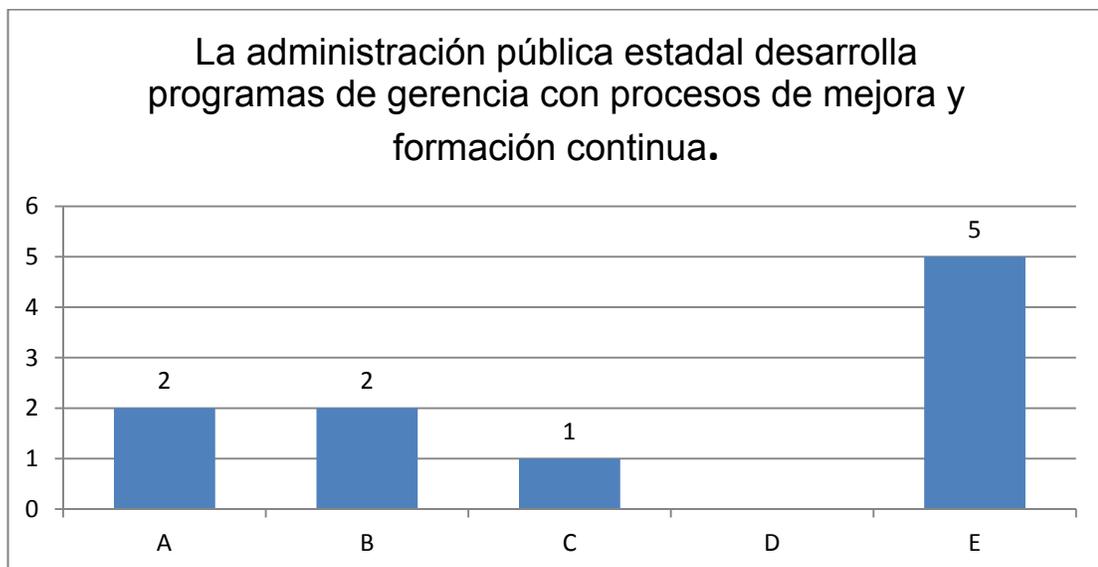
**Cuadro 9: Item 9.-** La administración pública estatal desarrolla programas de gerencia con procesos de mejora y formación continua

**Tabla 9**

Alternativa de Respuesta	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Totalmente de acuerdo	x			x						
Parcialmente de acuerdo								x		X
Ni de acuerdo ni desacuerdo									x	
Parcialmente desacuerdo										
Totalmente desacuerdo		x	X		x	x	x			

**Fuente** (González 2014) Funcionarios estación policial candelaria

**Grafica 9**



**Fuente9:** José González

La Grafica 9 corrobora la inestabilidad de las decisiones de los funcionarios que presentan sus servicios dentro de la estación, solo 5 están en desacuerdo y 5 varían entre (A, B, C). Mencionado en el artículo de recomendaciones del autor Briseño 2012 sin los debidos equipos no podrán ser eficaces en las labores de velar el orden público

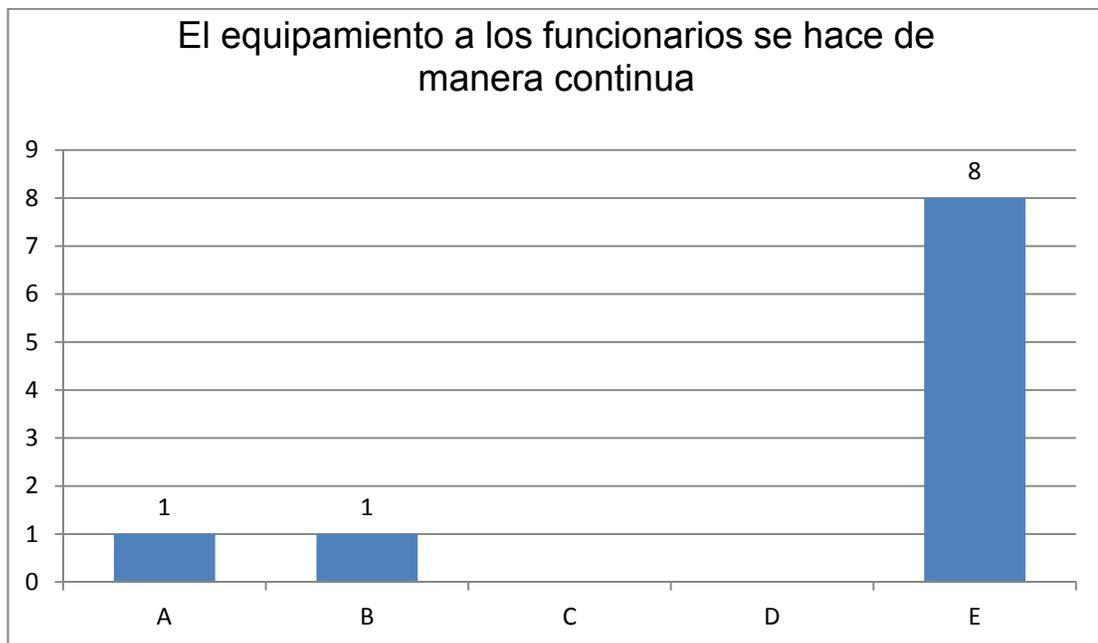
**Cuadro 10: Item 10.-** El equipamiento a los funcionarios se hace de manera continua

**Tabla 10**

Alternativa de Respuesta	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Totalmente de acuerdo		x								
Parcialmente de acuerdo					X					
Ni de acuerdo ni desacuerdo										
Parcialmente desacuerdo										
Totalmente desacuerdo	x		x	x		x	x	x	x	x

**Fuente** (González 2014) Funcionarios estación policial candelaria

**Grafica 10**



**Fuente 10:** José González

La grafica 10, el 80% indica que el equipamiento a los funcionarios no se hace de manera continua, mientras 1 está de acuerdo y 1 totalmente de acuerdo. La falta de equipo y la desorganización forman parte del peligro continuo de los funcionarios así como lo menciona Espinoza (2007) en condiciones inseguras

