



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS PARA GRADUADOS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



**ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES DE SALUD Y RIESGO
LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS ADSCRITOS A LA
UNIDAD DE PATRULLAJE MOTORIZADO DEL MUNICIPIO
NAGUANAGUA DE LA POLICÍA DE CARABOBO**

Autor:
Sequera H. Oscar M.

Naguanagua, Octubre del 2014



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS PARA GRADUADOS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



Línea de Investigación: Salud y Riesgo Laboral

**ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES DE SALUD Y RIESGO
LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS ADSCRITOS A LA
UNIDAD DE PATRULLAJE MOTORIZADO DEL MUNICIPIO
NAGUANAGUA DE LA POLICÍA DE CARABOBO**

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: Sequera H. Oscar M.
C.I.: V-15.300.597

Tutora Metodológica: Blanco C. Mercedes B.
C. I.: V- 4.368.061.

Naguanagua, Octubre del 2014



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS PARA GRADUADOS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



APROBACIÓN DEL TUTOR

Por medio de la presente, yo, Mercedes B. Blanco C., Titular de la Cédula de Identidad N° V- 4.368.061, en mi carácter de Tutora del Trabajo de Grado del Programa de la Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, titulado: **“ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES DE SALUD Y RIESGO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS ADSCRITOS A LA UNIDAD DE PATRULLAJE MOTORIZADO DEL MUNICIPIO NAGUANAGUA DE LA POLICÍA DE CARABOBO”**, presentado por el Ciudadano Licdo. Sequera H. Oscar M., Titular de la Cédula de Identidad N° 15.300.597, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos de forma y fondo para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales

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

Firma:

Licda. Blanco C. Mercedes B.

C.I: V- 4.368.061

DEDICATORIA

A Jehová Dios, creador de los cielos y la tierra, a Jesucristo, nuestro salvador, porque sin ellos nada me es posible, constituyéndose en mi fortaleza, escudo y guía para vivir, y al espíritu santo que me ilumina en cada paso que doy.

A mi familia por ser mi soporte e inspiración fundamental en cada paso y meta trazada en esta vida y en el logro de las mismas.

A la Institución Policial, un cuerpo que me ha permitido crecer profesionalmente y contribuir con la seguridad ciudadana de la población carabobeña, en el cumplimiento de mis responsabilidades como funcionario policial.

Oscar M. Sequera H.

AGRADECIMIENTO

A Dios, quien me guía en cada paso que doy para el logro de todas mis metas propuestas.

A la Universidad de Carabobo y al Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, formadora de talento humano profesional; comprometida con la responsabilidad social, los valores, la ética y la moral.

A Mercedes B. Blanco C, Tutora Metodológica para el desarrollo del Trabajo de Grado, gracias por su apoyo incondicional en la elaboración de la investigación.

A mis Profesores de la Maestría de Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, por ser los transmisores de conocimientos para mi formación profesional a nivel de postgrado.

A la Policía del Estado Carabobo, institución insigne en la seguridad ciudadana del Estado Carabobo, en donde laboro y en donde desarrolle la investigación.

A todos ustedes muchas gracias.

Oscar M. Sequera H.

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	Nº PÁGINA
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE GENERAL.....	vii
ÍNDICE DE CUADROS.....	viii
RESÚMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN.....	11
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema.....	14
Objetivos de la Investigación.....	19
Justificación de la Investigación.....	20
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	
Antecedentes.....	23
Bases Teóricas.....	31
Bases Legales.....	47
CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	
Naturaleza de la Investigación.....	51
Estrategia Metodológica.....	53
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información.....	55
Validez y Confiabilidad del Instrumento.....	56
CAPÍTULO IV	
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	61
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	77
LISTA DE REFERENCIAS.....	82
ANEXOS.....	86

ÍNDICE DE CUADROS

CONTENIDO	Nº PÁGINA
CUADRO Nº 1: Riesgos Físicos.....	62
CUADRO Nº 2: Riesgos Ergonómicos.....	64
CUADRO Nº 3: Riesgos Psicosociales.....	65
CUADRO Nº 4: Riesgos Organizacionales.....	66
CUADRO Nº 5: Conocimiento de riesgos.....	68
CUADRO Nº 6: Inducción de riesgos.....	69
CUADRO Nº 7: Riesgo laboral mediano.....	70
CUADRO Nº 8: Nivel de exposición a accidentes.....	71
CUADRO Nº 9: Charlas en cuanto a la prevención de accidentes laborales.....	72
CUADRO Nº 10: Plan de supervisión en cuanto al cumplimiento de lo Previsto en la legislación venezolana para la protección y seguridad laboral.....	73
CUADRO Nº 11: Conocimiento de lo indicado en la Constitución en cuanto a la seguridad industrial.....	75
CUADRO Nº 12: Conocimiento de lo indicado Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras y su Reglamento en materia de salud y seguridad laboral.....	76



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS PARA GRADUADOS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



**ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES DE SALUD Y RIESGO
LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS ADSCRITOS A LA
UNIDAD DE PATRULLAJE MOTORIZADO DEL MUNICIPIO
NAGUANAGUA DE LA POLICÍA DE CARABOBO**

Autor: Sequera H. Oscar M.

Tutora: Blanco C. Mercedes B.

Fecha: Octubre, 2014.

RESUMEN

La implementación de cambios en la organización impacta sobre las actitudes y conductas del personal, en materia de seguridad industrial, cada día en un intento por cumplir con los requerimientos legales y técnicos en los puestos de trabajo se elaboran sistemas de gestión que permitan arropar en su totalidad los procesos protegiendo a la gente y manteniendo la continuidad operativa. Es por ello que se ha planteado como objetivo general “Analizar las condiciones de salud y riesgo laboral de los funcionarios adscritos a la Unidad de Patrullaje Motorizado del Municipio Naguanagua de la Policía de Carabobo” con la finalidad de señalar la dirección de la actitud frente a ella. La investigación estuvo comprendida bajo la modalidad de estudio descriptivo con apoyo de un estudio documental y de campo. Para alcanzar los objetivos se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario, bajo la modalidad de la escala de Lickert aplicado a una muestra representativa de 35 personas. Del análisis de los resultados se llegó a la conclusión, que los trabajadores poseen una tendencia positiva ante la implementación del sistema; sin embargo, se recomienda reforzar los incentivos ya que el componente afectivo se mostró algo disperso.

Palabras claves: Actitud, seguridad integral, sistema de gestión.



UNIVERSITY OF CARABOBO
FACULTY OF SCIENCE ECONOMIC AND SOCIAL
ADDRESS OF GRADUATE STUDIES
MASTER IN MANAGEMENT OF LABOR AND INDUSTRIAL RELATIONS
BÁRBULA CAMPUS



**ANALYSIS OF THE TERMS OF OCCUPATIONAL HEALTH AND
RISK OF OFFICERS ATTACHED TO MOTORIZED
PATROL UNIT TOWN OF POLICE NAGUANAGUA CARABOBO**

Author: Sequera H. Oscar M.

Tutor: Blanco C. Mercedes B.

Date: October, 2014.

ABSTRACT

It is vital to ensure workers, security conditions, health and wellness in an environment suitable and conducive to the full exercise of their physical and mental faculties work, by promoting safe and healthy workplace, prevention of accidents and occupational diseases. Therefore, the present work's general objective is to analyze the conditions of occupational health and risk attached to the Motorised Patrol Unit of Naguanagua Carabobo Police officials. This four specific objectives, the first consisting of efectuar a diagnosis of the current situation regarding health conditions and labor risk attached to the Motorised Patrol Unit of Naguanagua Carabobo Police officers were established; Then, determine the number of officers of the Motor Patrol Unit of Naguanagua Carabobo Police, who are in occupational hazard; third, determine occupational accidents and occupational diseases reflected in the staff of the Motor Patrol Unit Naguanagua Township Police Carabobo; and fourth, to analyze the theoretical and legal compendium that concern the health and occupational risk. In view of the above situation and considering the objectives, the research is located within the quantitative mode of descriptive and field, not experimental, for it was used as a tool for gathering information applying a questionnaire also became a literature review. As for the results obtained when analyzing and interpreting the data collected were of great interest, since they were based on proper health and safety that should be offered in police management.

Keywords: Health Conditions and Occupational Risk of Police Officers.

INTRODUCCIÓN

Cada vez más, las organizaciones establecen entre sus metas aumentar la participación en el mercado, y esta meta tan ambiciosa no podría lograrse sin la participación activa de los trabajadores, quienes constituyen el principal motor de la organización. En base a esto, las organizaciones apuestan por el cumplimiento de los lineamientos establecidos, por la legislación, cuyo espíritu nace en virtud de evitar daños en la gente.

Desde el punto de vista de la gestión del talento humano, específicamente el área de seguridad en el trabajo, se encamina en orientar y garantizar condiciones idóneas para el óptimo desenvolvimiento y desarrollo de los empleados de la organización, el cual debe desarrollarse en condiciones que propicien no sólo el bienestar físico del trabajador, sino también el bienestar mental o emocional; razón por la cual, según las leyes nacionales e internacionales, tanto el empleador como el trabajador están sujetos a deberes y derechos, en torno a la aplicación y seguimiento de estrategias orientadas a la mejora de las condiciones del ambiente, en pro del sano desarrollo del trabajador y su entorno y de la mayor productividad de la empresa, temática que puede gestionarse a través un sistema de seguridad adecuado, con objetivos de prevención definidos, un plan de seguridad del trabajo, dependiendo de sus necesidades; es entonces de ésta manera como las organizaciones obtienen el logro de los objetivos planteados, puesto que cuentan con un aliado que laborará en pro de dichos objetivos.

En base a lo anteriormente planteado, la empresa objeto de estudio, ha apostado por la implementación de un sistema de gestión de seguridad integral que permita, gestionar ésta valiosa meta, a través del establecimiento de objetivos, y actividades que conlleven a crear una cultura de seguridad en los trabajadores de la

organización, y es por ello que nace el objetivo de ésta investigación, la cual busca determinar la actitud de los trabajadores frente a la implementación de éste sistema de gestión, y así conocer la tendencia actitudinal y por ende las probabilidades de éxito de dicho sistema.

Es por ello que esta investigación es de tipo descriptiva, con apoyo documental y de campo. Para alcanzar el objetivo planteado se utilizará como instrumento de recolección de datos un cuestionario, bajo escalamiento tipo Lickert, basado en los procesos inherentes a la implementación del sistema de gestión de seguridad integral, y así conocer que piensa, siente y reacciona el trabajador ante dicho proceso.

Es así como el contenido de la presente investigación está conformado por cuatro capítulos, distribuidos de la siguiente manera:

Capítulo I El Problema, el cual señala el planteamiento del problema que está descrito de lo general a lo particular, permitiendo definir la temática que se está abordando, luego en base a la formulación del problema surgen el objetivo general y objetivos específicos y la correspondiente justificación que apoya esta investigación.

Capítulo II Marco Teórico Referencial, en este se establecen los antecedentes que guardan relación con el objeto de estudio, además de las bases teóricas referidas a la temática que permitan el desarrollo del trabajo, así como también lo referente al sistema de gestión de seguridad integral, y la definición de términos básicos.

Capítulo III Marco Metodológico, abordará lo referente a la naturaleza de la investigación, la estrategia metodológica incluyendo el cuadro técnico metodológico, además de las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la confiabilidad y validez y la población y muestra.

Capítulo IV Análisis e Interpretación de los Resultados, donde se representarán gráficamente los resultados obtenidos para su respectivo análisis e interpretación, así finalmente alcanzar las conclusiones de esta investigación y las recomendaciones respectivas en torno a la temática abordada.

Conclusiones y Recomendaciones, Y la última parte del trabajo está conformada por las conclusiones que representan los juicios de valor y las perspectivas del investigador, derivadas de todo el proceso de investigación en su ámbito general, en razón de los objetivos propuestos; finalizando con la lista de referencias y la presentación de los anexos.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

La seguridad en el medio ambiente laboral, es un tema que viene cobrando gran relevancia en el campo de la salud y seguridad laboral, en el mundo organizacional, debido a la dinámica impuesta por los modelos de producción, formas de trabajo y otros elementos intervinientes; que arroja como resultado la aparición de nuevos riesgos y enfermedades ocupacionales, afectando de forma significativa a la fuerza trabajadora.

Cabe citar las estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2012), a las cuales hace mención en una publicación en su página web:

Cada día mueren 6.300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo – más de 2,3 millones de muertes por año. Anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo, muchos de estos accidentes resultan en absentismo laboral. (p.1).

En este orden de ideas, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, se constituyen en una serie de directrices y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo, al ambiente físico donde se ejecutan, a los equipos y dispositivos empleados en el desarrollo de sus funciones; promoviendo de esta forma un espacio de trabajo adecuado seguro y saludable, además de la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

Ahora bien, la seguridad y la salud en el medio laboral difiere enormemente entre países, sectores económicos, tipo de actividad y grupos sociales, razón por la cual, las pautas en esta materia, dictadas por los distintos entes reguladores de la misma, se ajustan a través de las distintas legislaciones a las necesidades propias de

cada sector del ámbito productivo, comercial y de servicios, tanto a nivel público como privado.

En cuanto, a las condiciones de salud y bienestar en el entorno de trabajo se encuentran establecidas en un amplio marco legal, el cual abarca desde el ámbito Internacional, bajo el amparo principalmente de los innumerables Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Normas, hasta en ámbito nacional, puesto de manifiesto en las distintas disposiciones legales que el Estado Venezolano contempla en los distintos instrumentos de orden legal: La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSS) y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2005), y su Reglamento, Ley para las Personas con Discapacidad (2007), Ley de protección a la Familia, Maternidad y Paternidad (2007), entre otras.

