



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA
DE RECURSOS HUMANOS**



Plan de Mejoras de Las Condiciones de Trabajo de los Funcionarios
Policiales adscrito a la Sala Situacional de la Policía del Estado Carabobo

Autor: Ing. Hernández Terepaima

Bárbula, Octubre de 2014



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA
DE RECURSOS HUMANOS



Plan de Mejora de Las Condiciones de Trabajo de los Funcionarios Policiales
adscrito a la Sala Situacional de la Policía del Estado Carabobo

Autor: Ing. Hernández Terepaima

Tutor: Msc. Roxana Muzo



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA
DE RECURSOS HUMANOS**



Plan de Mejora de Las Condiciones de Trabajo de los Funcionarios Policiales
adscrito a la Sala Situacional de la Policía del Estado 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 Especialista en Recursos Humanos

Autor: Ing. Hernández Terepaima

Tutor: Msc. Roxana Muzo



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA
DE RECURSOS HUMANOS



AVAL DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe Msc. Roxana Muzo, titular de la Cédula de Identidad N° 4.368.061, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Grado de la Especialización en Recursos Humanos, titulado: **PLAN DE MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS POLICIALES ADSCRITO A LA SALA SITUACIONAL DE LA POLICIA DEL ESTADO CARABOBO**, presentado por el ciudadano: Terepaima Hernández, titular de la Cédula de Identidad N° 12.104.811, para optar al título de Especialista en Recursos Humanos, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

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

Firma:



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA
DE RECURSOS HUMANOS**



ESTUDIOS SUPERIORES PARA GRADUADOS
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Universidad de Carabobo

VEREDICTO

Nosotros, miembros del jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: PLAN DE MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS POLICIALES ADSCRITO A LA SALA SITUACIONAL DE LA POLICIA DEL ESTADO CARABOBO, presentado por el ciudadano Terepaima Hernández, titular de la Cédula de Identidad N° 12.104.811 y elaborado bajo la dirección del Tutor:Msc. Roxana Muzo, titular de la Cédula de Identidad N° 4.368.061, para optar al título de Especialista en Recursos Humanos.

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

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

BÁRBULA, OCTUBRE 2014



Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Dirección de Postgrado
Sección de Grado

POST GRADO **FACES**
ESTUDIOS SUPERIORES PARA GRADUADOS
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Universidad de Carabobo

ACTA DE DISCUSIÓN DE TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

En atención a lo dispuesto en los Artículos 127 y 139 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, quienes suscribimos como Jurado designado por el Consejo de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 135 del citado Reglamento, para estudiar el Trabajo de Grado titulado:

**"PLAN DE MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS
FUNCIONARIOS POLICIALES ADSCRITO A LA SALA SITUACIONAL DE LA
POLICIA DEL ESTADO CARABOBO"**

Presentado para optar al grado de ESPECIALISTA EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS por el (la) aspirante:

HERNANDEZ., TEREPAIMA.

C.I.: 12.104.811

Realizado bajo la tutoría de el (la) Prof. ROSAURA OCHOA cédula de identidad N°. 14.078.696

Habiendo examinado el Trabajo presentado, se decide que el mismo esta
Aprobado

En Barbula a los veintinueve días del mes de octubre de 2014

Prof: **NILDA CHIRINOS (Páte.)**

C.I: **3.572.754**

Fecha: **29/10/2014**

Prof. **CABRÓS ZAMBRANO**

C.I: **4066663**

Fecha: **30/10/2014**



Prof. **ERNESTO LOPEZ**

C.I: **5220612**

Fecha: **20/10/2014**



VEREDICTO

Nosotros, Miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado Titulado:

Plan de Mejora de los ambientes de trabajo de los
Funcionarios Policiales Adscrito a la Sala Situacional
de la Policía del Estado Carabobo.

Presentado por el (la) ciudadano (a): Hernandez Terapeima
 Titular de la Cédula de identidad N° V. 12.104.811 Para optar al título de Especialista en Gerencia de Recursos Humanos, el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:

Aprobado

Nombre, Apellido	C.I.	Firma del Jurado
<u>Nilda Chirinos</u>	<u>3572754</u>	<u>[Firma]</u>
<u>Carlos Zambardo</u>	<u>4066663</u>	<u>[Firma]</u>
<u>ERNESTO Jerez</u>	<u>5220617</u>	<u>[Firma]</u>

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de grado, a mi querida madre la señora Marlene Abreu, quien en estos años ha estado conmigo y me ha demostrado su amor condicional como madre.

A mi hijo Maikel Hernández, a quien mas que todo le pido de corazón siga este ejemplo de seguir adelante estudiando y que con el pasar de los años el me dedique algún trabajo de grado.