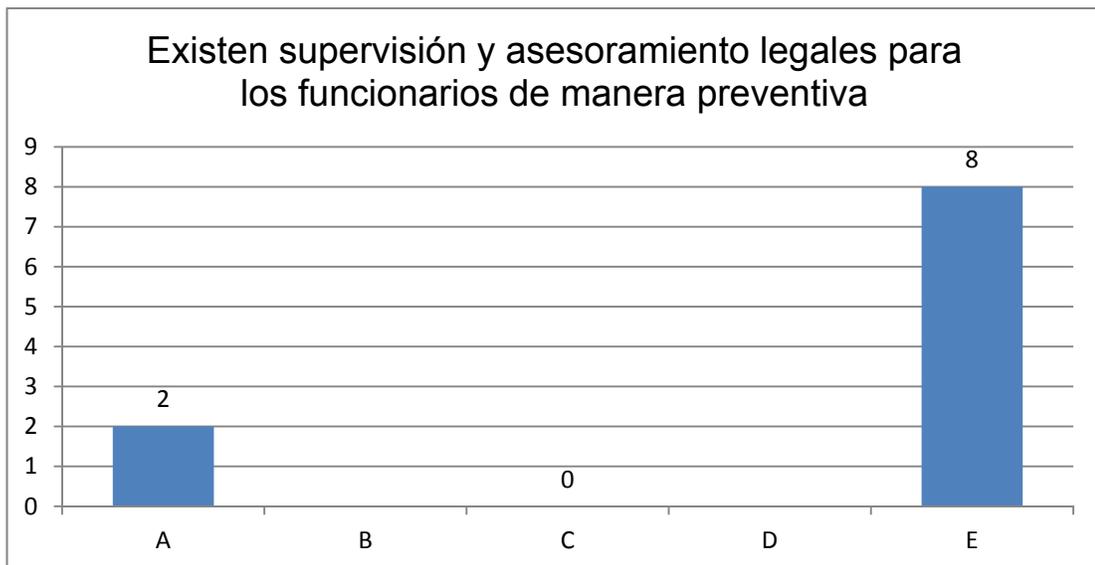
**Cuadro 11: Ítem 11.-** Existen supervisión y asesoramiento legales para los funcionarios de manera preventiva

**Tabla 11**

Alternativa de Respuesta	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Totalmente de acuerdo		x		x						
Parcialmente de acuerdo										
Ni de acuerdo ni desacuerdo										
Parcialmente desacuerdo										
Totalmente desacuerdo	X		x		x	x	x	x	x	x

**Fuente** (González 2014) Funcionarios estación policial candelaria

**Grafica 11**



**Fuente 11:** José González

En la grafica 11, el 80% respondió no existen ni asesoramiento legales ni supervisión de manera preventiva para que los funcionarios puedan prevenir algunos incidentes laborales en sus funciones policiales por parte del estado o la gobernación. Según la Ley del Estatuto de la Función Policial (**LEFP**) debe tomarse en cuenta la salud y seguridad laboral, el artículo 61 garantiza la prevención de los mismos.

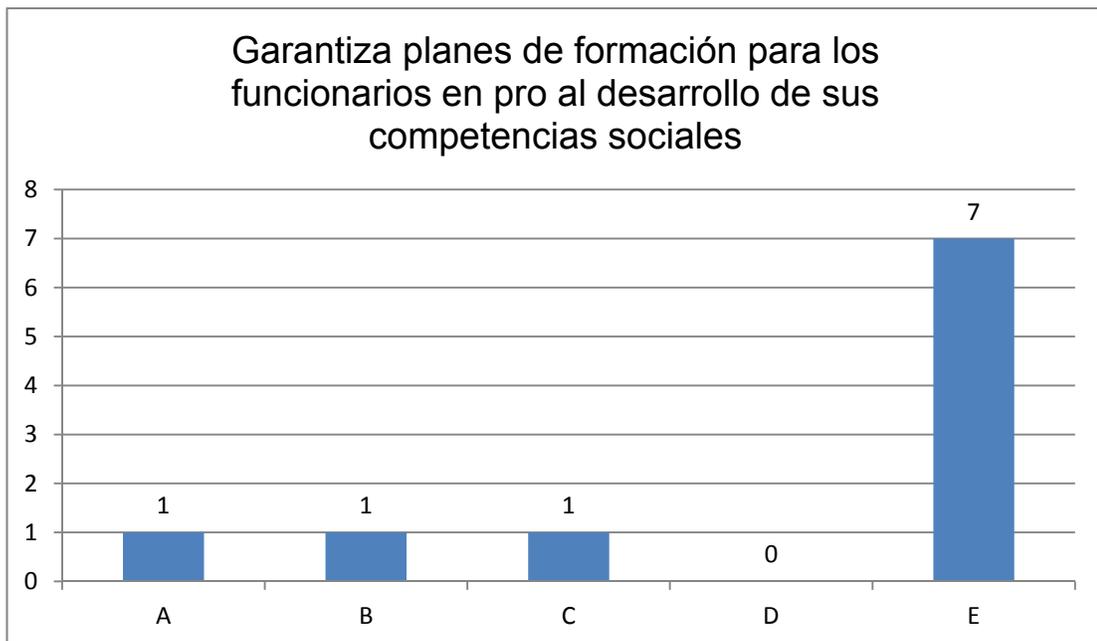
**Cuadro 12: Item 12.-** Garantiza planes de formación para los funcionarios en pro del desarrollo de sus competencias sociales.

**Tabla 12**

Alternativa de Respuesta	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Totalmente de acuerdo								X		
Parcialmente de acuerdo										X
Ni de acuerdo ni desacuerdo			X							
Parcialmente desacuerdo										
Totalmente desacuerdo	X	X		X	X	X	X		X	

**Fuente** (González 2014) Funcionarios estación policial candelaria

**Grafica 12**



**Fuente 12:** José González

En la grafica 12, la mayoría (80%) está en total desacuerdo, uno totalmente de acuerdo, uno parcialmente de acuerdo, uno ni acuerdo , uno de los funcionarios declaro ni acuerdo ni desacuerdo. Como lo explica Briseño en sus recomendaciones la falta de equipos no satisface las necesidades del la seguridad extrema por parte de los funcionarios

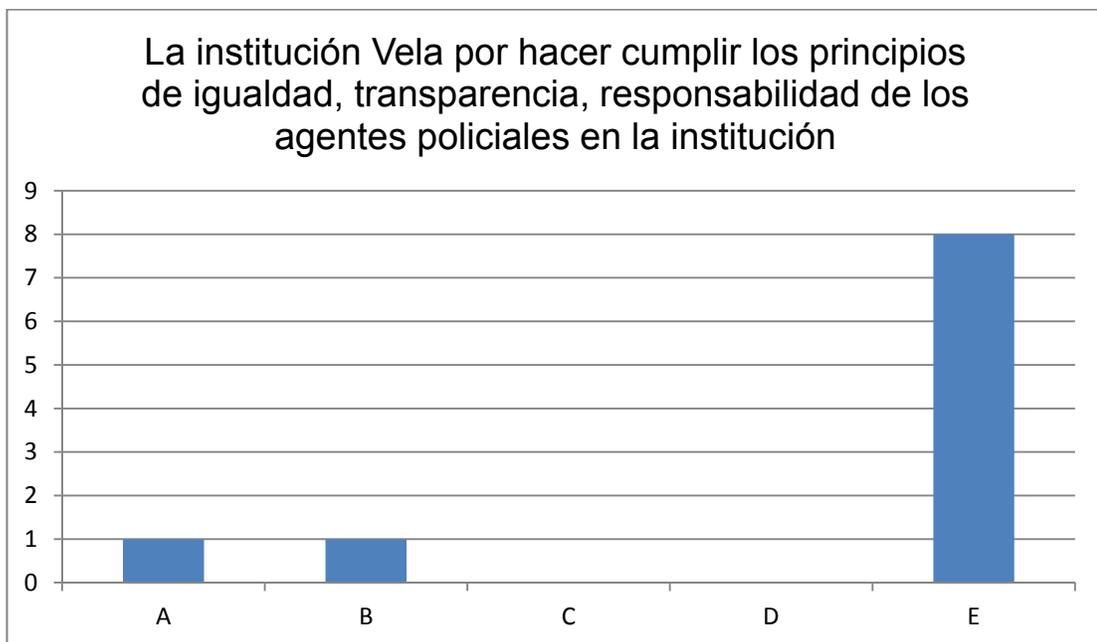
**Cuadro 13: Item 13.-** La institución Vela por hacer cumplir los principios de igualdad, transparencia, responsabilidad de los agentes policiales en la institución