Por otra parte, en materia de seguridad laboral, la incidencia del factor del riesgo según el tipo de actividad profesional, juega un papel importante, toda vez que su grado de intensidad determinará o no la materialización de un daño profesional. La carrera policial es una actividad de reconocido riesgo, quienes ejercen labores en los cuerpos de seguridad, se encuentran expuestos a situaciones especiales de alta peligrosidad, que contribuyen a un mayor y más rápido deterioro de la salud y el bienestar psíquico, emocional, físico y social del trabajador. Así como también sobre la organización, debido al aumento de ausentismo, abandono, rotación y mengua del servicio prestado.

En este sentido, el policía desarrolla su labor en un entorno conflictivo, en el límite de la marginalidad y criminalidad. Además su herramienta habitual de trabajo (la defensa y el arma de reglamento) tiene un riesgo genérico que se añade como

factor de estrés, enfermedad de tipo ocupacional, que desencadena en una serie de consecuencias negativas para el buen desempeño de la función de servidor público.

Es el caso específico, de quienes laboran en la Unidad de Patrullaje Motorizado Norte de la Policía del Estado Carabobo del Municipio Naguanagua, adscrita a la Dirección de Operaciones como parte del Departamento de Unidades Tácticas de Apoyo Operacional y que su función principal es, como se describe en la Página Web de la Policía de Carabobo (2012):

Brindar protección y seguridad a la ciudadanía y sus bienes, ser garante del resguardo de las entidades Bancarias, comercios e industrias, así como también prestar el apoyo inmediato y oportuno a las diferentes dependencias de la Policía de Carabobo cuando lo requieran. (p.1).

Ahora bien, teniendo como norte la premisa y el compromiso de brindar seguridad a los ciudadanos, resulta contradictorio que los funcionarios policiales que laboran en la mencionada Unidad de Patrullaje Motorizado, presenten una alta tasa de siniestralidad, específicamente accidentes viales, motivado principalmente por la carencia de una efectiva Política de Seguridad y Salud Ocupacional. Esta situación que se evidencia actualmente, producto de la ardua labor que vienen desempeñando estos servidores públicos, a quienes no se les aplica un debido horario, según lo contemplado en la Ley del Estatuto de la Función Policial (LEFPOL), que en su artículo 61, expone que los funcionarios y funcionarias policiales tienen derecho a una jornada que permita su desarrollo físico, espiritual y cultural, así como el descanso y esparcimiento; tanto así que trabajan hasta altas horas de la noche, de lunes a viernes, y fines de semana también, causando de esta forma un agotamiento severo, alto grado de fatiga y un excesivo estrés; factores determinantes a la hora de presentarse eventualidades durante el cumplimiento de las labores policíacas.

Al respecto, cabe mencionar entonces, que la duración excesiva de la jornada de trabajo no conduce a una mayor eficiencia o productividad (efectividad), sino que redundando en mayor desgaste de la persona y en una desmejora notable de la calidad del servicio prestada.

En otro orden de ideas, distintos estudios de Organismos Internacionales, hacen mención a la no viabilidad del trabajo nocturno en motocicletas, debido al alto índice de riesgo existente, principalmente atribuido a la escasa visión en horas de la noche, aunado a esta situación, se evidencia la falta de pericia de los funcionarios y de los implementos de seguridad adecuados. Muchas de las unidades de patrullaje motorizado, son adquiridas sin tomar en cuenta si su diseño ergonómico se encuentra adaptado a las funciones desempeñadas que se requieren, ya que la mayoría tienen un tiempo estimado de conducir por más de doce (12) horas diarias, y hasta quince días continuos con descansos de solo uno (1) o dos (2) días, por lo general.

Ciertamente, son innumerables las enfermedades que se derivan de esta actividad laboral, entre las que se puede mencionar: los problemas respiratorios, renales, de circulación, que son ocasionados por la alta exposición al ruido, al monóxido de carbono, a la lluvia, al sol, entre otros, así como las distintas acciones de peligrosidad tales como el violentar leyes de tránsito a la hora de responder al llamado de emergencia de un compañero, al tener que verificar una alarma de un banco o al acudir a una emergencia poniendo en riesgo su propia integridad física.

Asimismo, aunado a las enfermedades de carácter físico también se encuentran los padecimientos de naturaleza psicosocial, que son inherentes a la función policial, entre los que destaca el estrés, que se manifiesta en la mayor parte de las actividades del día a día en las que se desempeña el funcionario policial.

Por otra parte, cabe mencionar que las diversas investigaciones sobre el estrés laboral, sus consecuencias y características, han develado la existencia de un trastorno, conocido como el síndrome de burnout, Síndrome de estar quemado por el trabajo o desgaste profesional”, caracterizado principalmente por un exceso de agotamiento físico y psicológico, que conlleva a un baja motivación, y la presencia de actitudes negativas que inciden en su labor profesional.

En todo caso, la situación problemática planteada, también tiene su raíz en la escasa inversión que se realiza, en la adquisición de equipamiento policial que garantice la seguridad del patrullero en el área operativa, así como la falta de mantenimiento preventivo y correctivo de las unidades que conforman la flota motorizada, restando de esta forma la efectividad y seguridad en el cumplimiento de sus deberes e incrementando los riesgos laborales y más aún la ocurrencia de accidentes laborales.

Surge de esta forma la inquietud por indagar a fondo sobre las condiciones de salud y riesgo laboral de los funcionarios adscritos a la Unidad de Patrullaje Motorizado del Municipio Naguanagua de La Policía de Carabobo, toda vez que las mismas alteran la calidad de vida laboral y afectan de forma significativa la salud física, psíquica, emocional y social del trabajador en la figura del funcionario policial, incidiendo de forma considerable sobre su rendimiento laboral, y a su vez impactan de manera directa a la organización y finalmente a la ciudadanía que recibe el servicio; contradiciendo de esta forma los compromisos establecidos en los distintos instrumentos reguladores de la materia de salud y seguridad ocupacional.

Por todas estas razones surgen distintas interrogantes, para las cuales es preciso dar respuestas: ¿Cuál es la situación actual en cuanto a las condiciones de salud y riesgo laboral de los funcionarios adscritos a la Unidad de Patrullaje Motorizado del Municipio Naguanagua de la Policía de Carabobo?, ¿Qué número de

funcionarios de la Unidad de Patrullaje Motorizado del Municipio Naguanagua de la Policía de Carabobo, han sido objeto de accidentes laborales y/o enfermedades ocupacionales? Y ¿Qué medidas se deben tomar para que esta situación de riesgo laboral mejore con respecto a la Unidad de Patrullaje Motorizado del Municipio Naguanagua de la Policía de Carabobo?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Analizar las condiciones de salud y riesgo laboral de los funcionarios adscritos a la Unidad de Patrullaje Motorizado del Municipio Naguanagua de la Policía de Carabobo.

OBJETIVO ESPECÍFICOS

- Efectuar un diagnóstico de la situación actual en cuanto a las condiciones de salud y riesgo laboral de los funcionarios adscritos a la Unidad de Patrullaje Motorizado del Municipio Naguanagua de la Policía de Carabobo.
- Estimar el número de funcionarios de la Unidad de Patrullaje Motorizado del Municipio Naguanagua de la Policía de Carabobo que están en riesgo laboral.
- Determinar los accidentes laborales y enfermedades ocupacionales reflejadas en los funcionarios de la Unidad de Patrullaje Motorizado del Municipio Naguanagua de la Policía de Carabobo.

JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La Seguridad e Higiene Industrial a través del tiempo ha tenido una mediana evolución, esto se debe en particular por la resistencia al cambio, algunas personas aún no han tomado conciencia de lo importante que es para las organizaciones, el cuidar de la salud y la seguridad de sus trabajadores y trabajadoras; siguen inclinándose a ideas antiguas basadas en medidas primitivas, relativas a la regulación de los riesgos de vida, a pesar de la existencia de una amplia legislación en la materia, que se concentra en la protección y bienestar del trabajador durante su jornada laboral.

En este sentido, se puede mencionar que un horario de trabajo no adecuado, que sobrepasa los límites de tiempo legal y las complejas tareas en el trabajo, junto a la no aplicación de las justas medidas de seguridad e higiene, suelen producir perversos efectos, tales como, aumento en los riesgos laborales, cuadros de depresión, ansiedad, fatiga crónica, trastornos del sueño, frustración y el desarrollo de actitudes pesimistas. Ahora bien, el éxito en el desempeño de las labores de los funcionarios policiales, en especial de aquellos adscritos a las unidades motorizadas, dependerá entre otras cosas de poder contar con unas apropiadas condiciones de vida laboral, salud física y mental, que de no ser así, podrían presentarse distintas consecuencias negativas y por ende la disminución de la calidad de los servicios que prestan.

Es por este motivo que el interés principal de esta investigación, es aportar un estudio focalizado de un sector laboral afectado considerablemente por la carencia de la aplicación de lineamientos precisos en materia de seguridad y salud ocupacional, como lo son los cuerpos de seguridad del estado y específicamente la Unidad Motorizada del Municipio Naguanagua del Estado Carabobo.

Es así como, el conocimiento de las condiciones de bienestar para mejorar la calidad de vida laboral, es un tema relevante para la organización, pues redundará en una eficaz y eficiente productividad en la prestación del servicio por parte de la masa laboral, en este caso de la Policía del Estado Carabobo, adscrito a la gobernación del estado.

La presente investigación abarca diversas dimensiones. En primer lugar, el punto de vista jurídico, porque permite revisar una aproximación a las distintas leyes que rigen la materia de seguridad y salud ocupacional en el país, y corroborar los beneficios de su debida aplicación en el ejercicio de la función policial, así mismo aportar elementos para la reflexión sobre las implicaciones de su inobservancia, desde el ámbito legal y social. En un segundo lugar, desde el punto de vista psicosocial, debido a la relevancia que viene ganando en la actualidad, por su vinculación con la Seguridad Social Nacional, constituyéndose en un invaluable aporte en la materia.

Es así, que su importancia no solo radica en su contenido teórico, sino en su capacidad de concientizar y despertar la atención que merece esta problemática, en la construcción de una sociedad más justa, dedicada a velar por los derechos y deberes de los trabajadores, en este caso, de los funcionarios policiales adscritos a la Policía del Estado Carabobo.

Desde el punto de vista metodológico, se trata de una investigación cuantitativa de tipo descriptiva, de campo; orientada hacia la salud y seguridad laboral de los funcionarios policiales de la unidad motorizada de la policía.

Finalmente, el trabajo pretende convertirse en un catalizador con aportes cognitivos y significativos para las entidades de trabajo, más específico para la Policía Estatal de Carabobo, en lo que respecta a la salud y seguridad laboral, en cuanto a los riesgos presentes durante la jornada de trabajo; para la motivación de los

funcionarios policiales, en razón del cumplimiento de sus deberes en lo concerniente a la seguridad laboral; de los cuerpos policiales, para que tomen todas la medidas de seguridad laboral para minimizar los riesgos ante posibles accidentes y enfermedades ocupacionales; asimismo, invita a los estudiantes, además de los profesionales del área de relaciones industriales y seguridad industrial a fin de continuar con investigaciones en este plano, que conlleven a la prevención de riesgos laborales para una óptima salud y bienestar para los trabajadores.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

El marco teórico constituye en el proceso de investigación el marco conceptual; tomando como referencia para su presentación el objeto de estudio, para su contextualización. Siendo el mismo de gran importancia, porque es la base conceptual y característica que soportará el desarrollo de la investigación, así como el análisis y discusión de los resultados.

Es por ello que cabe mencionar lo señalado por Balestrini, M. (1998:85), con respecto a la definición del marco teórico: “Es el resultado de la selección de aquellos aspectos más relacionados del cuerpo teórico epistemológico que asume, referidos al tema específico elegido para su estudio”.

Antecedentes de la Investigación

Los antecedentes son el resultado de la búsqueda adecuada a la temática similar de la investigación; el contenido que poseen estos documentos son de importancia significativa, ya que brindan un valioso aporte a la comprensión del objeto de estudio. Consisten en la revisión de documentos contenidos de estudios que directa o indirectamente están correspondidos con la situación planteada en la investigación.

Ahora bien, para el desarrollo de la presente investigación se consultaron diferentes trabajos, revistas, libros, leyes, convenios, decretos, artículos, publicaciones web e investigaciones, todos relacionados con el tema en estudio; que apoyaron y contribuyeron a la elaboración de éste trabajo. A continuación se mencionan las siguientes investigaciones:

DELGADO P. DAYSY L. (2012). En su Trabajo de Grado titulado: Riesgos derivados de las condiciones de trabajo y de la percepción de la salud según el género de la población trabajadora en España. Para optar al Título de Doctora en Ciencias Medico-Sociales y Documentación Científica, en el Departamento de Ciencias Sanitarias y Medico-Sociales, Universidad de Alcalá de Henares, España. Tuvo como objetivo describir la exposición a riesgos laborales derivados de las condiciones de trabajo y analizar la percepción de salud derivada del trabajo en hombres y en mujeres que trabajan en España. Para ello en la metodología se diseñó un estudio transversal que incluyó un análisis cuantitativo a partir de la información de la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT) efectuada de diciembre 2006 - abril 2007. La población estudiada son 11,056 trabajadores de ambos sexos registrados en el censo de afiliación de la Seguridad Social en España. La información que se ha recogido de la encuesta corresponde a las características socio demográficas, laborales y de exposición a diferentes condiciones de trabajo (riesgos químicos, biológicos, físicos, carga mental o física, riesgos psicosociales y violencia en el trabajo) de la totalidad de los trabajadores encuestados.