.A mi concubina Elvira Escorihuela, quien ha estado conmigo en las buenas y en las malas y a pesar de todo sigue luchando por esta relación.

Al los Profesores Wilfredo Lanza, Ariana Ribas, Nilda Chirinos, Víctor Campos y Ana Perlaska, por haberme brindado afecto, confianza y en especial la motivación de lograr esta meta.

A mis compañeros de trabajo de la Sala Situacional de la Policía del Estado Carabobo, que me apoyaron a cumplir esta meta.

A todas y cada una de las personas que de alguna u otra manera, contribuyeron a que lograra esta meta que me propuse en la vida, y que me ha permitido crecer intelectualmente como persona y como ser humano.

Terepaima Hernández

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme salud y fortalezas para seguir siempre adelante sin decaer.

A todo el personal docente de la Universidad de Carabobo, por tener a los mejores profesores, que día a día luchan para que sus alumnos tracen sus metas.

A mi compañero Ingeniero Franklin Medina, que de manera incondicional siempre han estado a mi lado ofreciéndome su apoyo y me ha aclarado dudas.

A mi querida amiga Yoleidys Márquez, le agradezco porque me apoyo con el gasto de la Universidad y cuando necesite de ella me extendió los brazos.

A todas las personas que de alguna u otra forma contribuyeron conmigo, reciban este trabajo como suyo y sépanse acreedores de mi especial agradecimiento: Dios los bendiga.

Terepaima Hernández



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA
DE RECURSOS HUMANOS



Plan de Mejora de Las Condiciones de Trabajo de los Funcionarios Policiales
adscrito a la Sala Situacional de la Policía del Estado Carabobo

Autor: Terepaima Hernandez

Tutor: Msc. Roxana Muzo

Fecha: 10-2014

RESUMEN

Esta investigación se desarrolló con el objetivo principal de analizar Las Condiciones de Trabajo de los Funcionarios Policiales adscrito a la Sala Situacional de la Policía del Estado Carabobo para mejorar su satisfacción laboral, para ello se describió las debilidades y fortalezas en la calidad de servicio que se ofrece en la Sala situacional de la Policía del estado Carabobo. Atendiendo a lo anteriormente expuesto, la metodología de la presente investigación, El instrumento es el mecanismo que se utiliza para recolectar y registrar la información correspondiente. El instrumento escogido debe ser valioso y confiable. En este caso, la encuesta se va a realizar tomando una muestra de la población que constituye el 100 %, la misma está representada por 52 funcionarios policiales que laboran en la Sala Situacional de la Policía del Estado Carabobo, comprendidos en dos turnos de trabajo, el primero de 08: 00 de la mañana hasta las 05: 30 de la tarde y el segundo de 05.30 de la tarde hasta las 08:00 de la mañana y conformado por cinco grupos de trabajo, tomándose como muestra 52 de ellos; a los cuales se les aplicó una encuesta de 20 enunciados respectivamente, validado por expertos, cuyos resultados fueron organizados, en tablas o cuadros de frecuencia y porcentaje, agrupados finalmente en gráficos de barra. De manera general se puede concluir que los funcionarios muestran confianza en el servicio que prestan brindando una información veraz.

Palabras Claves: condición de Trabajo, satisfacción laboral.



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA
DE RECURSOS HUMANOS**



**Improvement Plan Working Conditions of PoliceOfficers assigned
to theSituation Room ofCaraboboStatePolice**

**Autor: Terepaima Hernandez
Tutor: Msc. Roxana Muzo
Fecha: 10-2014**

ABSTRACT

This research was conducted with the main objective to analyze Conditions of Labor assigned to the Situation Room of the Police of Carabobo State Police officials to improve their job satisfaction, for it's strengths and weaknesses described in the quality of service that Room offers situational Police of Carabobo state response to the above, the methodology of this research tool is the mechanism used to collect and record the information. The chosen instrument must be valuable and reliable. In this case, the survey will be done by taking a sample of the population is 100%, it is represented by 52 police officers who work in the Situation Room of the Police of Carabobo State, included in two shifts, the first of 08: 00 am until 05: 30 pm and the second from 05:30 pm to 08:00 am and consists of five working groups, taking as sample 52 of them; to which was applied a survey of 20 statements respectively, validated by experts, whose findings were organized in tables or frequency tables and percentage finally grouped bar graphs. In general it can be concluded that officials show confidence in their service providing accurate information.

Keywords: Working conditions, job satisfaction.

INDICE GENERAL

CAPITULO I

Pág.