**Tabla 13**

Alternativa de Respuesta	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Totalmente de acuerdo		x								
Parcialmente de acuerdo							X			
Ni de acuerdo ni desacuerdo										
Parcialmente desacuerdo										
Totalmente desacuerdo	x		x	X	x	x		x	x	x

**Fuente** (González 2014) Funcionarios estación policial candelaria

**Grafica 13**



**Fuente 13:** José González

La Representación de la grafica 13 nos indica que de los 10 funcionarios 8 están totalmente desacuerdo para un 80%, vera y Briseño son unos de los temas a observar no solo por la discapacidad sino por la falta de equipos recomendados, y lo establece la (CNBV),

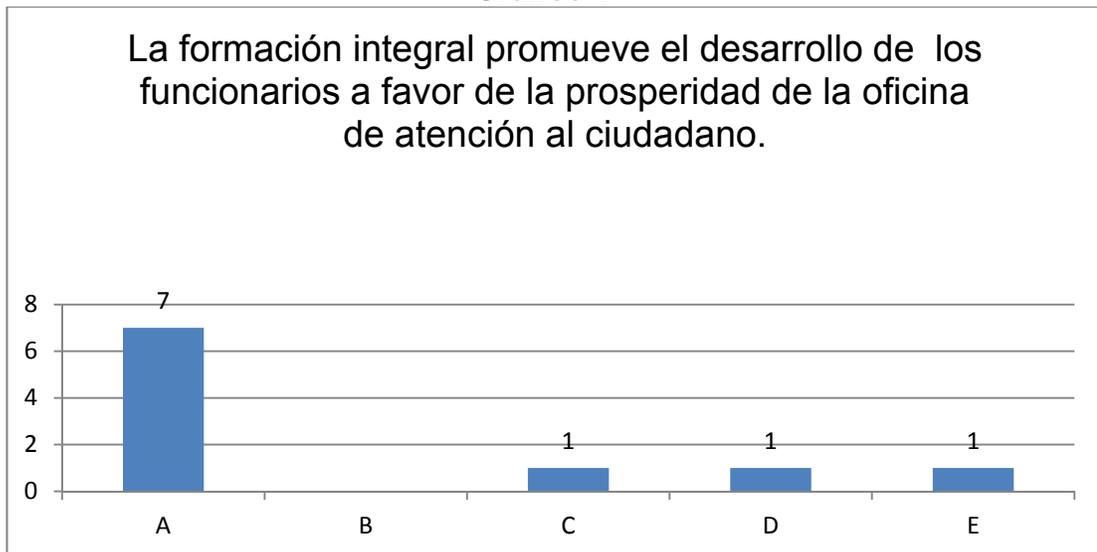
**Cuadro 14: Ítem 14.-** La formación integral promueve el desarrollo de los funcionarios a favor de la prosperidad de la oficina de atención al ciudadano.

**Tabla 14**

Alternativa de Respuesta	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Totalmente de acuerdo	x	X	x		x	x		x		X
Parcialmente de acuerdo										
Ni de acuerdo ni desacuerdo							X			
Parcialmente desacuerdo									X	
Totalmente desacuerdo				X						

**Fuente** (González 2014) Funcionarios estación policial candelaria

**Grafico 14**



**Fuente 14:** José González

La Grafica numero 14 nos indica que dentro de la institución la formación integral es promovida para el desarrollo de los funcionarios la mayoría contesto de forma afirmativa (A) 7 personas 1 sin decidir, 1 en totalmente en desacuerdo y 1 parcialmente desacuerdo, afirmando los planteado por Arthur donde indica que se debe realizar programa de orientación para los nuevos empleados y su capacitación profesional.

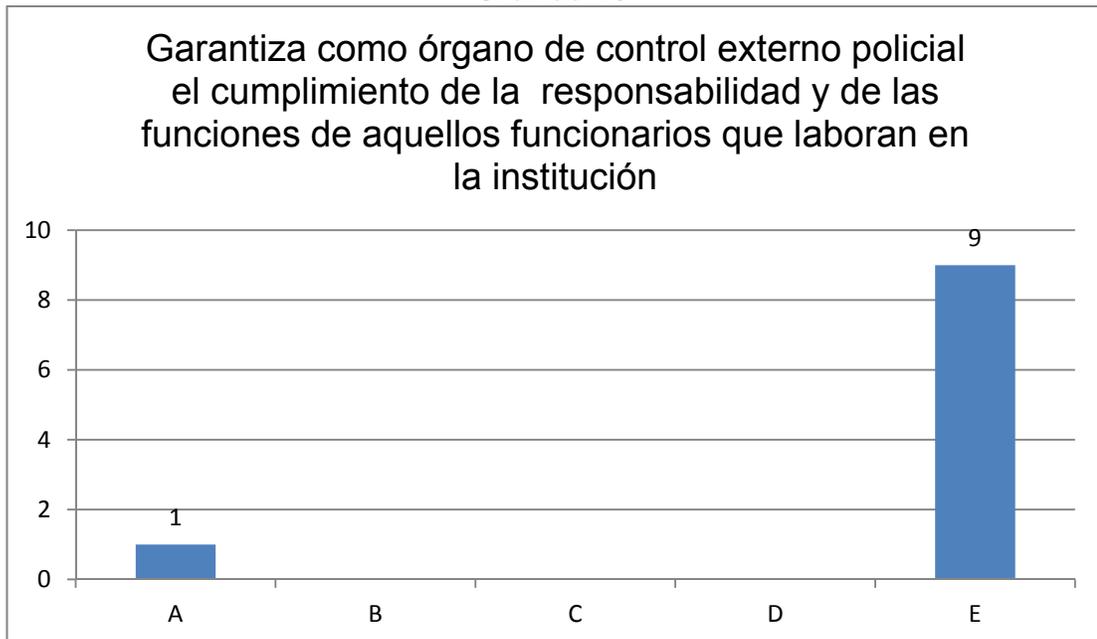
**Cuadro 15: Ítem 15.-** garantiza como órgano de control externo policial el cumplimiento de la responsabilidad y de las funciones de aquellos funcionarios que laboran en la institución

**Tabla 15**

Alternativa de Respuesta	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Totalmente de acuerdo			x							
Parcialmente de acuerdo										
Ni de acuerdo ni desacuerdo										
Parcialmente desacuerdo										
Totalmente desacuerdo	x	X		x	x	x	x	x	x	x

Fuente (González 2014) Funcionarios estación policial candelaria

**Gráfico 15**



Fuente 15: José González

Para la grafica 15, el 90% de los encuestados indicaron que los órganos de control externo (por parte del estado), no garantiza el mejor desenvolvimiento de las funciones policiales.