Se estimaron las prevalencias de exposición según variables individuales y agrupadas a estas condiciones de trabajo según sexo y se ha determinado el impacto de asociación entre características socio demográficas-laborales y condiciones de trabajo. Con respecto a la percepción de salud derivada del trabajo se ha analizado mediante la descripción de prevalencias y su impacto de asociación entre condiciones socio demográfica, laborales, condiciones de trabajo, daños a la salud y la percepción de salud derivada del trabajo a través de un análisis multifactorial.

Los resultados muestran que de la totalidad de los trabajadores encuestados, los hombres declaran estar más expuestos a riesgos químicos (OR 1,47, IC95por ciento 1,388-1,562) derivado principalmente de la inhalación de contaminantes químicos (OR 2,05, IC95por ciento 1,899-1,222), a condiciones físicas (OR 1,49,

IC95por ciento 1,420-1,581) derivado de la exposición a vibraciones (OR 3,13, IC95por ciento 2,772 - 3,542) y por ruido inadecuado (OR 2,06, IC95por ciento 1,844 - 2,308)y a condiciones derivados de la carga física de trabajo (OR 1,49, IC95por ciento 1,398-1,591) principalmente por levantar o mover cosas (OR 1,85, IC95por ciento 1,712-2,006)y por realizar fuerza importante (OR 1,81, IC95por ciento 1,681-1,908). Mientras que las mujeres refieren mayor exposición a contaminantes biológicos (OR 1,19, IC95por ciento ,784- ,899).

Las características socio demográficas-laborales que se asocian a mayor riesgo de exposición a CT derivado de riesgos químicos son ser hombre, mayor de 55 años, con educación primaria, trabajar en la construcción, en producción, en una empresa pública, subcontratada, a tiempo completo, trabajar los fines de semana, antigüedad mayor de un año y prolongar su jornada laboral, eleva hasta cuatro veces la probabilidad de exposición a contaminantes químicos en comparación con una mujer con las mismas características.

Con respecto a las condiciones físicas, las características que se asocian a mayor riesgo de exposición son ser hombre mayor de 55 años, nacionalidad española, con educación primaria, trabajar en la construcción, en producción, en una empresa pública, con contrato temporal, trabajar >40 horas/semana, en fines de semana, antigüedad mayor de un año y prolongar su jornada laboral, eleva hasta cuatro veces la probabilidad de exposición a riesgos físicos en comparación con una mujer con las mismas características.

En cuanto a los contaminantes biológicos las características que se asocian a mayor a mayor riesgo de exposición son ser mujer, de edad entre 25 a 54 años, trabajar en el sector agrario, aislada, en una empresa pública, subcontratada, trabajar los fines de semana, y antigüedad mayor de un año, eleva hasta tres veces la

probabilidad de exposición a riesgos biológicos en comparación con los hombres con las mismas características.

Por último, las características que se asocian a mayor riesgo de exposición a carga física del trabajo son ser hombre, de edad entre 25 a 54 años, nacionalidad extranjera, con educación primaria, trabajar en el sector agrario, aislado, en una empresa pública, con contrato fijo, los fines de semana y prolongar su jornada laboral, eleva hasta cuatro veces la probabilidad de exposición a riesgos derivados de la carga física en comparación con las mujeres una mujer con las mismas características.

Las condiciones de trabajo derivadas de la carga mental, riesgos psicosociales y violencia en el trabajo no muestran diferencias significativas entre hombres y mujeres. Los resultados de percepción de salud derivada del trabajo muestran que los hombres (OR 1,20 IC95por ciento 1,070-1,360) presentan más riesgo de percibir que su salud está afectada por el trabajo en comparación con las mujeres.

Las características socios demográficos, laborales y las CT asociadas a mayor riesgo de percibir que la salud está afectada por el trabajo son ser hombre, de entre 25 a 55 años, que trabaja entre semana, >40 horas/semana, y con antigüedad mayor de un año, expuesto a contaminantes químicos, riesgos físicos, carga física y mental del trabajo, riesgos psicosociales, violencia en el trabajo, accidente de trabajo y diagnóstico o reconocimiento de alguna enfermedad profesional, eleva hasta nueve veces la probabilidad de percibir que su salud está afectada por el trabajo en comparación con una mujer con las mismas características.

Para concluir con respecto a la anterior consulta se puede mencionar que existen diferencias en la exposición a condiciones de trabajo entre hombres y mujeres, que los hombres tienen más riesgo de estar expuestos a contaminantes

químicos, físicos y carga física del trabajo y las mujeres más expuestas a contaminantes biológicos. Y con respecto a percepción a la salud derivada del trabajo los hombres son los que presentan más riesgo de percibir que su salud está afectada por el trabajo. Es indispensable e inminente contar con información sobre los riesgos a los que están expuestos los trabajadores según su sexo, tomar medidas preventivas de forma oportuna en función de su exposición evitara situaciones que pongan en peligro la salud de los trabajadores. Resulto interesante la presente consulta, ya que permitió conocer datos estadísticos concretos en referencia a las condiciones de trabajos de hombres y mujeres en España, además sirvió de apoyo para la parte metodológica.

RIVAS, YORAIMA (2012). En su Trabajo de Grado titulado, Impacto del Estrés Laboral en el Rendimiento Ocupacional en Funcionarios Policiales de un Municipio del Estado Anzoátegui, para optar por el Título de Magíster en Salud Ocupacional Mención Medicina del Trabajo, presentado en la Universidad Nacional Experimental de Guayana, ante la Coordinación de Investigación y Postgrado del Programa de Salud Ocupacional, Mención Medicina del Trabajo. Dicho trabajo tiene como objetivo determinar el impacto del estrés laboral y su influencia en el rendimiento ocupacional en funcionarios policiales de un Municipio del Estado Anzoátegui.

La investigación se enmarcó en un nivel descriptivo, correlacional, transversal y un diseño de campo; con una población de 30 funcionarios policiales: 15 trabajadores expuestos (patrulleros motorizados) y 15 trabajadores controles (funcionarios administrativos).

Cabe mencionar que el instrumento utilizado fue un cuestionario de estrés laboral validado por la OIT/OMS. Para caracterizar el rendimiento ocupacional, se elaboró un cuestionario de acuerdo al perfil del cargo del funcionario, con un total de

20 ítems, validado de contenido a través del juicio de tres expertos. Concluyendo que el estrés laboral no constituyó una variable predictiva en el rendimiento ocupacional de los funcionarios policiales. Se sugirieron estrategias para abordar el estrés laboral a nivel institucional e individual, así como reconocimientos e incentivos a los trabajadores por su destacado rendimiento.

En relación al trabajo de grado consultado, se debe señalar que el mismo ha sido de gran importancia en el proceso de investigación, ya que el mismo tiene similitud con el sujeto en estudio, y en la línea temática, al hablar del estrés laboral y el rendimiento ocupacional, permitiendo orientar de esta forma la presente investigación, asimismo, se hizo una revisión exhaustiva de cada capítulo para su mayor comprensión, tomando como referencia los aspectos más relevantes para el presente estudio.

FREMAP (2012). En su Publicación Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social Número 61, titulada, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Desarrollo Normativo. Dicha publicación hace referencia al compendio de los reales decretos, leyes y reglamentos vigentes de la legislación española en materia de salud y seguridad laboral. Es un documento científico legal, que reúne toda la normativa legal vigente, y que tiene como objetivo dar a conocer las bases legales que rigen la materia de salud y seguridad laboral del país.

En relación a la publicación, es importante mencionar que la misma represento un antecedente de gran apoyo para el proceso investigativo, ya que se pudo revisar toda la legislación vigente en materia de salud y seguridad laboral en España, además de establecer comparaciones con la legislación vigente en Venezuela. Asimismo, hay que señalar que España cuenta con un sistema de legislación amplio y pertinente, que es referencial para distintos países por su alto nivel reglamentario.

Cabe destacar que todos los documentos consultados, representan un soporte fundamental para la estructuración del trabajo, estudio, y comprensión de la legislación vigente en materia de salud y riesgo laboral, en cuanto a los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, con respecto al ejercicio de la función policial.

ALVIAREZ, JESICA. (2010). En el Trabajo de Grado titulado: Diseño de Módulos Estratégicos Gerenciales para el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo del MPPRIJ. Presentado en la Universidad Nacional Experimental Politécnica “Antonio José de Sucre”, Vice-Rectorado “Luis Caballero Mejías”, Dirección de Investigación y Postgrado; para optar al título de Magister en Ingeniería Industrial. Que tuvo como objetivo general Diseñar los Módulos Estratégicos Gerenciales para el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo del MPPRIJ. La investigación se desarrolló para ser aplicada en el sector Público, específicamente, validada en el Ministerio del Poder Popular para Relaciones Interiores y Justicia (MPPRIJ) para el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo que funciona en la Torre Principal- MPPRIJ, ubicado en Caracas, Distrito Capital.

Asimismo, el diagnóstico de las condiciones y medio ambiente de trabajo se realizará en base a una muestra representativa de las diversas áreas homogéneas existentes en las Instalaciones de la Torre Principal –MPPRIJ. Por otra parte, los Módulos Estratégicos Gerenciales fueron diseñados en base a las exigencias legales establecidas en la LOPCYMAT, Reglamento Parcial LOPCYMAT y Norma Técnica NT-01-2008, Norma ISO 9001:2008, además de las principales normativas internacionales vinculantes.

La consulta del trabajo de grado se orientó en la revisión del marco teórico referencial y el marco metodológico, en función de tomar los aspectos más importantes para el desarrollo de la presente investigación, siendo de gran apoyo para las referencias bibliográficas a consultar.

SALOMÓN, LETICIA. (2004). En el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Titulado, El Desempeño Policial y la Satisfacción de la Ciudadanía. Para el desarrollo de este tema es preciso referirse a un punto clave de la relación policía y comunidad, como es la imagen policial, además de su legitimidad ante la ciudadanía, lo cual está vinculado a la percepción de ésta sobre la criminalidad y la eficiencia con que la Policía se enfrenta a ella. Para lograr esta aproximación se realizó una pequeña encuesta en octubre del 2003 en cuatro ciudades del país, Tegucigalpa, San Pedro Sula, La Ceiba y Danlí, la cual incluyó tres ejes temáticos: percepción ciudadana, victimización y percepción y auto percepción policial, y tres grupos de estudio: ciudadanos que no han sido víctimas de la delincuencia, ciudadanos que sí lo han sido y policías de posta, calles y patrullas. Detalles de la encuesta y de los cuestionarios que se aplicaron se adjuntan en los anexos de este estudio para facilitar futuras aplicaciones con mayor cobertura y representatividad.

Es importante destacar que todo estudio sobre percepción ciudadana de la institución policial y de su desempeño, constituye un instrumento valioso para la toma de decisiones en materia de política de seguridad hacia lo interno y lo externo de la institución, ya sea para modificar prácticas que no son las más adecuadas, mejorar aspectos de la formación y capacitación policiales, o fortalecer la comunicación entre la Policía y la comunidad.

El desarrollo de este trabajo ha pretendido encontrar los ejes de la preocupación central que es el desempeño policial y la satisfacción de la ciudadanía”, situación que ha permitido reflexionar sobre la percepción ciudadana en torno a importantes temas que tienen que ver con la imagen y la legitimidad de la institución policial ante la ciudadanía. La principal conclusión es que la ciudadanía no se encuentra satisfecha con el desempeño de la institución que está llamada a garantizar su seguridad.

En ocasión a lo planteado en tan interesante publicación expuesta y dada a conocer por ante las Naciones Unidas, se puede categorizar como un referente importante y de gran trascendencia, por su contenido, que permitió, ubicar al investigador en un punto referencial, en cuanto a la situación actual que presentan otros países, que de cierta manera se iguala con la situación de los funcionarios policiales en Venezuela, en lo que respecta al desempeño policial y su relación con la ciudadanía en cuanto al grado de satisfacción, permitiendo conocer basamentos legales, prácticas comunes, procedimientos, reglas, seguridad ciudadana, seguridad de los funcionarios, entre otros puntos, que permitieron contrastar, estudiar y analizar en lo referente al desarrollo teórico.

Bases Teóricas

Las bases teóricas componen los conceptos, definiciones y teorías que ayudan ubicar el problema en estudio. De allí pues, que en la presente investigación es conveniente la revisión y análisis de documentos bibliográficos que proporcionen fundamentos teóricos para así sustentarla y contextualizarla. A continuación, se presentan las perspectivas teóricas que componen la investigación, que va a establecer un esquema de conceptos, enfoques, teorías y características que apoyan al estudio, permitiendo de esta forma abordar la situación planteada, a manera de establecer un marco teórico referencial que de soporte a la investigación, para el posterior análisis e interpretación de los resultados.

Salud y Seguridad Laboral

Según Mendiver, F. (2001:10), “la salud y la seguridad laboral constituye una disciplina muy amplia que abarca múltiples campos especializados”.

En su sentido más general dicha disciplina es tan amplia que comprende tres sub áreas: salud, seguridad laboral y condiciones y medio ambiente de trabajo. Asimismo debe garantizar: El fomento y el mantenimiento del grado más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, sea cual fuere su ocupación; la prevención entre los trabajadores de las consecuencias negativas que sus condiciones de trabajo pueden tener en la salud; la protección de los trabajadores en su lugar de empleo y un entorno laboral adaptado a las necesidades físicas y mentales de los trabajadores.

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2006) se refiere a que la salud laboral tiene como finalidad promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en resumen, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea .

De ahí que la salud y la seguridad laborales abarcan el bienestar social, mental y físico de los trabajadores, es decir, toda la persona. Para que la práctica en materia de salud y seguridad laborales consiga estos objetivos, son necesarias la colaboración y la participación de los empleadores y de los trabajadores en programas de salud y seguridad, y se deben tener en cuenta distintas cuestiones relativas a la medicina laboral, la higiene industrial, la toxicología, la formación, la seguridad técnica, la ergonomía y la psicología, entre otros.