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema.....	4
Objetivos.....	9
Justificación.....	10

CAPITULO II

MARCO TEORICO REFERENCIAL

Antecedentes.....	12
Bases Teóricas.....	14
Bases Legales.....	16
Definición de Términos.....	29

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

Diseño de la Investigación.....	30
Tipo y Nivel de la Investigación.....	31

Colectivo a Investigar.....	31
Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos.....	33
Técnicas de Análisis y Presentación de la Información.....	33

CAPITULOIV

ANALISIS E INTERPRETACION DE LÑOS RESULTADOS

Presentación de los Resultados.....	35
Resultado de Encuesta2.....	42
Resultado de Encuesta 3.....	48

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	53
--	-----------

CAPITULO VI

PRESENTACION DE LOS RESULTADOS.....	55
--	-----------

LISTA DE REFERENCIAS.....	58
----------------------------------	-----------

INDICE DE GRAFICOS

GRAFICOS No.	pp.
1- Cree usted como funcionario policial que la condición del Trabajo es importante para la función que cumple en la Sala Situacional	42
2- Trabaja en grupo y en equipo de trabajo	43
3- Considera que hay espacios suficientes para el desarrollo del desempeño laboral	44
4- Su trabajo le proporciona un sentimiento de realizar un trabajo bien hecho, debido a la condición laboral	45
5- Cree usted que existe algún tipo de control o supervisión en la Sala Situacional	46
6- Piensa usted que los espacios de la Sala situacional hay buena condición de trabajo	47
7- Considera usted seguro su sitio de trabajo	48
8- Posee los servicios básicos necesarios	49
9- Cree usted que pueda haber riesgo de algún tipo en la Sala Situacional	50
10- Considera que hay espacios suficientes para tener una satisfacción laboral	51
11- el horario de trabajo es el adecuado para laboral en la Sala Situacional	52

INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), determina la vida y salud de las personas, que laboran en una organización ya sea pública o privada, es importante saber que se corre el riesgo de tener un accidente laboral al no cumplir los reglamentos mínimos de salud y seguridad en condición de trabajo.

La Ley Orgánica de Prevención de condición y medio Ambiente de Trabajo (LOCYMAT), establece una serie de normas, que se tiene que cumplir en una organización, esto quiere decir que las condiciones y ambiente de trabajo se tiene que adecuar, para que el trabajador se sienta a gusto, es por eso que a través de esta se crea el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL), que trata de garantizar un medio ambiente de trabajo y condiciones óptimas a fin de prevenir posibles accidentes laborales y enfermedades ocupacionales.

Las condiciones de trabajo que gozan los funcionarios policiales en la Sala situacional de las Policía del Estado Carabobo, se basa en que no cuentan con un medio de trabajo seguro, el ambiente no está adecuado, ya que la iluminación no es la adecuada, hay muchos equipos electrónicos (Televisores de Plasma, Equipos de Computadoras, Radio Transmisores), el horario es rotativo, o sea se trabaja por turno, esto causa el síndrome de Burnout, que viene a ser una patología severa que causa un trastorno emocional y trae como consecuencia estrés laboral, desgastes físico y psicológico.

En este sentido, en la presente investigación se analiza el alcance de la mejora y condición de trabajo de la Sala situacional de la Policía del estado Carabobo y se ha estructurado en cuatro secciones, a saber:

El Capítulo I, se hace el planteamiento y la formulación del problema, anunciándose el objetivo general y los objetivos específicos y explicándose la justificación y delimitación de la investigación.

El Capítulo II, comprende el Marco Teórico Referencial, donde se destacan los antecedentes de investigación relacionados con condición de trabajo y salud laboral, incluyendo el marco de teorías, que sustentan la categoría de análisis donde se destacan los siguientes aspectos: Jornada de Trabajo como unas de las condiciones fundamentales en materia de regulación de la relación de trabajo, la evolución del ordenamiento jurídico venezolano en materia de la regulación de la jornada de trabajo, las normativa establecida por el ordenamiento jurídico venezolano relacionada con la jornada de trabajo en materia de seguridad y salud laboral; las contingencias laborales derivadas del incumplimiento de la normativa en materia de jornada laboral y la regulación jurídica de la jornada de trabajo en Latinoamérica, además del sistema de categorías.

El Capítulo III, se refiere al Marco Metodológico, que abarca: Diseño de la investigación, tipo y nivel de la investigación, colectivo a investigar, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas de análisis y presentación de la información y listados de referencias bibliográficas.

El Capítulo IV, contiene el análisis y presentación de los resultados de la investigación.

El Capítulo V, está basado en las Conclusiones y Recomendaciones.

El Capítulo VI, esta basado en la propuesta del plan de mejora de trabajo de la Sala Situacional de la Policía del estado Carabobo.