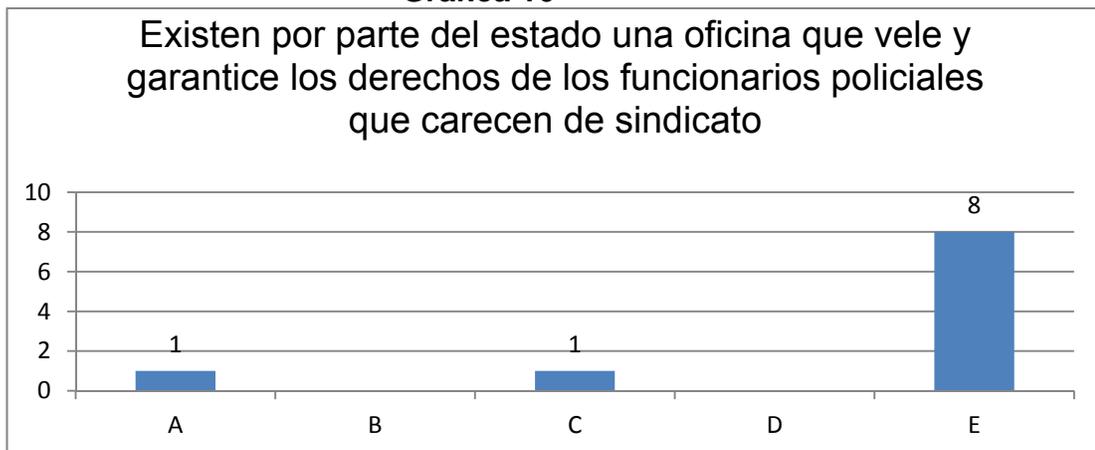
**Cuadro 16: Item 16.-** Existen por parte del estado una oficina que vele y garantice los derechos de los funcionarios policiales que carecen de sindicato

**Tabla 16**

Alternativa de Respuesta	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Totalmente de acuerdo		X								
Parcialmente de acuerdo										
Ni de acuerdo ni desacuerdo								X		
Parcialmente desacuerdo										
Totalmente desacuerdo	X		X	X	X	X			X	X

**Fuente** (González 2014) Funcionarios estación policial candelaria

**Grafica 16**



**Fuente 16:** José González

La grafica 16 tiende a inclinarse con un 80% al total desacuerdo, que exista un ente parecido al sindicato dentro de la policía de Carabobo, mientras que 10% en total acuerdo y 10% ni acuerdo, ni desacuerdo. Afirmando lo señalado por Chiavenato (1998) Cada organización tiene propiedades o características que poseen muchas otras organizaciones; aunque cada organización tiene su contexto exclusivo de características y de propiedades y El clima es pues, la sensación, personalidad o carácter del ambiente de trabajo. Con este señalamiento dentro de las diferentes estaciones policiales existe e clima organizacional diferentes,

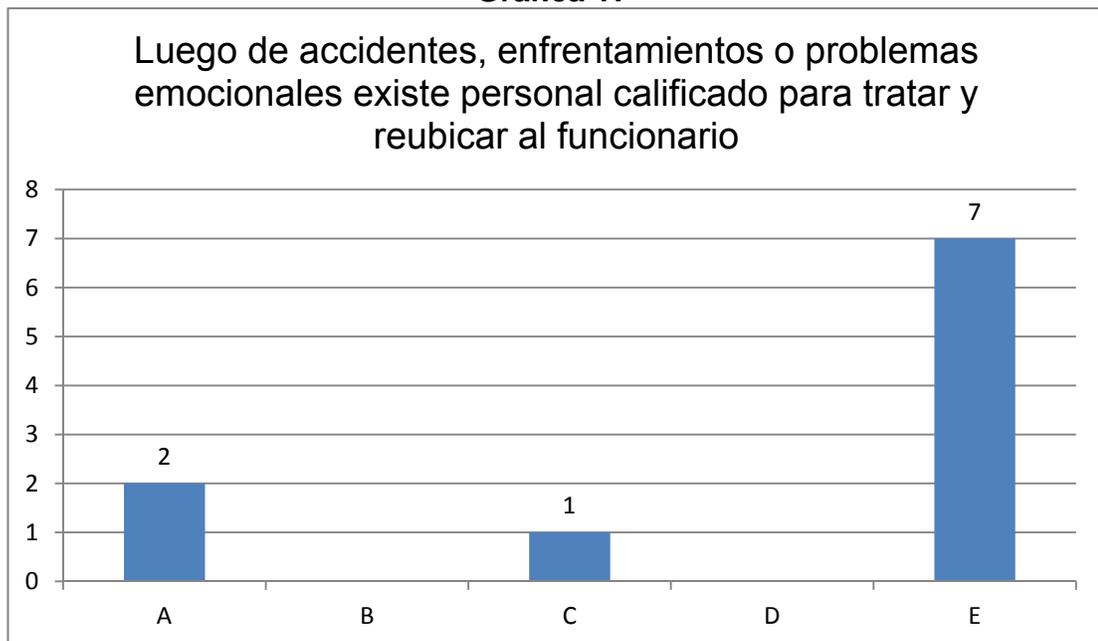
**Cuadro 17: Ítem 17.-** Luego de accidentes, enfrentamientos o problemas emocionales existe personal calificado para tratar y reubicar al funcionario

**Tabla 17**

Alternativa de Respuesta	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Totalmente de acuerdo	x				x					
Parcialmente de acuerdo										
Ni de acuerdo ni desacuerdo						x				
Parcialmente desacuerdo										
Totalmente desacuerdo		x	x	x			x	x	x	x

**Fuente** (González 2014) Funcionarios estación policial candelaria

**Grafica 17**



**Fuente 17:** José González

La grafica 17 dentro de la organización de los funcionarios policiales, el 70% índico no existe personal calificado para tratar ni ubicar a funcionarios policiales con problemas traumáticos, accidentes, enfrentamientos