A veces, se presta menos atención a los problemas de salud laboral que a los de seguridad laboral, porque generalmente es más difícil resolver aquéllos. Ahora bien, cuando se aborda la cuestión de la salud, también se aborda la de la seguridad,

porque, por definición, un lugar de trabajo saludable es también un lugar de trabajo seguro. En cambio, puede que no sea cierto a la inversa, pues un lugar de trabajo considerado seguro no es forzosamente también un lugar de trabajo saludable. Lo importante es que hay que abordar en todos los lugares de trabajo los problemas de salud y de seguridad.

Igualmente, con respecto a las condiciones y ambiente laboral, Aisa y Otros. (2000:2) las define como “cualquier característica del trabajo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador”. Así pues, las condiciones de trabajo son el estado de las máquinas, el ruido producido por estas, los disolventes empleados para limpiar ciertos materiales, la iluminación, la atención requerida, las relaciones con los demás. Las malas condiciones de trabajo influyen en la salud y la seguridad del trabajador.

Las condiciones de trabajo insanas o inseguras no se dan únicamente en las fábricas o plantas industriales, se pueden hallar en cualquier lugar, tanto si se trabaja en un recinto cerrado como al aire libre.

En resumen, las actividades en materia de salud y seguridad laboral deben tener por objeto evitar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, reconociendo al mismo tiempo la relación que existe entre la salud y la seguridad de los trabajadores, el lugar de trabajo y el entorno fuera del lugar de trabajo. Al respecto Chiavenato, I. (2004:391) señala que: "La salud del empleado se puede ver mermada por enfermedades, accidentes o estrés". Asimismo explica el autor que los gerentes deben asumir la responsabilidad de cuidar el estado general de salud de los empleados, incluido el bienestar psicológico.

Los Accidentes Laborales y las Enfermedades Ocupacionales o Profesionales

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

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

donde se ejecutan sus funciones, tales como el trabajador que ejerce funciones sindicales.

Riesgo Laboral

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

Un riesgo laboral representa la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Ahora bien, para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valoraran conjuntamente: la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad o magnitud del mismo. En tal sentido, se entiende por riesgo laboral grave e inminente aquel que resulte probable racionalmente, que se materialice en un futuro inmediato y puede suponer un daño grave para la salud de los trabajadores. En consecuencia se está en situación de riesgo grave e inminente cuando: Existe una probabilidad racional de que el riesgo se materialice o concrete de modo efectivo ó la materialización se aprecie inmediata, y por tanto, difícilmente evitable en un corto lapso de tiempo. Es por ello que la LOPCYMAT ante la presencia de riesgos en los entornos laborales obliga al patrono a informar, y notificar por escrito a los trabajadores, ante la presencia de riesgos, y como evitarlos.

La Teoría de Cristina Maslach y Susan Jackson del Síndrome de Burnout

La Teoría de Cristina Maslach y Susan Jackson. La Psicóloga Social Chistina Maslach, dio a conocer esta palabra del síndrome de burnout de forma pública en un Congreso Anual de la Asociación Americana de Psicólogos. Describiéndolo como un fenómeno de agotamiento de trabajadores que ejercían su actividad laboral con o para personas, en lo que se denominó trabajadores de servicios humanos. Profesionales que mantienen un contacto constante y directo con personas que son beneficiarias del propio trabajo: docentes, servicios sociales, sanitarios, fuerzas de orden público, entre otros. El término hace referencia a una situación de agotamiento, cansancio emocional, desgaste o fatiga psíquica en el trabajo, disminución de la realización personal, de la cantidad y calidad del trabajo y pérdida de energía, sobrepasando y agotando la capacidad de afrontar una situación laboral, familiar o social de forma adaptativa.

A pesar de esto, la investigación sobre el burnout se ha centrado en el nivel laboral. La definición más aceptada es la contrastada por Maslach, C y Jackson, S. (1977:1), que desde una perspectiva psicosocial comenzaron a estudiar e identificar las distintas condiciones del trabajo que conducen al burnout, indicando que “es un estrés crónico producido por el contacto con los clientes, el cual lleva a extenuación y distanciamiento emocional con los beneficiarios de su trabajo”.

Asimismo, estas autoras, identificaron tres aspectos básicos que conformaban el burnout: cansancio emocional, despersonalización y disminución de la realización personal. El cansancio emocional, supone síntomas de pérdida de energía, agotamiento físico y psíquico, fatiga, desgaste y sentimientos de estar al límite, y ocurre cuando la fuerza emocional se va consumiendo y el profesional ve cómo se vacía su capacidad de entrega a los demás, desde un nivel personal, físico y psicológico. La despersonalización, supone la aparición de unos sentimientos y

actitudes negativas y cínicas acerca del sujeto con el que se trabaja, con un distanciamiento emocional, irritabilidad y rechazo de los mismos.

La baja realización personal, implica sentimientos de incapacidad, baja autoestima, baja efectividad en el trabajo, ideas de fracaso respecto a la propia realización del mismo, evaluación negativa, infeliz y descontento con su labor, incluso síntomas propios de depresión como moral baja, incremento de la irritabilidad, evitación de las relaciones interpersonales y profesionales, baja productividad e incapacidad para soportar la presión.

Teoría del Estrés

El estrés como fenómeno, se ha estudiado a través de su historia evolutiva en tres grupos, según la consideración del estrés como estímulo, como una respuesta o como un proceso interactivo entre la persona y el medio. Hans Selye, fue quién popularizó este término mediante sus estudios realizados sobre características similares entre pacientes como era la pérdida de peso, el cansancio extenuante, por lo que logra concluir que el estrés es la respuesta adaptativa del organismo ante diversos estresores, en la que el organismo busca la forma de emitir una respuesta ante situaciones que llegan a impresionarlo de modo tal que impacta sus sentidos y una de sus respuesta es el estrés.

Es así como, Everly (1989) citado por Guerrero, E y Vicente, F. (2001:3) distingue dos tipos principales de estresores: los psicosociales, que se refieren a aquellas situaciones que no causan directamente la respuesta de estrés, sino que se convierten en estresores a través de la interpretación cognitiva, y los estresores biológicos, que son estímulos que se convierten estresores por producir cambios bioquímicos dentro del organismo. Los acontecimientos vitales sean intensos o extraordinarios, son aquellas experiencias que alteran o amenazan las actividades

normales llevadas a cabo por el individuo que lo padece, produciendo cambios significativos en su conducta. Por tales cambios sufridos, se deben realizar modificaciones en cuanto a la adaptación de manera brusca a los hechos que acontecen a quien lo padece, obteniendo como respuesta el estrés.

Por otro lado Guerrero, E y Vicente, F. (2001:37), mencionan que: “Se entiende por situaciones de tensión crónica mantenida, aquellas que además de generar estrés, se mantienen durante largos períodos de tiempo, tales como un mal ambiente laboral, una enfermedad prolongada ”.

Ahora bien, también existen otros factores como lo son el tipo de profesión, las aficiones, la frecuencia de contactos sociales, como elementos determinantes de las demandas en donde las personas se ven sometidas, que logran facilitar, la determinación del grado de estrés en los que son inmersos. El estrés es algo común e inherente a todas las personas. Empieza siendo un estado de sobre activación que contribuye en gran medida a la supervivencia, a un adecuado rendimiento en las actividades que se realizan y a un desempeño más eficaz en muchas esferas de nuestra vida. Sin embargo, cuando la activación biológica es demasiado frecuente, intensa, excesivamente prolongada o la persona no tiene, o cree que no tiene, las habilidades suficientes (cognitivas, emocionales, conductuales) para afrontar las situaciones del entorno y percibe que no puede dar una respuesta efectiva a la situación, el estrés se convierte en fenómeno negativo.

El estrés puede verse trasladado al entorno laboral, siendo el desgaste profesional un tipo específico de éste, generado como respuesta a un exceso en las demandas y presiones laborales, se esfuerzan de un modo intenso y sostenido en el tiempo, con una tensión que origina importantes riesgos de contraer enfermedades y afectar negativamente el rendimiento y la calidad del servicio profesional.

Historia de la Policía en Venezuela

En Venezuela, correspondía al cabildo de las ciudades la competencia policial, principalmente a los alcaldes (quienes tenían facultades de jueces a nivel municipal) y a los demás miembros del cabildo. Cuando necesitaban arrestar a algún malhechor, podían hacerlo por sí mismos, o llamar en su auxilio a cualquier vecino o grupo de vecinos. La vara de los alcaldes era una “vara de justicia”, lo cual hacía de ellos a la vez funcionarios ejecutivos y jueces, en el ámbito municipal.

Cuando el capitán español Juan Rodríguez Suárez funda la ciudad de la provincia de las Sierras Nevadas, Santiago de los Caballeros de Mérida, en el año de 1558, organiza el primer cabildo merideño con cada una de las autoridades, entre ellas la figura del Alguacil Mayor, nombramiento asignado al soldado español Juan Martín de Cáceres, quien era el encargado de los asuntos de justicia y seguridad pública y representaba la autoridad de la policía local. Entre sus principales funciones estaba: cumplir y hacer cumplir las leyes (Felipe II, 19 de octubre de 1566); ejecutar las rondas nocturnas y control de los lugares públicos; ejecutar las órdenes de captura de ciudadanos solicitados por las audiencias; control de juegos vedados y pecados públicos; control de armas en horas nocturnas (Felipe II, 19 de octubre de 1566).

Otro tipo de autoridad de policía nace en el cabildo merideño, que recibe el nombre de Alcaldes de la Hermandad. Se trata de un grupo conformado por los mismos Alcaldes Provinciales encargados de la persecución de los malhechores y quienes no tenían jurisdicción alguna, por lo que estaban sometidos bajo la autoridad de los Alcaldes Ordinarios. Esta institución Municipal fue creada por Felipe II, según Real Cédula del 27 de mayo de 1631, para la vigilancia de las poblaciones y villas alejadas, de difícil apoyo para la seguridad, a fin de evitar delitos, control de personas ociosas, vagabundos y perdidos, así como la vigilancia de los caminos, rutas de viaje desoladas, el control y castigo de los delitos relacionados con el abigeato. En el año

de 1820, en Barquisimeto se conforma un cuerpo armado que, aunque no poseía la institucionalidad policial, ejercía funciones de la policía, estaba conformado por un primer jefe, segundo jefe, dos sargentos rondas y veinte policías.

El 20 de mayo de 1832 se crea por primera vez un cuerpo policial en Venezuela. Éste nace como policía municipal con jurisdicción en el cantón Maracaibo, sufre reformas al pasar de los años, debido a los cambios poblacionales, político, territoriales de la región. Se trata de lo que hoy se conoce como la Policía Regional del Estado Zulia. El 3 de octubre de 1990 se crea, en el Municipio Sucre del estado Miranda, la primera policía municipal de la era moderna en Venezuela. El 20 de diciembre del 2009 se crea la Policía Nacional, que forma parte de la reforma del sistema policial venezolano, la cual responde a las demandas de los ciudadanos, además de los propios funcionarios policiales, que fueron sistematizadas como parte de la caracterización de la policía venezolana, realizada por la Comisión Nacional para la Reforma Policial (CONAREPOL) en el 2006.

En la actualidad, según el Consejo General de Policía existen aproximadamente 130 policías en el país. En las ciudades, el espacio social es subyacente a la organización socio política, incluso a su concepción religiosa y filosófica. Según el material de vigilancia y patrullaje tramo II de la Universidad Nacional Experimental de Seguridad (UNES) (2011) cita a Duvignaud, J. (1974: 195): “el tejido urbano ya no participa únicamente de una historia social arquitectónica, se convierte en el medio de un conocimiento del mundo, simultáneamente en su construcción”. Por todo lo anterior podemos decir, de acuerdo con Godelier (1989) también citado por la UNES, expresa que “el ser humano se apropia de las realidades naturales con sus gestos, conductas materiales y simbólicas, actuando de acuerdo con su medio social. El imaginario del poder también toma el espacio para organizarlo, expresándolo simbólicamente. Es decir, crea unos códigos espaciales”.

La Policía

La Policía es una institución encargada de velar por la seguridad y la tranquilidad del pueblo, sin discriminaciones fundadas en el origen étnico, el color de piel, el sexo, el credo, la orientación sexual o aquellas que tengan por objeto anular o menoscabar el reconocimiento, el goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos, libertades de toda persona.

Derechos y Garantías de las Funcionarias y los Funcionarios Policiales

Las funcionarias y los funcionarios policiales tienen, entre otros, los siguientes derechos y garantías:

- Derecho a un trato digno, respetuoso, por parte de la comunidad, y de los funcionarios policiales.
- Derecho a la igualdad, a no ser víctimas de discriminación fundadas en la raza, el sexo, género, credo, la condición social, la orientación política, o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona.
- Derecho a la protección de su familia, para que las relaciones familiares se funden en la igualdad de derechos y deberes, para la comprensión mutua, estableciendo el respeto recíproco entre sus integrantes.
- Derecho al tiempo libre, el descanso y la recreación.
- Derecho a la salud y a recibir atención médica de emergencia. Todos los centros de servicios de salud pública y privados deben prestarles atención médica inmediata en los casos de emergencia en que peligre su vida, con ocasión de los actos de servicio, cuando la ausencia de atención médica o la

remisión del afectado o afectada a otro centro o servicio de salud implique un riesgo inminente a su vida o daños graves irreversibles, evitables a su salud. En estos casos no podrá negarse la atención alegando razones injustificadas, tales como: la carencia de documentos de identidad o de recursos económicos, considerando tal conducta como omisión de auxilio conforme a lo previsto en el artículo 438 del Código Penal, independientemente de que la consecuencia de la misma pueda configurar otro delito.

- Derecho a una vivienda adecuada, segura, cómoda, higiénica, con servicios básicos esenciales que incluyan un hábitat que humanice las relaciones familiares, vecinales y comunitarias. La satisfacción progresiva de este derecho es obligación compartida entre los funcionarios policiales y el Estado, a través de políticas sociales, con facilidades para el acceso al crédito para la construcción, adquisición o ampliación de viviendas.
- Derecho a recibir educación continua, permanente, de calidad, para su mejoramiento personal y profesional.
- Derechos laborales, seguridad social, de conformidad con lo establecido en la ley, reglamentos, decretos y resoluciones.
- Derecho a la defensa y al debido proceso, especialmente en los procedimientos dirigidos a determinar responsabilidades e imponer sanciones penales o disciplinarias. En estos casos tendrán derecho de recibir asesorías, asistencia, además representación de la defensa pública especializada. Los demás establecidos en la Constitución de la República, leyes, reglamentos.

Deberes de las Funcionarias y los Funcionarios Policiales

Las funcionarias y los funcionarios policiales tienen, entre otros, los siguientes deberes:

- Cumplir y hacer cumplir la Constitución de la República, las leyes, los reglamentos y demás disposiciones legales.
- Respetar y proteger la dignidad humana, igualmente defender la promoción de los derechos humanos de todas las personas sin discriminación alguna.
- Servir a la comunidad, proteger a todas las personas contra los actos constitucionales e ilegales.
- Ejercer el servicio de policía con ética, imparcialidad legalidad, transparencia, proporcionalidad y humanidad.
- Observar en toda actuación un trato correcto, siendo esmerado en sus relaciones con las personas, a quienes procuran proteger y auxiliar en las circunstancias que fuesen requeridas.
- Asegurar plena protección a la salud e integridad de las personas, especialmente de quienes se encuentran bajo su custodia, adoptando las medidas inmediatas para proporcionar atención médica de emergencia.
- Respetar los principios de actuación proporcional establecidos en la Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana, con preeminencia al respeto de la garantía de los derechos humanos.
- Cumplir con las actividades de capacitación y mejoramiento profesional.
- Cumplir con los manuales de estándares del servicio de policía establecidos por el Ministerio del Poder con competencia en materia de seguridad ciudadana.

La Policía como Servicio

La tarea de la policía es el servicio, para poder llevarlo a cabo con efectividad y calidad, existen dos variables importantes que no se deben olvidar: La sensación de

seguridad y el índice de criminalidad. De ellos depende la imagen que tenga la comunidad de la policía, lo que nos lleva a una importante ecuación.

Seguridad: La seguridad es una sensación, un sentimiento que en muchas ocasiones no tiene nada que ver con los sucesos conocidos, es decir, que el temor que la gente siente hacia el crimen es mayor a la posibilidad real de ser víctima de un delito y viceversa.

Índices de Criminalidad: Se refiere a los datos estadísticos de criminalidad en un determinado sector o zona y debe incluir las denuncias obtenidas por llamadas telefónicas, las denuncias formuladas de manera verbal y escrita en nuestro despacho o en cualquier otro organismo, y las llamadas “cifras negras”, que son delitos cometidos que pueden conocer o no los oficiales durante su patrullaje, pero que los afectados o víctimas deciden no denunciar formalmente.

Servicio: Los servicios son productos intangibles que se prestan a la comunidad, ya que no podemos entregarle algo físico por su demanda, lo que hace difícil decidir en qué debemos hacer énfasis para dar un buen servicio. Las empresas modernas que ofertan servicios dedican esfuerzo para conocer cuáles son las expectativas de sus clientes y, a partir de allí, idean estrategias para ofertar los servicios. En materia policial se ha tratado de volverlo tangible, a través de acumular detenciones, multas, recuperación de vehículos y números estadísticos que no dan respuestas a las expectativas de las personas, pues para saberlas hay que preguntarles a estas últimas.

Definición de Patrullaje

Se denomina patrullaje a la acción sistemática que realizan las funcionarias y los funcionarios de los cuerpos de policía, al recorrer un territorio previamente determinado y teniendo como objetivos ofrecer seguridad a las entidades e

instituciones jurídicas y físicas, garantizar el buen orden de convivencia y obstaculizar la ocurrencia de hechos delictivos. Es una acción policial de carácter fundamentalmente preventivo.

Etimología

La palabra “patrulla”, empleada actualmente en el lenguaje policial, deriva de un concepto militar originalmente atribuido al ejército francés. En efecto, durante las guerras napoleónicas, los franceses utilizaban el verbo patrouillier para referirse a las acciones de desplazamiento de tropas en determinada área, tanto para reconocerlas como para garantizar su propia seguridad. Traducido quiere decir: “marchar en el fango”, considerando que la acción era realizada en lugares fangosos, debido a las lluvias que azotaban la región. Los anglosajones también la emplearon con un sentido similar, como patrol. Posteriormente, se aplicó al ámbito policial. Las organizaciones policiales han usado este término como extensión asimilándolo a aspectos generales de su función.

Objetivos del Servicio de Vigilancia y Patrullaje

- Mantener un adecuado clima de seguridad, protección a las personas y sus bienes, con la finalidad de garantizar la paz social.
- Garantizar y preservar el orden público, actuando frente a hechos delictivos.
- Desarrollar y consolidar relaciones armónicas, estrechas con la ciudadanía, con el fin de estimular su participación consciente en la prevención de la actividad delictiva, para así incrementar su cooperación y reconocimiento al desempeño policial.

Patrullaje en Moto

El patrullaje motorizado se diseña para realizar un rápido desplazamiento y concurrencia al lugar de los hechos, complementar y cooperar con el resto de los servicios y subsistemas. Su ventaja principal es que con éste el oficial se puede trasladar a lugares a los que no podría tener acceso con una unidad vehicular, con la que, además, tardaría mucho tiempo en llegar (lugares accidentados o estrechos, congestionamientos de vehículos, etc.).

Historia de la Policía de Carabobo

Existen archivos que datan de los años 40, dando evidencia que nuestra fuerza policial con jurisdicción Municipal, ha tenido sus raíces desde tiempos anteriores. Pero fue el 12 de julio de 1967, cuando nace como Policía Estatal, mediante decreto numero 48 publicado en gaceta oficial del Estado Carabobo por el Doctor Tito Aponte López, Gobernador del Estado Carabobo, quien pone el cúmplase a la primera ley orgánica de policía, siendo la dirección de la Policía del Ejecutivo del Estado Carabobo. Posteriormente en los años 1970 y 1980 fueron construidos importantes módulos y comandos dentro del Estado con la finalidad de ampliar la Institución. Actualmente está dividida de acuerdo a la densidad poblacional en 14 Comisarias y 38 Sub-Comisarias, Unidades Tácticas, Unidades Especiales y diferentes Servicios.

Misión de la Policía de Carabobo

Servir protegiendo la vida humana, al igual que la propiedad pública y privada, a través de la planificación, ejecución y evaluación de estrategias policiales con respeto al marco Jurídico que la Ley establece, brindando Seguridad Integral a todos los habitantes del estado Carabobo, sin discriminación alguna, convirtiéndonos así en instrumentos de paz social, armonía y sana convivencia, que son factores

indispensables para el desarrollo económico, social e integral de toda sociedad humana.

Visión de la Policía de Carabobo

Ser una Institución Policial de Avanzada con estructura Organizacional y excelente capacidad de respuesta a todas las situaciones de Seguridad requeridas por el Colectivo Carabobeño, usando para ello Funcionarios de alto perfil y valores, tecnología y equipos de última generación, capacitación permanente y dignificación estimulante de la función Policial, integrándonos con la comunidad a la cual nos debemos para consolidar un binomio dinámico que coadyuve al cumplimiento de nuestros objetivos Institucionales Superiores.

Comando Motorizado de la Policía de Carabobo

Brindar protección y seguridad a la ciudadanía y sus bienes, ser garante del resguardo de las entidades Bancarias, comercios e industrias, así como también prestar el apoyo inmediato y oportuno a las diferentes dependencias de la Policía de Carabobo cuando lo requieran

Bases Legales

En Venezuela existen leyes que regulan las condiciones laborales y que buscan proteger la salud tanto física, psíquica y social de los trabajadores en pro de una calidad de vida óptima, no obstante es común encontrar casos en los que un trabajador se ve afectado por los riesgos psicosociales sin distinción del trabajo que realice. Los funcionarios policiales, que son el objeto de estudio de esta investigación, no se encuentran exentos de padecer alguna enfermedad producto de los niveles de estrés a los cuales se encuentran sometidos a diario, así como riesgos físicos, es por esto que es necesario conocer los derechos legales de los que pueden hacer uso al

momento de cualquier situación que les sobrevenga. Para ello, es importante conocer el marco regulatorio venezolano para que los trabajadores conozcan la existencia de las normativas que los amparan, además de los deberes que tienen que cumplir. A continuación se presentará un conjunto de Leyes, Reglamentos, con sus respectivos artículos.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) Gaceta oficial N° 36.860 del 30 de Diciembre de 1999 Caracas Venezuela

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en el marco de la protección de los derechos fundamentales de los ciudadanos ha establecido una serie de derechos sociales fundamentales tendentes a proteger y regular la salud y la seguridad social de los venezolanos. Dichos derechos se desarrollan a lo largo del ordenamiento jurídico y son extensivos a los trabajadores, en relación al cuidado y protección que éstos deben tener en su ambiente laboral. La Constitución establece las orientaciones generales para la protección de dichos derechos y éstos han sido desarrollados en toda la estructura de nuestro ordenamiento jurídico, orientados con la finalidad de establecer normativas que regulen el desempeño profesional, específicamente en relación a las repercusiones que las relaciones laborales producen en materia de salud y seguridad social, lo que obviamente vendría a incluir cualquier trabajador o trabajadora que ejecute una labor específica. La Constitución en su Título V referente a los derechos sociales y de las familias, establece en sus artículos 83, 84, 85 y 86, a la salud como derecho fundamental y el 87 referido al derecho a trabajar, donde también se menciona que el patrono garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

**Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo
Gaceta Oficial N° 38.236 del 26 de julio de 2005**

Todo centro de trabajo debe contar con un servicio de seguridad y salud para los trabajadores y las trabajadoras con el fin de brindar la asistencia médica, así como también orientar y prevenir en materia de salud y seguridad con la finalidad de garantizar condiciones óptimas y un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable. El desgaste profesional que ocurre en estos trabajadores a consecuencia de la constante exposición a los factores de riesgo en su turno de trabajo debe ser controlado de alguna forma buscando alcanzar el mínimo de amenazas posibles. A continuación se mencionan ciertos artículos de interés: 40, 59, 70, 71, 236, 237; de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo que hace referencia a la seguridad y salud en el trabajo.

Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial N° 38.596 del Miércoles 03 de Enero de 2007, Caracas Venezuela

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

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

No garantice a los trabajadores y las trabajadoras todos los elementos del saneamiento básico, incluida el agua potable, baños, sanitarios, vestuarios y condiciones necesarias para la alimentación. No asegure a los trabajadores y las trabajadoras toda la protección y seguridad a la salud y a la vida contra todos los riesgos y procesos peligrosos que puedan afectar su salud física, mental y social. No asegure protección a la maternidad, a los y las adolescentes que trabajan o aprendices y, a las personas naturales sujetas a protección especial. No cumpla con los límites máximos establecidos en la Constitución, Leyes y reglamentos en materia de jornada de trabajo o no asegure el disfrute efectivo de los descansos y vacaciones que corresponda a los trabajadores y las trabajadoras. No cumpla con los trabajadores y las trabajadoras, las obligaciones en materia de información, formación y capacitación en seguridad y salud en el trabajo. No cumpla con alguna de las disposiciones establecidas en el Reglamento de las normas técnicas en materia de seguridad y salud en el trabajo. No cumpla con los informes, observaciones o mandamientos emitidos por las autoridades competentes, para la corrección de fallas, daños, accidentes o cualquier otra situación que afecte la seguridad o salud de los trabajadores y las trabajadoras.

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

En referencia a las bases legales presentadas, cabe mencionar que los artículos expuestos son los que mayor relación tienen al objeto de estudio, y además son puntos centrales dentro de la legislación en cuanto a la salud y seguridad laboral se refieren.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

El Marco Metodológico es definido por Stracuzzi, S y Martins, F. (2006:81) como: “Una guía procedimental producto de la reflexión, que provee pautas lógicas generales pertinentes, para desarrollar y coordinar las operaciones destinadas a la consecución de objetivos intelectuales o materiales del modo más eficaz posible”.

Ahora bien, una vez ubicado el objeto de estudio de la investigación en su contexto teórico, se hace necesario abordar el aspecto metodológico, que representa los distintos métodos y técnicas empleadas; esto se hace a los fines de validar los resultados que concluyen con el proceso investigativo, en base a los objetivos propuestos.

Naturaleza de la Investigación

Cabe mencionar que en todo proceso de investigación es importante adecuar la metodología a los propósitos que se persiguen. En cuanto al objeto de esta investigación consiste en analizar las condiciones de salud y riesgo laboral de los funcionarios adscritos a la Unidad de Patrullaje Motorizado del Municipio Naguanagua de la Policía de Carabobo. Caracterizándose por ser una investigación cuantitativa.

La investigación cuantitativa o metodología cuantitativa es el procedimiento de decisión que pretende decir, entre ciertas alternativas, usando magnitudes numéricas que pueden ser tratadas mediante herramientas del campo de la estadística.