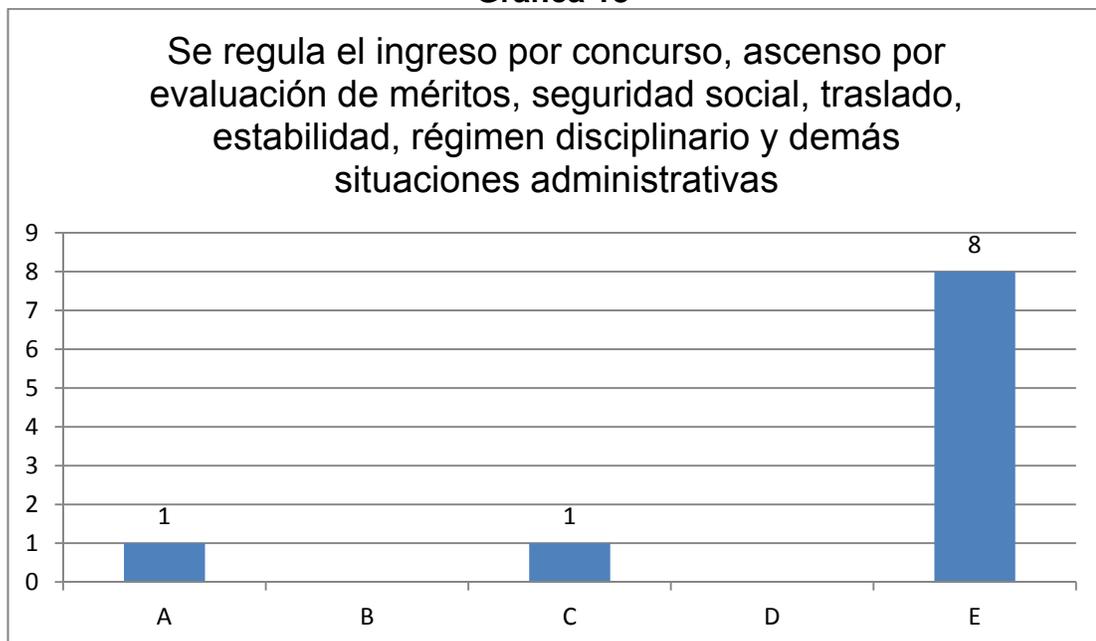
**Cuadro 18: Item 18.-** Se regula el ingreso por concurso, ascenso por evaluación de méritos, seguridad social, traslado, estabilidad, régimen disciplinario y demás situaciones administrativas

**Tabla 18**

Alternativa de Respuesta	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Totalmente de acuerdo				x						
Parcialmente de acuerdo										
Ni de acuerdo ni desacuerdo									x	
Parcialmente desacuerdo										
Totalmente desacuerdo	x	x	x		x		x	x		x

**Fuente** (González 2014) Funcionarios estación policial candelaria

**Grafica 18**



**Fuente 18:** José González

La grafica 18, de la muestra en estudio el 80% de los encuestados indicaron que no existe, concurso o evaluación de meritos para ascensos, ingresos, traslados de una estación policial a otra, no se cumple lo establecido por Werther Jr (1996) donde plantea **La Capacitación en el Puesto**, De allí su preparación, capacitación y adaptación en las fuerzas policiales,

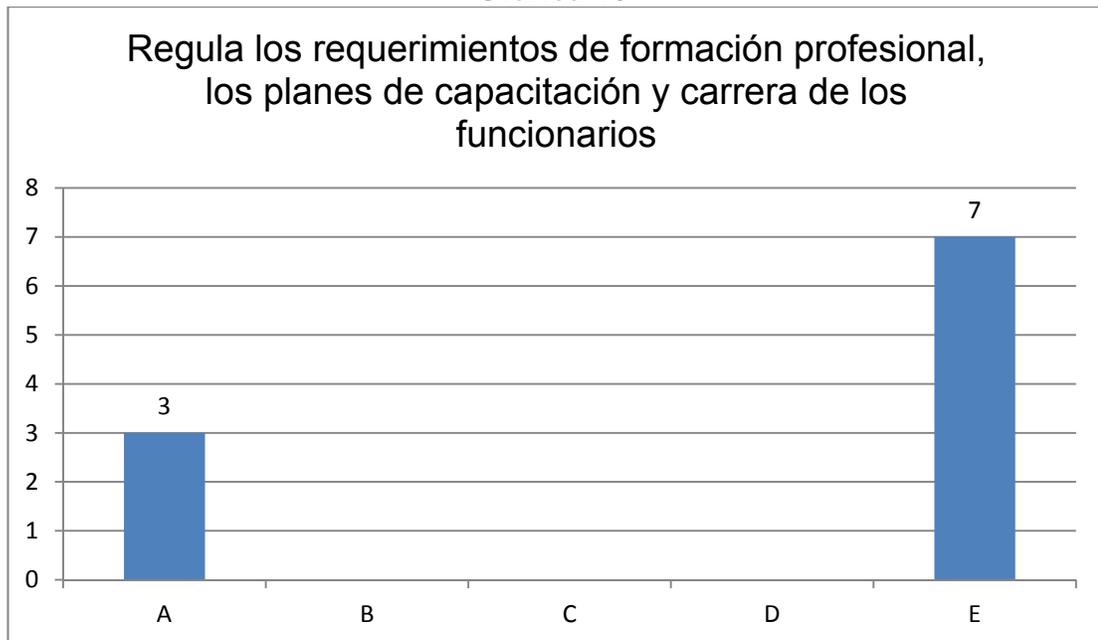
**Cuadro 19: Ítem 19.-** Regula los requerimientos de formación profesional, los planes de capacitación y carrera de los funcionarios

**Tabla 19**

Alternativa de Respuesta	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Totalmente de acuerdo		x				x			X	
Parcialmente de acuerdo										
Ni de acuerdo ni desacuerdo										
Parcialmente desacuerdo										
Totalmente desacuerdo	x		x	x	x		x	x		x

**Fuente** (González 2014) Funcionarios estación policial candelaria

**Grafica 19**



**Fuente 19:** José González

La Grafica 19, con el 70% de la muestra en estudio indico estar en total desacuerdo, en la regulación de la formación profesional en los resultados, 7 persona están en total desacuerdo y 3 de acuerdo. Existiendo debilidades por lo establecido por Werther Jr (1996) en la policías Desde el recién graduado hasta un Comisionado reciben capacitación y el cargo le exige una formación académica de post grado.

**Cuadro 20: Item 20.-** Se Incorpora al funcionario policial profesional en las áreas de competencias en base a lo contemplado en el estatuto único de la función pública

**Tabla 20**

Alternativa de Respuesta	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Totalmente de acuerdo	x		x				x	x	x	
Parcialmente de acuerdo					x					
Ni de acuerdo ni desacuerdo				x		x				X
Parcialmente desacuerdo										
Totalmente desacuerdo		X								

**Fuente** (González 2014) Funcionarios estación policial candelaria

**Grafica 20**



**Fuente 20:** José González

La grafica 20 comprende a la incorporación de funcionarios profesionales en las áreas de competencia 5 en total acuerdo, uno en el rango de desacuerdo. Y 3 ni acuerdo ni desacuerdo, afirmando lo establecido por Werther Jr (1996) en la institución policial desde el momento del ingreso, los funcionarios recién graduados reciben una inducción de dos (2) semestre para luego al graduarse seguir sus estudios universitarios en la UNES

## **Interpretación de los resultados**

La interpretación y análisis de los resultados, se realiza en función de la aplicación del Instrumento utilizado en el desarrollo del estudio.