Para que exista metodología cuantitativa se requiere que entre los elementos del problema de investigación exista una relación cuya naturaleza sea representable por algún modelo numérico, ya sea lineal, exponencial o similar. Es decir, que haya claridad entre los elementos de investigación que conforman el problema, que sea posible definirlo, limitarlos y saber exactamente dónde se inicia el problema, en qué dirección va y qué tipo de incidencia existe entre sus elementos: Su naturaleza es descriptiva, permite al investigador predecir el comportamiento del consumidor, los métodos de investigación incluyen experimentos y encuestas, los resultados son descriptivos y pueden ser generalizados.

Cabe considerar, que es una investigación no experimental. Que según Balestrini, M. (1997:118) en esta “se observan los hechos estudiados como se manifiestan en su ambiente natural, sin manipular de manera intencional las variables”. Es decir, que los fenómenos acontecidos serán observados tal como ocurren en el tiempo sin agregar u omitir algo.

Asimismo, se presenta como una investigación descriptiva, ya que comprende la descripción, registro, análisis en interpretación de la naturaleza actual, composición y/o procesos de los fenómenos. Este tipo de investigación trabaja sobre realidades de hecho y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta.

En este orden de ideas, el presente estudio se circunscribe bajo las características de un diseño de campo, ya que recoge información concreta sobre las condiciones de salud y riesgo laboral de los funcionarios adscritos a la Unidad de Patrullaje Motorizado del Municipio Naguanagua de la Policía de Carabobo; con el fin de encontrar una respuesta adecuada a la problemática planteada y brindándole al investigador la libertad de recolectar datos que le sirvan de información para dar consecución a los objetivos planteados en la investigación.

Sabino, C. (2002:97), menciona que el diseño de campo se basa en:

Tomar información o datos primarios, obtenidos directamente de la realidad. Su innegable valor reside en que a través de ello el investigador puede cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han conseguido sus datos, haciendo posible su revisión o modificación en el caso que surja dudas respecto a su calidad. Esto en general garantiza un mayor nivel de confianza para el conjunto de la información obtenida.

Considerando entonces, que se apoya en la investigación de campo, ya que este tipo de investigación permite observar y recolectar los datos directamente de la realidad objeto de estudio en su ambiente cotidiano para luego analizarlos e interpretar los resultados, es importante señalar que se realizará la recolección de datos directamente en el sector en estudio a través de la aplicación de un cuestionario a una muestra finita que representa el cien por ciento de la población.

Estrategia Metodológica

En atención a esta particular investigación se desarrolló una interesante propuesta, contemplada en fases, para el cabal cumplimiento de los objetivos de la investigación, a fin de cumplir con los requerimientos involucrados en una investigación cuantitativa de tipo descriptiva, dando respuesta a la situación existente.

Para la realización de esta investigación se ha seguido una serie de etapas relacionadas entre sí, comenzando desde hacer reflexiones en la selección del tema y la situación específica presente, a fin dar la solución más adecuada. El siguiente paso es la operacionalización de los objetivos específicos antes mencionados a través del cuadro técnico metodológico, construyendo de esta forma una matriz que facilite la comprensión de los elementos conceptuales y teóricos de la investigación. Que Según Hurtado, I y Toro, J. (2007:88) “el cuadro técnico metodológico busca la

descomposición de los objetivos o de las hipótesis de la investigación en unidades de contenidos más precisas que el enunciado general que los define”. A continuación se presenta el Cuadro Técnico Metodológico.

Población y Muestra

Población

La población es un conjunto de unidades sometidas a una investigación. En tal sentido, Méndez, C. (1999:181), define a la población, “como el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”. Asimismo, Hurtado, I. (1997:79) expresa que: “La población o universo se refiere al conjunto para el cual serán válidas las conclusiones que se obtengan, a los elementos o unidades (personas, instituciones o cosas) que se van a estudiar”.

La población de esta investigación está conformada por la totalidad del personal que labora en la Unidad de Patrullaje Motorizado del Municipio Naguanagua de la Policía de Carabobo, que son alrededor de 35 personas (Funcionarios Policiales de Patrullaje Motorizado).

Muestra

La muestra estadística es una parte de la población, o sea, un número de individuos u objetos seleccionados científicamente, cada uno de los cuales es un elemento del universo. Según Balestrini, M. (1997:138): “La muestra es obtenida con el fin de investigar a partir del conocimiento de sus características particulares, las propiedades de una población”.

Por ser una población finita, y dada la importancia de la opinión de todos los funcionarios policiales miembros de la Unidad de Patrullaje Motorizado de Municipio Naguanagua, para efecto de esta investigación se tomara el cien por ciento (100%) de la población, por lo que no se hace necesario el cálculo de la muestra.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

Las técnicas son estrategias que le dan al investigador la facilidad de levantar la información necesaria, a fin de determinar las prioridades en el contexto objeto de investigación. De ésta manera se empleará un instrumento de recolección de información tipo cuestionario, bajo la técnica de encuesta. Ahora bien, en función de los objetivos definidos en el presente estudio donde se plantea analizar las condiciones de salud y riesgo laboral de los funcionarios adscritos a la Unidad de Patrullaje Motorizado del Municipio Naguanagua de la Policía de Carabobo.

Dentro de este marco, se diseñará un instrumento de recolección de información tipo cuestionario, que es en principio, según Sabino, C. (1992:22): “cualquier recurso del que se vale el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información”. Es mediante una adecuada construcción de los instrumentos de recolección que la investigación alcanza entonces la necesaria correspondencia entre teoría y hechos. Es por ello que Delgado, Y; Colombo, L y Orfila, R (2003:61), hacen referencia a que el cuestionario “es la recopilación de datos que se realiza de forma escrita por medio de preguntas abiertas, cerrada, dicotómicas, por rangos, de opción múltiple, etc.”.

Asimismo, el cuestionario es definido por Hernández, R; Fernández, C y Baptista, P (2001:276) como: “El formato que contiene una serie de preguntas en función de la información que se desea obtener, y que se responde por escrito”.

Mediante la aplicación de éste cuestionario, se podrán obtener datos confiables acerca de la problemática planteada, permitiendo identificar características existentes, recolectar información relevante y obtener un diagnóstico que permitirá analizar la situación de las condiciones de salud y riesgo laboral de los funcionarios adscritos a la Unidad de Patrullaje Motorizado del Municipio Naguanagua de la Policía de Carabobo. En este caso, el cuestionario será aplicado a la muestra antes descrita por ser la más indicada para recopilar información. De igual forma, el cuestionario constará de trece (13) preguntas (ítems), con tipos de respuestas según likert, siendo las opciones, las siguientes: Totalmente De acuerdo, De Acuerdo, Indiferente, Totalmente En Desacuerdo, En Desacuerdo.

Por otra parte, también se trabajará con la revisión documental, que se trata del acopio de los antecedentes relacionados con la investigación e información en general, para ello se realizó la consulta de documentos escritos formales y no formales. Dichos documentos escritos son de muy variada índole, desde fuentes históricas hasta periódicos, archivos, cartas, informes, estudios, trabajos, artículos, leyes, reglamentos, decretos, publicaciones web y documentos directos e indirectos, etc.

Validez y Confiabilidad del Instrumento

La confiabilidad y la validez son cualidades esenciales que deben estar presentes en todos los instrumentos de carácter científico para la recogida de datos. En palabras de Pérez, G. (1998:71), “si el instrumento o instrumentos reúnen estos requisitos habrá cierta garantía de los resultados obtenidos en un determinado estudio y, por lo tanto, las conclusiones pueden ser creíbles y merecedoras de una mayor confianza”.

Uno de los mayores problemas que se debe evitar, es que la información obtenida no le permita responder a los objetivos de la investigación. Si los instrumentos no son validados, podrá encontrar una variada información pero sin ninguna articulación con los propósitos y compromisos asumidos en la investigación. Toda medición o instrumento de recolección de datos debe reunir dos requisitos esenciales: Validez y confiabilidad.

El cuestionario elaborado para diagnosticar la situación actual con respecto a la integración laboral de las personas con discapacidad; será objeto de validación por juicio de expertos, de acuerdo a lo que señala Aroca citado por Delgado, Y; Colombo, L y Orfila, R. (2003:72).

“Consiste en seleccionar un número impar (3 ó 5) jueces (personas muy conocedoras o expertas del problema o asunto que se investiga), quienes tiene la labor de leer, evaluar y corregir cada uno de los ítems del instrumento, con pretexto de que los mismos se adecuen directamente a cada uno de los objetivos de la investigación”.

Para la validación del instrumento se utilizó el siguiente procedimiento; se contactaron a un (1) experto en el área administración de recursos humanos, un (1) experto en legislación laboral, un (1) experto en salud y seguridad laboral y un (1) experto estadístico; a los cuales se le suministró un formato de validación del instrumento, donde evaluaron y corrigieron cada uno de los ítems del instrumento en cuanto a: Redacción, pertinencia con los objetivos y con el tipo de investigación.

En este orden de ideas, a continuación se presentan los tipos de validez:

La validez de contenido está representada por el grado en que una prueba representa el universo de estudio. Por tal motivo, deberán seleccionarse los

indicadores e ítems de tal manera que estos respondan a las características peculiares del objeto de estudio.

La validez de criterio, llamada también validez concurrente es más fácil de estimar, lo único que se debe hacer es correlacionar su medición con el criterio, y este coeficiente se toma como coeficiente de validez. La validez de criterio es una medida del grado en que una prueba está relacionada con algún criterio. Es de suponer que el criterio con el que se está comparando la prueba tiene un valor intrínseco como medida de algún rasgo o característica.

La validez de constructo determina a través del procedimiento de análisis de factores en qué medida los resultados de una prueba se relacionan con constructos. Un constructo es un atributo para explicar un fenómeno. En el análisis de factores se generan variables artificiales, denominadas factores que representan constructos, los factores se obtienen de las variables originales y deben ser interpretadas de acuerdo con éstas. Se trata, de una técnica para explicar un fenómeno completo complejo en atención de unas cuantas variable.

Ahora bien, en cuanto a la confiabilidad, esta se refiere al nivel de exactitud y consistencia de los resultados obtenidos al aplicar el instrumento por segunda vez en condiciones tan parecida como sea posible.

Bernal, C. (2000:218) afirma que la pregunta clave para determinar la confiabilidad de un instrumento de medición es: “Si se miden fenómenos o eventos una y otra vez con el mismo instrumento de medición, ¿Se obtienen los mismos resultados u otros muy similares? Si la respuesta es afirmativa, se puede decir que el instrumento es confiable”.

En este orden de ideas, Hernández, R; Fernández, C y Baptista, P. (1991:236) expresan que: “La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su medición repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados”. De acuerdo al tipo de investigación que se está realizando se considera pertinente utilizar la Escala de Likert también denominada método de evaluaciones sumarias, que es una escala psicométrica comúnmente utilizada en cuestionarios y es la escala de uso más amplio en encuestas para la investigación, principalmente en las ciencias sociales. Al responder a una pregunta de un cuestionario elaborado con la técnica de Likert, se especifica el nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración (elemento, ítem o reactivo o pregunta).

Asimismo, se empleará el Alfa de Cronbach que es un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida, y cuya denominación Alfa fue realizada por Cronbach en 1951, aunque sus orígenes se encuentran en los trabajos de Hoyt en 1941 y de Guttman en 1945. El alfa de Cronbach no deja de ser una media ponderada de las correlaciones entre las variables (o ítems) que forman parte de la escala. Puede calcularse de dos formas: a partir de las varianzas (alpha de Cronbach) o de las correlaciones de los ítems (Alpha de Cronbach estandarizado). Hay que advertir que ambas fórmulas son versiones de la misma y que pueden deducirse la una de la otra. El alpha de Cronbach y el alpha de Cronbach estandarizados, coinciden cuando se estandarizan las variables originales (ítems). A partir de las varianzas, el alfa de Cronbach se calcula así:

Donde: S_i^2 Es la varianza del ítem i , S_t^2 Es la varianza de los valores totales observados y k Es el número de preguntas o ítems.

Hay que advertir que el alfa de Cronbach puede llegar a alcanzar valores negativos de existir parejas de ítems negativamente correlacionados. El alfa de Cronbach no es un estadístico al uso, por lo que no viene acompañado de ningún p-valor que permita rechazar la hipótesis de fiabilidad en la escala. No obstante, cuanto

más se aproxime a su valor máximo, 1, mayor es la fiabilidad de la escala. Además, en determinados contextos y por tácito convenio, se considera que valores del alfa superiores a 0,7 o 0,8 (dependiendo de la fuente) son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados y análisis obtenidos mediante la aplicación del instrumento de recolección de datos a los funcionarios de la unidad de patrullaje motorizado de la policía de Naguanagua

Los cuestionarios realizados con el personal que integraron la muestra, todos se realizaron en un solo contacto, o momento, cara a cara, siempre de acuerdo a la disponibilidad del tiempo de cada trabajador, en su jornada laboral.

Cuadro 1: Riesgos Físicos (Iluminación, Ruido, Ventilación, Presión, Vibración, Temperaturas Extremas, Condiciones del área de trabajo, espacio físico

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
5.Totamente de acuerdo	30	85
4.De acuerdo	02	6
3.Indiferente	0	0
2.En desacuerdo	02	6
1.Totamente en desacuerdo	01	3
TOTAL	35	100%

Fuente: Sequera O. (2014).

Gráfico 1: Riesgos Físicos (Iluminación, Ruido, Ventilación, Presión, Vibración, Temperaturas Extremas, Condiciones del área de trabajo, espacio físico.



Fuente: Sequera O. (2014).

Análisis:

El gráfico nos demuestra que más del 80 por ciento de la población encuestada acepta estar totalmente de acuerdo en con que diariamente están frente a riesgos laborales, lo que abre la posibilidad ante su implementación, ya que como se explica a lo largo de la investigación el conocimiento es el primer paso para que el individuo asuma una actitud positiva o negativa ante el objeto de estudio, es decir, existe un discernimiento sobre el sistema, lo que permite crear una predisposición sobre éste.

Cuadro 2: Riesgos Ergonómicos (Posturas inadecuadas, Movimientos Repetitivos, Equipos Disergonómicos, Sobre esfuerzo)

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
5.Totamente de acuerdo	20	57
4.De acuerdo	08	23
3.Indiferente	0	0
2.En desacuerdo	05	14
1.Totamente en desacuerdo	02	6
TOTAL	35	100%

Fuente: Sequera O. (2014).

Grafico 2: Riesgos Ergonómicos (Posturas inadecuadas, Movimientos Repetitivos, Equipos Disergonómicos, Sobre esfuerzo).



Fuente: Sequera O. (2014).

Análisis.

El grafico 2 demuestra que el 57 por ciento de la población encuesta acepta estar frente a riesgos Ergonómicos (Posturas inadecuadas, Movimientos Repetitivos, Equipos Disergonómicos, Sobreesfuerzo y también demuestra clara tendencia hacia su aceptación y la disposición de la población a actuar de forma segura e inclinarse positivamente frente la implementación del Sistema de Gestión de manera que las personas condicionan su comportamiento a cumplir con las metas previstas, lo que permite conocer que existe una tendencia actitudinal positiva hacia una cultura de seguridad interdependiente, como lo establece el sistema de gestión.

Cuadro 3: Riesgos Psicosociales, continuamente

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
5.Totamente de acuerdo	30	86
4.De acuerdo	05	14
3.Indiferente	0	0
2.En desacuerdo	0	0
1.Totamente en desacuerdo	0	0
TOTAL	35	100%

Fuente: Sequera O. (2014).

Grafico 3: Riesgos Psicosociales, continuamente



Fuente: Sequera O. (2014).

Análisis

El grafico demuestra que un 100 por ciento de la población compuesto por un 86 por ciento que admitió estar totalmente de acuerdo más un 14 por ciento que admitió estar de acuerdo conforman el 100 por ciento de la población lo cual demuestra que todos los funcionarios, están expuestos continuamente a Riesgos Psicosociales

Cuadro 4: Riesgos Organizacionales, continuamente

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
5. Totalmente de acuerdo	15	43
4. De acuerdo	15	43
3. Indiferente	0	0
2. En desacuerdo	03	08
1. Totalmente en desacuerdo	02	06
TOTAL	35	100%

Fuente: Sequera O. (2014).

Grafico 4: Riesgos Organizacionales, continuamente



Fuente: Sequera O. (2014).

Análisis

El gráfico anterior demuestra que el 86 por ciento de la población que resulta de la sumatoria de las opciones 4 y 5 aceptan que están expuestos a riesgos organizacionales continuamente, mientras que un 14 por ciento dice estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Cuadro 5: Conocimiento de riesgos

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
5.Totamente de acuerdo	05	14
4.De acuerdo	05	14
3.Indiferente	03	08
2.En desacuerdo	08	22
1.Totamente en desacuerdo	14	40
TOTAL	35	100%

Fuente: Sequera O. (2014).

Gráfico 5: Conocimiento de riesgos



Fuente: Sequera O. (2014).

Análisis

Luego de estudiar el resultado arrojado por el gráfico 5 por ciento lo más relevante del mismo es que un 62 por ciento dice no haber tenido conocimiento

cuanto al área de seguridad industrial, lo que para el presente estudio es de vital importancia porque refuerza la justificación del mismo.

Cuadro 6: Inducción de riesgos

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
5.Totamente de acuerdo	05	14
4.De acuerdo	05	14
3.Indiferente	0	0
2.En desacuerdo	10	29
1.Totamente en desacuerdo	15	43
TOTAL	35	100%

Fuente: Sequera O. (2014).

Gráfico 6: Inducción de riesgos



Fuente: Sequera O. (2014).

Análisis

El gráfico demuestra que un 72 por ciento de la población encuestada compuesta por las opciones 1 y 2 afirman que más de la mitad de la población que componen la unidad de patrullaje de la policía de Naguanagua desconocen haber recibido inducción en el área de seguridad, mientras que el 18 por ciento opina que este promedio es menor lo que atrae más al investigador a profundizar en el tema.

Cuadro 7: Riesgo laboral mediano

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
5.Totamente de acuerdo	30	86
4.De acuerdo	0	0
3.Indiferente	0	0
2.En desacuerdo	5	14
1.Totamente en desacuerdo	0	0
TOTAL	35	100%

Fuente: Sequera O. (2014).

Gráfico 7: Riesgo laboral mediano



Fuente: Sequera O. (2014).

Análisis

El gráfico demuestra que un 86 por ciento de la población encuesta acepta estar expuesto a riesgo laboral mediano dentro del desarrollo de sus funciones y un 14 por ciento dice estar en desacuerdo respecto al mismo punto.

Cuadro 8: Nivel de exposición a accidentes

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
5.Totamente de acuerdo	30	86
4.De acuerdo	05	14
3.Indiferente	0	0
2.En desacuerdo	0	0
1.Totamente en desacuerdo	0	0
TOTAL	35	100%

Fuente: Sequera O. (2014).

Gráfico 8: Nivel de exposición a accidentes



Fuente: Sequera O. (2014).

Análisis

El gráfico demuestra que un 86 por ciento de la población encuesta acepta estar expuesto a accidentes en cuanto al área de riesgo laboral para mejorar el desarrollo de sus funciones y un 14 por ciento dice estar en de acuerdo respecto al mismo punto.

Cuadro 09: Charlas en cuanto a la prevención de accidentes laborales

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
5.Totamente de acuerdo	05	14
4.De acuerdo	05	14
3.Indiferente	01	03
2.En desacuerdo	10	29
1.Totamente en desacuerdo	14	40
TOTAL	35	100%

Fuente: Sequera O. (2014).

Gráfico 09: Charlas en cuanto a la prevención de accidentes laborales



Fuente: Sequera O. (2014).

Análisis

Este grafico demuestra que un 69 por ciento compuesto por las opciones 1 y 2 que dentro de este organismo público se invisible la charlas en cuanto a la prevención de accidentes laborales en el área de seguridad industrial, mientras que un 31 por ciento indica que si se lleva algún tipo de supervisión pero dicha opinión demuestra que se hace de manera lenta.

Cuadro 10: Plan de supervisión en cuanto fiel cumplimiento de lo previsto en la legislación venezolana para la protección y seguridad laboral

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
5.Totamente de acuerdo	0	0
4.De acuerdo	0	0
3.Indiferente	05	14
2.En desacuerdo	10	29
1.Totamente en desacuerdo	20	57
TOTAL	35	100%

Fuente: Sequera O. (2014).

Grafico 10: Plan de supervisión en cuanto fiel cumplimiento de lo previsto en la legislación venezolana para la protección y seguridad laboral



Fuente: Sequera O. (2014).

Análisis

El gráfico demuestra el interés de la mayoría de los funcionarios en cuanto al plan de supervisión lo mismo es demostrado por un 86 por ciento del total de la población, mientras que a un 14 por ciento le parece indiferente puesto que expresan que este proceso casi nunca se cumple dentro de la institución

Cuadro 11: Conocimiento de lo indicado en la Constitución en cuanto a la seguridad industrial

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
5.Totamente de acuerdo	20	57
4.De acuerdo	05	14
3.Indiferente	0	0
2.En desacuerdo	05	14
1.Totamente en desacuerdo	05	14
TOTAL	35	100%

Fuente: Sequera O. (2014).

Gráfico 11: Conocimiento de lo indicado en la Constitución en cuanto a la seguridad industrial



Fuente: Sequera O. (2014).

Análisis

En cuanto al conocimiento en la constitución de la Republica de Venezuela el grafico demuestra que un 71 por ciento de la población conoce o tiene algún conocimiento en cuanto a lo establecido en la dicha ley del tema de seguridad

industrial, mientras que otro 28 por ciento dice desconocer el tema esto puede ser provocado por la falta de interés por parte de la institución en la instrucción de los mismo

Cuadro 12: Conocimiento de lo indicado Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras y su Reglamento en materia de salud y seguridad laboral

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
5.Totamente de acuerdo	05	14
4.De acuerdo	26	74
3.Indiferente	0	0
2.En desacuerdo	02	06
1.Totamente en desacuerdo	02	06
TOTAL	35	100%

Fuente: Sequera O. (2014).

Grafico 12: Conocimiento de lo indicado Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras y su Reglamento en materia de salud y seguridad laboral



Fuente: Sequera O. (2014).

Análisis

En cuanto al conocimiento de lo indicado Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras y su Reglamento en materia de salud y seguridad laboral un 88 por ciento de la población conoce o tiene algún conocimiento en cuanto a lo establecido en la dicha ley del tema de seguridad industrial, mientras que otro 12 por ciento dice desconocer el tema esto puede ser provocado por la falta de interés por parte de la institución en la instrucción de los mismo

CONCLUSIONES

El desarrollo del proceso investigativo llevado a cabo por el autor, permitió dar alcance a los objetivos planteados, en este sentido es importante destacar que en cuanto al primer objetivo diseñado para Efectuar un diagnóstico de la situación actual en cuanto a las condiciones de salud y riesgo laboral de los funcionarios adscritos a la Unidad de Patrullaje Motorizado del Municipio Naguanagua de la Policía de Carabobo, se pudo verificar a través de la aplicación del instrumento de recolección de datos lo siguiente:

Mediante el estudio realizado a los miembros de dicha unidad en estudio se pudo constatar que los mismos están expuestos a situaciones de riesgo tanto por la no aplicación de la norma, como también por el descontrol de horarios, en sus jornadas de trabajo, a los cuales son sometidos por ser parte de una de las unidades de respuesta inmediata ante situaciones de apoyo en los distintos sectores aledaños a sus zonas asignadas, es por ello que el diagnóstico arroja el alto índice de exposición a situaciones de riesgo.

Por otra parte, en cuando al segundo objetivo específico diseñado con el propósito de: Estimar el número de funcionarios de la Unidad de Patrullaje Motorizado del Municipio Naguanagua de la Policía de Carabobo que están en riesgo laboral, se pudo constatar mediante la encuesta realizada a la muestra objeto de estudio, que un 86 por ciento de la población reconoce que, estuvo expuesto a accidentes en el desarrollo de sus funciones, lo cual representa un alto porcentaje de contingencias, lo cual repercute en el buen desempeño de sus funciones, en una mejor calidad de servicio, y en lo no menos importante, pone en riesgo la vida de los funcionarios de la Unidad de Patrullaje Motorizado del Municipio Naguanagua de la Policía de Carabobo.

Finalmente, en relación al tercer objetivo específico que pretenden: Determinar los accidentes laborales y enfermedades ocupacionales reflejadas en los funcionarios de la Unidad de Patrullaje Motorizado del Municipio Naguanagua de la Policía de Carabobo, se evidenció con la aplicación del instrumento lo siguiente: Se observó un alto número de accidentes de tránsito y entre las enfermedades se pudo constatar enfermedades respiratorias, por la exposición a agentes contaminantes, como el monóxido de carbono emanado de los vehículos a motor, problemas de piel por la exposición al sol, problemas renales ocasionados por las unidades motos, problemas de autoestima por la fatiga relacionada al exceso de horas de trabajo continuo que dentro de la jornada de trabajo existe, sin pausa para el descanso obligatorio, sin tiempo de esparcimiento, ni recreación. Es por ello que dicho estudio constituye un avance para futuras investigaciones, que pretendan solucionar dichos problemas o minimizarlos lo mayor posible

Así pues, se observa que, en el mundo de hoy, se están efectuando cambios en torno a los valores, ética, responsabilidades y compromisos, en los procesos de trabajo, entre otros, que influyen sobre la forma como se lleva, organiza y dirigen las actividades propias de la seguridad industrial, de tal modo que se hace necesario el diagnóstico de la situación actual en cuanto a las condiciones de salud y riesgo laboral de los funcionarios adscritos a la Unidad de Patrullaje Motorizado del Municipio Naguanagua de la Policía de Carabobo, para la implementación de sistemas de seguridad que sean efectivos para ofrecer condiciones de trabajo idóneas para el desenvolvimiento productivo de la organización.

En consecuencia, visto el número estimado de funcionarios de la Unidad de Patrullaje Motorizado del Municipio Naguanagua de la Policía de Carabobo que se encuentran en riesgo laboral, urge gestionar eficientemente la organización para proporcionarle bienestar a sus trabajadores (funcionarios policiales), en lo que

respecta a la Seguridad y Salud Laboral, porque una persona sana y sin lesiones presenta mayores niveles de satisfacción y productividad dentro de la institución.

Es por ello que la determinación de los accidentes laborales y enfermedades ocupacionales reflejadas en los Funcionarios de la Unidad de Patrullaje Motorizado del Municipio Naguanagua de la Policía de Carabobo permitirá el fomento de una cultura de seguridad interdependiente, incorporando el factor psicológico, en este caso, “las actitudes” de los trabajadores, como fundamento para propiciar un abordaje mucho más amplio de la seguridad y así obtener mejores resultados que a su vez se reflejen en:

- Disminución de los índices de accidentalidad.
- Disminución de los costos y pérdidas por accidentes.
- Mejora de la imagen corporativa de la empresa.
- Mejora de la calidad de vida de los trabajadores.
- Cumplir con el marco legal vigente en torno a la seguridad industrial.