Primero recabar la información que pudiesen aportar los Funcionarios Adscritos a la Estación Policial Candelaria quienes conviven, participan y trabajan dentro de la Policía de Carabobo. En este sentido, se procedió a tabular la información según las respuestas emitidas por la muestra tomada en la investigación.

Como puede observarse las respuestas se concentraron entre las alternativas “Totalmente Falso”, por lo que se puede ver las debilidades del Estado en el Cuerpo de Policía. Entre tanto, la Técnica de Análisis utilizada para la interpretación de los resultados fue la Generalización, porque consiste en ideas o juicios generales, válidos para una población determinada que posee características comunes, en efecto, esto permite resumir y sintetizar los resultados obtenidos, con el objeto de proporcionar mayor claridad a la respuesta y conclusiones respecto a las dudas, inquietudes, incertidumbres o interrogantes planteadas a los efectos de proporcionar a los aportes que se desarrollan en el presente estudio.

En esta fase se integra la información base sobre la cual se puede desarrollar la investigación, pues los resultados obtenidos en la aplicación de la Encuesta, ha determinado las debilidades del Estado en cuanto a las políticas públicas, aunque en la última década esta existiendo un cambio, ya que la mayoría de los funcionarios encuestados tienen más de 15 años dentro de la institución policial y reconocen que han existido políticas públicas pero existe un proceso de adaptación y puesta en marcha, como es el caso de la creación de una Universidad para los Funcionarios Policiales

(UNES), se ha unificado criterio en cuanto a la uniformidad, sueldos, salarios y dotaciones de las diferentes policías (Municipal, Estatal y Nacional).

La Instrumentación condujo a que se tenga una revisión precisa del desconocimiento que tienen las personas fuera de la Institución Policial.

De los resultados del estudio se determinó en su mayoría: Que la Policía de Carabobo cumple como Institución, pero como toda institución pública existen variables que influyen para crear la mejoras en cuantos a la parte psicosocial del individuo, cabe destacar los agentes externos que afectan directamente a los funcionarios policiales por la función de seguridad, resguardo y el hacer cumplir las leyes en un País con un porcentaje alto de inseguridad, alta inflación, baja tasa laboral, deserción escolar, hogares disfuncionales, y son los funcionarios policiales los encargados de vigilar y controlar en bienestar de esta sociedad y en esta década.

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **Conclusiones:**

A través de la presente investigación se pudo conocer la reestructuración que ha ocurrido en la policía del Estado Carabobo, debido al nuevo modelo policial, de allí, se ha distribuido la responsabilidad por parroquia, y algunos nombres han sido cambiados tanto en las jerarquías, grados y nombres de las instalaciones, como es el caso de esta investigación que fue tomada en la parroquia Candelaria, donde la estructura es llamada ahora Estación Policial, siendo geográficamente la zona con el mayor índice delictivo del estado, siendo este uno de los factores externos que afectan a los funcionarios policiales y de allí el incremento de ausentismo por ser una zona urbanística no planificada, debido a que en su mayoría las comunidades han sido fundadas por invasiones.

Esta investigación está basada en el primer semestre del año en curso, donde se tomó una muestra de diez (10) funcionarios para analizar las incidencias de los factores psicosociales que los afectan en cuanto al absentismo laboral, a través de una encuesta de 20 preguntas donde se pudo conocer la problemática interna y externa de la estación policial en estudio, arrojando un porcentaje negativo en la mayoría de los resultados obtenidos, reflejando así las debilidades existentes que han ocasionado la disminución de personal y por ende la operatividad en la parroquia Candelaria, trayendo consecuencias negativas a toda la población, siendo esta reflejada en las estadísticas donde se muestra un alto porcentaje en cuanto al aumento de los heridos por arma de fuego.

Conocer el porcentaje de absentismo laboral las estrategias utilizadas por la institución policial, a través de los diferentes departamentos para

promover una campaña de información (macro) de estos planes y proyectos en el nuevo modelo policial por existir muchas dudas e incredulidad por partes de antiguas políticas públicas que no fueron ejecutadas para beneficiar al personal policial.

Durante muchos años los funcionarios han estado viviendo por la complejidad de sus funciones de riesgos en cuanto a su bienestar, ya que vivimos en una sociedad agresiva, con muchas pérdidas de valores, donde el 80% de los hogares son disfuncionales, geográficamente existen comunidades muy pobres como es el caso de nuestro estudio donde no existió una planificación urbana que impide un patrullaje efectivo en vehículo y por lo general hay que hacerlo a pie, aumentando el riesgo de vida, el sistema de alumbrado fue improvisado al igual que la ubicaciones de las viviendas obstaculizando la periferia ocular para visualizar las posibles amenazas, entre otras.

Otro de los factores psicosociales que influye en el ausentismo laboral en cuanto a la asistencia médica, es la falta de atención inmediata violando lo establecido en la LOPCYMAT. Cuando ocurre un accidente de alto riesgo laboral, en enfrentamiento con bandas armadas en su mayoría bajo el consumo de sustancias psicotrópicas, donde según especialista no diferencian la realidad de la fantasía. Y la mayoría de los centro de salud tienen un control y verificación de solvencias de los pacientes y tienen periodos no corto para ingresar y atender a los funcionarios, cuando en realidad siempre las lesiones son con armas de fuego y por su gravedad .letales, al igual que por accidentes en vehículos motos que ocurren a altas velocidades por persecuciones

También se pudo conocer entre estos factores la falta de atención médica postraumática, compra de medicamentos, unidades de traslado con personal calificado (psicólogos, médicos especialistas, para atender de manera eficiente estos casos). Debido a que posterior al incidente, existen problemas tanto para la familia como el funcionario de tensiones y presiones para abandonar la institución policial por el riesgo tanto dentro como fuera de su jornada laboral, en el traslado a su sitio de trabajo y en su retorno a su vivienda o sitio de esparcimiento o estudio como es el caso al trasladarse a la Unes.

## **RECOMENDACIONES**

El estado en sus políticas públicas, deberá realizar estudios de reubicación y asignación de viviendas a los funcionarios del estado Carabobo, a través de las instituciones encargadas como es el caso del (IVEC), tomando en consideración los riesgos y bienestar ya que nunca en ninguna urbanización se ha hecho muy diferente a las fuerzas armadas que tienen este beneficio.

En cuanto a los riesgos en el traslado desde su vivienda hasta el sitio de trabajo, ya que siempre en las unidades de transporte público donde ocurren atracos, en su mayoría los funcionarios han perdido la vida por parte de anti sociales. Los funcionarios en su mayoría por temor se trasladan en vehículos taxis afectando el presupuesto de sus ingresos, en cuanto a la compra de vehículos por la alta inflación y los sueldos los bancos, no dan créditos para la compra de vehículos que exceden los precios a valores inimaginarios como lo es el caso de la FORD entre otras, muy diferente los ensamblados por convenios con el ejecutivo nacional, por lo tanto se debe conformar una fundación dentro de la institución policial del estado Carabobo para la adquisición de vehículos que no afecten la compra de la canasta básica y puedan tener un vehículo a bajo costo.

En cuanto a la recreación y permiso vacacional el estado a través de sus diferentes departamentos deberá coordinar con el ministerio de turismo incentivos para los funcionarios más destacados, empresas de línea blancas, mercados populares para exonerar o facilitar sin mucha burocracia, ni listas

eternas estos beneficios que son responsabilidad del estado ejecutar. Como es el caso de vacaciones familiares, proveedurías, entre otras.

En cuanto a la atención medica, el ejecutivo deberá realizar como existe con las fuerzas armadas creación de hospitales para funcionarios, ingreso directo a las clínicas al presentar su carne de identificación en casos de emergencias, convenios con farmacias para beneficiar a los funcionarios, asignación de vehículos a funcionarios con tratamientos especiales que no pueda trasladarse por su propios medios y un seguimiento y visitas medicas periódicas a funcionarios que necesiten atención psicológica en sitios alejados de las instalaciones policiales que no afecten su reputación o buen desenvolvimiento entre sus compañeros.

Ubicación de funciones de acuerdo a su nivel de profesionalización tanto dentro como fuera de la institución policial como es el caso de insalud, lvec, donde los responsable de la seguridad en su mayoría son personas que no cumplen con un perfil adecuado, y los funcionarios dentro de la institución se motivarían a prepararse para ocupar estos cargos. En cuanto a la reubicación de funcionarios con enfermedades laborales o por accidentes, deberán pasar por un periodo de control y adaptabilidad antes de ser ingresado a su puesto de trabajo para prevenir futuros incidentes psicosociales que puedan afectar su buen desenvolviendo y no traiga repercusiones en el ausentismo laboral, como son los casos de retiros por problemas intrafamiliares a causas de los problemas de riesgos antes descrito que afecta no solo al funcionario sino a la familia entera.

Se recomienda a la institución policial específicamente a la escuela de policía realizar no solo una captación si no un control de ingresos de los alumnos visitando periódicamente a los vecinos y a las comunidades organizadas y realizar un seguimiento de los posibles funcionarios que pertenecerán a esta institución policial para prevenir el ingresos de personas con desordenes mentales, problemas de adaptabilidad entre otro para tratar esos casos específicos para asesorarlos y reubicarlos sin ningún tipo de problemática para los demás funcionarios ya que puede afectar el entorno de trabajo y la efectividad laboral.

## ANEXOS



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



## CUESTIONARIO

El siguiente cuestionario es un instrumento diseñado como parte del Trabajo de Grado, titulada:

**INCIDENCIAS DE FACTORES PSICOSOCIALES EN LOS FUNCIONARIOS POLICIALES ADSCRITO A LA ESTACION POLICIAL CANDELARIA Y SU REPERCION EL AUSENTISMO LABORAL**

Esta investigación se ha realizado para dar cumplimiento al trabajo de grado, exigido por el programa de maestría en Administración del trabajo y Relaciones Laborales, a tal efecto se pretende tener como objetivo general: identificar los factores psicosociales que inciden en el absentismo laboral en los funcionarios que laboran en la estación policial candelaria en los primeros seis meses del año en curso.

A tal efecto, me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su colaboración en el suministro de información de los procesos relativos al plan de carrera y desarrollo profesional que se lleva a cabo por parte del órgano de control.

Se garantiza la confidencialidad y discreción de la información suministrada por usted. Su contribución será considerada valiosa para el desarrollo del trabajo de grado y en consecuencia para el alcance de los objetivos propuestos.

En nombre de la Universidad de Carabobo y en el mío propio le expreso mi profundo agradecimiento por su colaboración.

Tesista: Lcdo. González C José F.

Tutora: Msc Mairy Cejas

## INSTRUCCIONES GENERALES

1.- Lea detenidamente las veinte (20) preguntas formuladas y proceda a responder.

2.- Para responder a las preguntas se hace necesario, escoger una sola alternativa en cada una de las preguntas y marque con una X de la mayor preferencia. Como son los siguientes casos y están identificado con letras

- A: Totalmente de Acuerdo.
- B: Parcialmente de Acuerdo.
- C: Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo.
- D: Parcialmente en Desacuerdo.
- E: Totalmente en Desacuerdo

3.- En caso de duda favor comunicarse con el Lcdo. González José.

4.- Ejemplo.

N°	Preguntas realizadas	A	B	C	D	E
1	Trabaja usted como funcionario Policial	X				

		A	B	C	D	E
1.	La policía de Carabobo promueve actividades recreativas entre los funcionarios					
2.	La institución capacita, profesional y socialmente a los funcionarios del control interno					
3.	Los departamentos administrativos formulan planes de formación y de capacitación integral que garantice el desempeño de los funcionarios.					
4.	Capacitan y desarrollan profesionalmente a los funcionarios de la estación policial en estudio					
5.	Existen proyectos de recreación vacacionales para ustedes y sus familiares					
6.	Existen sistemas de seguimientos y control para los funcionarios que tienen enfermedades ocupacionales.					
7.	Existen beneficios para estimular el buen desempeño de los funcionarios policiales					
8.	Contribuye a la eficacia y eficiencia en la labor que presta los funcionarios de la oficina de atención al ciudadano.					
9.	La administración pública estatal desarrolla programas de gerencia con procesos de mejora y formación continua					
10	El equipamiento a los funcionarios se hace de manera continua					
11	Existen supervisión y asesoramiento legales para los funcionarios de manera preventiva					
12	Garantiza planes de formación para los funcionarios en pro del desarrollo de sus competencias sociales.					
13	La institución Vela por hacer cumplir los principios de igualdad, transparencia, responsabilidad de los agentes policiales en la institución					
14	La formación integral promueve el desarrollo de los funcionarios a favor de la prosperidad de la oficina de atención al ciudadano.					
15	Garantiza como órgano de control externo policial el cumplimiento de la responsabilidad y de las funciones de aquellos funcionarios que laboran en la institución					
16	Existen por parte del estado una oficina que vele y garantice los derechos de los funcionarios policiales que carecen de sindicato					
17	Luego de accidentes, enfrentamientos o problemas emocionales existen personal calificado para tratar y reubicar al funcionario					
18	Se regula el ingreso por concurso, ascenso por evaluación de méritos, seguridad social, traslado, estabilidad, régimen disciplinario y demás situaciones administrativas					
19	Regula los requerimientos de formación profesional, los planes de capacitación y carrera de los funcionarios					
20	Se Incorpora al funcionario policial profesional en las áreas de competencias en base a lo contemplado en el estatuto único de la función publica					