La principal finalidad será dar cumplimiento a la normativa legal vigente, a la misión y visión de la institución, a todas y cada una de sus metas, y a las demás actividades que estén vinculadas con el marco regulatorio en materia de seguridad y salud en el trabajo, dando así cumplimiento a los establecido en el Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y su Reglamento, Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y su Reglamento, Normas Covenin, entre otros.

De ésta manera, se circunscriben los deberes y derechos tanto de los empleadores como de los trabajadores, dejando espacio inclusive para la intervención de organismos competentes en ésta materia, lo que permite una interacción entre las

partes, generando beneficios a través del “feedback” que se pueda dar entre las partes mencionadas.

A nivel cognoscitivo, los funcionarios se mostraron informados en cuanto al Sistema de Gestión de Seguridad Integral, lo que genera una alta posibilidad de una actitud positiva ante su implementación, visto que el conocimiento es el primer paso para que el individuo asuma una actitud positiva o negativa ante el objeto de estudio.

RECOMENDACIONES

Una oportunidad de mejora, alineada a reforzar el parte afectiva con respecto al sistema de gestión, sería otorgar reconocimiento público y notorio a las áreas que logren las metas planteadas; tales reconocimientos se hacen a través de afiches, carteles y fotos colocadas en las carteleras de las plantas y áreas comunes con mensajes de felicitaciones y estímulos positivos, de manera que refuercen el comportamiento seguro del o de los equipos ganadores al mismo tiempo que incentiven el mismo Comportamiento en los demás grupos.

Una buena estrategia sería mediante la participación activa del encargado de seguridad, el superintendente, los supervisores generales y de línea, y el comité de seguridad y salud laboral, quienes tienen los cargos de supervisor, a manera de modelaje y motivación, establecer grupos de trabajo con éstos como líderes, con metas trimestrales en relación a disminución de accidentes laborales, alineados a la meta del sistema de gestión de seguridad integral, la cual es operación 100% segura, cero accidentes.

También se recomienda realizar mediante la facilitación de los supervisores de cada área, charlas periódicas de reforzamiento de conocimientos en materia de seguridad, con la intención de “sensibilizar, motivar e incentivar” acerca del por qué

se deben cumplir las normas establecidas y la importancia de mantener actitudes seguras en trabajo y el impacto que tienen éstas sobre el bienestar del funcionario, su área de trabajo, su entorno, su familia y su comunidad, puesto que la organización objeto de estudio contrata a terceros para éstas actividades, dejando de lado al personal supervisor quien es el que más conoce sobre el proceso y sobre su grupo de trabajo.

Así mismo, sería pertinente efectuar reuniones mensuales de evaluación del sistema de gestión del programa por áreas, en donde el encargado de riesgo y continuidad operativa, los superintendentes, Supervisores y Sindicato compartan las retroalimentaciones acerca de las actividades llevadas a cabo durante ese mes para fomentar el cumplimiento de las normativas, y actividades diseñadas y enmarcadas en el sistema de gestión de seguridad integral, tales informaciones son compartidas con los trabajadores estimulándole al comportamiento seguro en el trabajo.

LISTA DE REFERENCIAS

ASAMBLEA NACIONAL. (1999). Constituyente de la República Bolivariana de Venezuela. **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**. Gaceta Oficial N° 36.860 del 30 de Diciembre de 1999, Caracas - Venezuela.

ASAMBLEA NACIONAL. (2009). **Proyecto de Ley del Estatuto de la Función Policial**. Primera Discusión y Aprobación. Caracas – Venezuela.

ASAMBLEA NACIONAL. (2008). **Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional**. República Bolivariana de Venezuela. Ministerio del Poder Popular para Relaciones Interiores y Justicia. Imprenta de la Cultura. Edición MINCI. Caracas – Venezuela.

ASAMBLEA NACIONAL. (2002). **Ley del Estatuto de la Función Pública**. Gaceta Oficial N° 37.522 del 06 de Septiembre de 2002. Caracas - Venezuela.

ASAMBLEA NACIONAL. (2005). **Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo**. Gaceta Oficial N° 38.236 del Martes 26 de Julio del 2005, Caracas - Venezuela.

ASAMBLEA NACIONAL. (2007). **Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo**. Gaceta Oficial N° 38.596 del Miércoles 03 de Enero del 2007, Caracas - Venezuela.

ASAMBLEA NACIONAL. (2001). **Decreto con Fuerza de Ley de los Órganos de Investigación Científicas, penales y Criminalísticas**. Decreto número 1.511 del 02 de Noviembre de 2001. Caracas – Venezuela.

ARIAS, Fidias. (1998). **El Proyecto de Investigación. Guía para su Elaboración**. Editorial Episteme. Caracas - Venezuela.

BALESTRINI, Miriam. (2002). **Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación**. Sexta Edición. Editorial BL Consultores Asociados. Caracas - Venezuela.

BERNAL, César. (2001). **Metodología de la Investigación**. Editorial Prentice Hall. Bogotá - Colombia.

CONSEJO GENERAL DE POLICIA (CONAREPOL). (2013) **Manuales**. Documento en Línea Disponible en: http://www.consejopolicia.gob.ve:8443/index.php/documentos/cat_view/2-manuales.

CONSEJO GENERAL DE POLICÍA (CONAREPOL). (2011). **Reglas Mínimas de Estandarización para los Cuerpos Policiales**. Publicación CONAREPOL. Caracas - Venezuela.

CHIAVENATO, Idalberto. (2002) **Gestión del Talento Humano**. Editorial Mc Graw Hill. Santa Fe de Bogotá – Colombia.

CHIAVENATO, Idalberto. (2000). **Administración de Recursos Humanos**, Quinta EDICIÓN. Editorial Mc Graw Hill. Bogotá - Colombia.

CHIAVENATO, Idalberto. (1999). **Administración de Recursos Humanos**. Segunda Edición. Editorial Mc Graw Hill. Bogotá - Colombia.

CHIAVENATO, Idalberto. (1999). **Introducción a la Teoría General de la Administración**. Cuarta Edición. Editorial Mc Graw Hill. Mexico.

CHIAVENATO, Idalberto. (1991). **Administración de Recursos Humanos**. Editorial Mc Graw Hill. Ciudad de México - México.

CHIAVENATO, Idalberto. (1990). **Administración de Recursos Humanos**. Editorial Mc Graw Hill. Ciudad de México - México.

DE BLANCO, A y OTROS. (2004). **Norma para los Trabajos de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo**. Editores Universidad de Carabobo. Carabobo – Venezuela.

DELGADO, Yamile; COLOMBO, Leyda; ORFILA, Rosmel. (2003). **Conduciendo la Investigación**, 2da. Edición. Editorial Comala. Caracas – Venezuela.

DELGADO, Yamile. (2005). **La Investigación Social en Proceso: Ejercicios y Respuestas**. Universidad de Carabobo. Valencia – Venezuela.

DELGADO, Yamile. (2008). **La Investigación Social en Proceso: Ejercicios y Respuestas**. Universidad de Carabobo. Valencia – Venezuela.

Escuela de Policía. (2013). **Información Histórica. Documento en línea disponible en:**

http://www.carabobo.gob.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=493&Itemid=320 (Consultado: 2013, Julio, 15).

FREMAP (2012). Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social Número 61, titulada, **Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Desarrollo Normativo**. Ediciones Imágenes Artes Gráficas, S.A. Madrid – España.

HERNÁNDEZ, SAMPIERI, y Otros. (1999). **Metodología de la Investigación**. Editorial Mc Graw Hill. Colombia.

HERNÁNDEZ, Roberto; FERNÁNDEZ, Carlos Y BATISTA, Pilar. (2000). **Metodología de la Investigación: Manual de Apoyo para Profesores**. Editorial Mc- Graw Hill. México – Ciudad de México.

HURTADO, Iván y TORO, Josefina. (2001). **Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambio**. Clemente Editores, C.A. Valencia - Venezuela.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE). (2013). **Estadísticas**. Documento en Línea Disponible en: <http://www.ine.gov.ve> (Consultado: 2013, Julio 15).

Maslach, Cristina C. (1997). **Burnout Social Psychological Análisis**. Congreso Anual de la Asociación Psicológica Americana. San Francisco - Estados Unidos.

Maslach, C. y Jackson, S.E. (1981). **Maslach Burnout Inventory**. (2ª ed.). Editorial Palo Alto, CA. Consulting Psychologist Press. San Francisco - Estados Unidos.

MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA EL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (MINPPTRASS). Documento en Línea Disponible en: <http://www.minpptrass.gov.ve> (Consultado: 2013, Julio 15).

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). (2012). Documento en Línea Disponible en: <http://www.ilo.org>. (Consultado: 2013, Julio 15).

POLICIA DEL ESTADO CARABOBO. (2013). Documento en Línea Disponible en: <http://www.policarabobo.gov.ve/>. (Consultado: 2013, Julio 15).

RIVAS, YORAIMA (2012). Trabajo de Grado, **Impacto del Estrés Laboral en el Rendimiento Ocupacional en Funcionarios Policiales de un Municipio del Estado Anzoátegui**. Universidad Nacional Experimental de Guayana, Coordinación de Investigación y Postgrado de la Especialidad de Salud Ocupacional, Mención Medicina del Trabajo Trabajo. Guayana – Venezuela.

SALOMÓN, LETICIA. (2004). Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). **El Desempeño Policial y la Satisfacción de la Ciudadanía**. Edición PNUD. Tegucigalpa – Honduras.

UNIVERSIDAD DE CARABOBO (1998). **Normas para la Elaboración y Presentación de los Trabajos de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo**. Editora Universidad de Carabobo. Carabobo - Venezuela.

WIKIPEDIA. (2013). Documento en Línea Disponible en: <http://www.wikipedia.org/>. (Consultado: 2013, Julio 15).

ANEXOS



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS PARA GRADUADOS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



Análisis de las Condiciones de Salud y Riesgo Laboral de los Funcionarios Adscritos a la Unidad de Patrullaje Motorizado del Municipio Naguanagua de la Policía de Carabobo.

Autor: Sequera H. Oscar M.

Fecha: Julio 2014.

Cuestionario (Encuesta)

Ante todo reciba un cordial saludo, la presente es para solicitar su colaboración para dar respuestas a las siguientes preguntas del cuestionario que se presenta a continuación, el cual es de absoluta confidencialidad y que permitirá dar respuesta a los objetivos específicos trazados para el desarrollo del Trabajo de Grado titulado: **Análisis de las condiciones de salud y riesgo laboral de los funcionarios adscritos a la Unidad de Patrullaje Motorizado del Municipio Naguanagua de la Policía de Carabobo.**

De tal forma, agradezco de antemano su valioso tiempo y la mayor colaboración posible.

Instrucciones

- Por favor, lea detenidamente cada pregunta ó afirmación.
- Por favor, responda con la mayor sinceridad y objetividad posible.

Gracias por su colaboración...

Cuestionario (Encuesta) Escala de Likert

Nº	Pregunta (Afirmativa)	Totalmente de Acuerdo (1)	De Acuerdo (2)	Indiferente (3)	En Desacuerdo (4)	Totalmente Desacuerdo (5)
1	Cómo funcionario de la Unidad de Patrullaje Motorizado del Municipio Naguanagua de la Policía de Carabobo, estoy expuesto a Riesgos Físicos (Iluminación, Ruido, Ventilación, Presión, Vibración, Temperaturas Extremas, Condiciones del área de trabajo, espacio físico), continuamente					
2	Cómo funcionario de la Unidad de Patrullaje Motorizado del Municipio Naguanagua de la Policía de Carabobo, estoy expuesto a Riesgos Ergonómicos (Posturas inadecuadas, Movimientos Repetitivos, Equipos Disergonómicos, Sobreesfuerzo), continuamente					
3	Cómo funcionario de la Unidad de Patrullaje Motorizado del Municipio Naguanagua de la Policía de Carabobo, estoy expuesto a Riesgos Psicosociales, continuamente					
4	Cómo funcionario de la Unidad de Patrullaje Motorizado del Municipio Naguanagua de la Policía de Carabobo, estoy expuesto a Riesgos Organizacionales, continuamente					
5	A mi ingreso se me informó todo lo referente a los riesgos laborales inherentes a las funciones del cargo como funcionario policial adscrito a la Unidad de Patrullaje Motorizado del Municipio Naguanagua de la Policía de Carabobo					
6	Recibí una inducción completa a mi ingreso a la Unidad de Patrullaje Motorizado del Municipio Naguanagua de la Policía de Carabobo, en materia de salud y seguridad laboral, para conocer los riesgos laborales a los que estará expuesto					
7	El número de funcionarios de la Unidad de Patrullaje Motorizado del Municipio Naguanagua de la Policía de Carabobo, que están en riesgo laboral es mediano					
8	Estoy expuesto a un nivel alto en cuanto a la ocurrencia de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales como Funcionario de la Unidad de Patrullaje Motorizado del Municipio Naguanagua de la Policía de Carabobo					
9	Se dictan charlas informativas de prevención sobre las condiciones de salud y riesgo laboral a las que se expone como funcionario policial adscrito a la Unidad de Patrullaje Motorizado del Municipio Naguanagua de la Policía de Carabobo					
10	Existe por parte del organismo público competente en materia de salud y seguridad laboral un plan de supervisión en cuanto al cumplimiento de lo previsto en la legislación venezolana para la protección y seguridad laboral					
11	Conozco expresamente lo que establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en materia de salud y seguridad laboral					
12	Conozco expresamente lo que establece Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras y su Reglamento en materia de salud y seguridad laboral					
13	Conozco expresamente lo que establece Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y su Reglamento					

Fuente: Sequera (2014).