## FORMATO PARA LA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

NRO. 1 DEL EXPERTO-

ITEM	PERTINENCIA CON LOS OBJETIVOS		REDACCION		CORRESPONDE CON LA INVESTIGACION		OBSERVACIONES
	SI	NO	Adecuada	Inadecuada	SI	NO	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							

## FORMATO PARA LA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

NRO. 2 DEL EXPERTO-

ITEM	PERTINENCIA CON LOS OBJETIVOS		REDACCION		CORRESPONDE CON LA INVESTIGACION		OBSERVACIONES
	SI	NO	Adecuada	Inadecuada	SI	NO	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							

## FORMATO PARA LA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

NRO. 3 DEL EXPERTO-

ITEM	PERTINENCIA CON LOS OBJETIVOS		REDACCION		CORRESPONDE CON LA INVESTIGACION		OBSERVACIONES
	SI	NO	Adecuada	Inadecuada	SI	NO	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							



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



JUICIO DE EXPERTO nro. 1

Yo, \_\_\_\_\_, C.I: \_\_\_\_\_, Especialista en \_\_\_\_\_, por medio de la presente hago constar que revise y evalué de manera exhaustiva el instrumento de recolección de información del trabajo de grado del Licenciado González José, cedula de identidad V- 7.147.813, el cual lleva por título: “incidencias de factores psicosociales en los funcionarios policiales adscrito a la estación policial candelaria y su repercusión el ausentismo laboral”. Dicho instrumento es considerado VALIDO, ya que reúne las condiciones necesarias para el cumplimiento del objetivo planteado.

---

Firma



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



JUICIO DE EXPERTO nro. 2

Yo, \_\_\_\_\_, C.I: \_\_\_\_\_, Especialista en \_\_\_\_\_, por medio de la presente hago constar que revise y evalué de manera exhaustiva el instrumento de recolección de información del trabajo de grado del Licenciado González José, cedula de identidad V- 7.147.813, el cual lleva por título: “incidencias de factores psicosociales en los funcionarios policiales adscrito a la estación policial candelaria y su repercusión el ausentismo laboral”. Dicho instrumento es considerado VALIDO, ya que reúne las condiciones necesarias para el cumplimiento del objetivo planteado.

---

FIRMA



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



JUICIO DE EXPERTO nro. 3

Yo, \_\_\_\_\_, C.I: \_\_\_\_\_, Especialista en \_\_\_\_\_, por medio de la presente hago constar que revise y evalué de manera exhaustiva el instrumento de recolección de información del trabajo de grado del Licenciado González José, cedula de identidad V- 7.147.813, el cual lleva por título: “incidencias de factores psicosociales en los funcionarios policiales adscrito a la estación policial candelaria y su repercusión el ausentismo laboral”. Dicho instrumento es considerado VALIDO, ya que reúne las condiciones necesarias para el cumplimiento del objetivo planteado.

---

FIRMA

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES:

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES									
DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES	AÑO 2013		AÑO 2013		AÑO 2014				
	Febrero	Marzo Abril	Septiembre Octubre	Noviembre Diciembre	Febrero marzo	Abril mayo	Junio Julio	Agosto Septiembre	Octubre
Identificación del tema de investigación y delimitación del estudio									
Planteamiento del problema, objetivos del estudio y justificación, Capítulo I									
Búsqueda de antecedente de la investigación, redacción de bases teóricas, bases legales y definición de términos básicos. Capítulo II,									
Tipo y nivel de investigación. Capítulo III.									
Culminación Capítulo III, técnica de recolección de datos									
Capítulo IV, análisis de resultados.									
Conclusiones y recomendaciones, capítulo IV									
Entrega trabajo final									

Fuente: González Fidel (2014)

## LISTA DE REFERENCIAS

Manual de trabajo de Grado de Especialización, Maestría y Tesis Doctorales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL), SEBASTIÁN ROSSEL (2005)

Yoraima R. (2010). "Impacto del estrés laboral en el rendimiento ocupacional en funcionarios policiales de un municipio del Estado Anzoátegui, Venezuela". Trabajo final de grado como requisito parcial para optar al grado de especialista en Salud Ocupacional Mención Medicina del Trabajo.

Octavio O. (2010). "Factores psicosociales del ambiente laboral que caracterizan a funcionarios con contratación a término fijo e indefinido de una universidad privada de la ciudad de Cali, Colombia". Trabajo de grado presentado ante la universidad de san buenaventura Cali Colombia

Gómez L. y Rodríguez A. (2011) "Identificación de factores psicosociales de riesgo en funcionarios de una institución penitenciaria de Bucaramanga" Trabajo de Grado como requisito para obtener el título de Psicólogo.

Rivas Y. (2012) Impacto del estrés laboral en el rendimiento ocupacional en funcionarios Policiales de un municipio del Estado Anzoátegui.

Universidad de Carabobo (2004). Normativa para los Trabajos de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo. Bárbula. Comisión Redactora. Venezuela.

García, O; Octavio, A (2010) Factores Psicosociales del Ambiente Laboral Que Caracteriza A Funcionarios Con Contratación a Termino fijo, Universidad Privada de Cali Colombia.

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. Ley de los Estatutos de la Función Policial. Gaceta Oficial No. 39.710 de fecha 18 de Mayo de 2002

Johanna Rodríguez (2008) Capacitación del recurso humano que labora en el registro mercantil segundo de la circunscripción judicial del estado. Táchira: una visión actualizada para optar al Título de Especialista en Derecho Mercantil, Universidad de Los Andes

Medina, Nelly (2005). Programa de Formación permanente para el Desarrollo Personal y Profesional del Empleado Administrativo adscrito a la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo. Dirección de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación. Maestría en Desarrollo Curricular. Bárbula. Venezuela

Chiavenato, Idalberto (2004). Comportamiento Organizacional. Editorial Thompson. México.

Gómez, D; Rodríguez, A (2011) Identificación de Factores Psicosociales de Riesgo en Funcionarios de una institución de Bucaramanga Colombia.

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. Ley Orgánica del trabajo. Gaceta Oficial No. 5752 de fecha 03 de Marzo de 2010.

Casanave, C. (2010) Exigencias y Cargas Emocionales Del Trabajo Policial

Arias, Fidias. (1998). Mitos y errores en la elaboración de tesis y proyectos de investigación. Editorial Epísteme. Caracas

Sidor. Venezuela (Abril 2002) "Manual de Evaluación, Notificación y Control de Riesgos".

Normas Covenin (2260-88) Programa de higiene y Seguridad del Trabajo.

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela.

Ley de los Estatutos de la Función Pública. Gaceta Oficial No. 37.522 de fecha 06 de septiembre de 2002

Esteban cols. (2002, 72) La Organización Mundial de la Salud (OMS),

Organización internacional del Trabajo (1991, 49), (O.I.T)

Norma COVENIN 2260-88/programa de higiene y seguridad.

Según el "Manual de evaluación, notificación y control de riesgos".

Sincor. Venezuela (Abril 2002). Principales enfermedades ocupacionales en Venezuela

Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN, 2248,85)