La estrategia metodológica fue un diseño con un enfoque cuantitativo apoyado en un trabajo de campo. La muestra estuvo conformada por 52 funcionarios policiales adscrito a la Sala situacional de la Policía del Estado Carabobo, de área operacional a los que se les aplicó dos instrumentos, conocidos como: 1- Condición de Trabajo y 2- Satisfacción Laboral: encuesta de evaluación” redactado por Terepaima Hernández.

CAPITULO I

El Problema

Planteamiento del Problema

El debate sobre la jornada de trabajo y su dimensión temporal data de los tiempos de la Revolución Industrial en Inglaterra en la primera mitad del Siglo XIX, en esta etapa los procesos de trabajo y, por tanto de elaboración de mercancías se desplazaron del ambiente doméstico al fabril, siendo la rama de textiles de algodón la primera en introducir este novedoso sistema, que rápidamente se extendió desplazando, donde fue posible, a la manufactura. La extensión de dicho sistema que indiscutiblemente fue un signo general de progreso, tuvo significación muy contradictoria para los trabajadores que, se habían librado de la servidumbre feudal y abrazado al sistema de trabajo asalariado, que en las condiciones de este tipo de trabajo significaba un cambio en las condiciones laborales, lo que representó una nueva disciplina, reforzamiento de la coacción y deterioro de las condiciones de trabajo en lo referente a riesgos accidentalidad, mortalidad, y aumento sin precedentes de la jornada laboral (Machado y Hernández, 2007).

Las actuales modificaciones de la economía mundial y su carácter marcadamente neoliberal ha traído cambios en los procesos de trabajo como lo establece Daniel B (1996), “hace importantes observaciones sobre los trascendentales cambios de la economía mundial y vaticina que la Cuenca del Pacífico será un gran centro de poderío económico para principios del año 2000”. Refiriéndose a las nuevas características de la

moderna economía, afirma que Estados Unidos y Japón han pasado a ser sociedades postindustriales.

La Organización Internacional del Trabajo, (OIT), insiste en la necesidad de un trabajo decente y digno para todos e insiste en la incorporación de un análisis ético de la cuestión, este es un problema que no puede resolver la libre acción del mercado, ni desde una posición puramente económica. Recientes estudios de la OIT han apuntado hacia el asunto de las condiciones laborales en particular en el contexto de la llamada reestructuración del mundo del trabajo, alertando sobre la necesidad de lograr marco justo de análisis, que permita el logro del trabajo decente para todos. Este tema es de vital importancia en la teoría económica ya que de la magnitud de la jornada laboral depende, en gran medida, la magnitud del tiempo libre destinado al desarrollo integral y pleno de los seres humanos, aspecto esencial en el enfoque humanista y solidario de las ciencias económicas.

Según De Pablo (2009) “Las condiciones de trabajo determinan la vida y la salud de las personas, es por ello que la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud definen como Condición de Trabajo “cualquier característica del trabajo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores”. De esta manera establece que “ningún trabajador debería correr riesgos de sufrir accidentes en el trabajo, y que todas las empresas deben cumplir con unos requerimientos mínimos de salud y seguridad en las condiciones de trabajo, tipificados en el Derecho Penal y Civil”.

Cabe resaltar que la Ley Orgánica de Prevención de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005) garantiza las condiciones y medio ambiente de trabajo a los empleados y trabajadores, tanto de empresas públicas como privadas, previendo en su normativa sanciones onerosas para el patrono que incumpla. Estableciendo asimismo, la creación del instituto que a tales efectos regulé y verifiqué el cumplimiento de la misma, denominado Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL). Ahora bien, la citada ley contempla los parámetros que deben cumplirse para garantizar a los trabajadores un medio ambiente de trabajo y condiciones óptimas, a fin de prevenir posibles accidentes laborales y enfermedades ocupacionales que pudiesen generarse a corto, largo y mediano plazo, lo cual implicaría obligación dineraria por parte de la empresa y en muchos casos del propio Estado.

Lo planteado se manifiesta en la cantidad de trabajadores, que laboran en la administración pública, así como de personas jóvenes quienes ameritan reposos largos, y en algunos casos hasta ser incapacitados, por la frecuencia con que desarrollan enfermedades ocupacionales y sufren accidentes laborales. Todo esto, en perjuicio, del propio país, cuya fuerza productiva se en la medida que más jóvenes pasan a engrosar las filas de incapacitados por lesiones sufridas en su ámbito laboral, Estos cambios en materia laboral que se inician en el interior de la organización y que son posteriormente refrendados o ratificados en estas leyes, y otros que propugna la propia legislación especializada en la materia, no son en modo alguno, privilegio de las empresas privadas, sino que también comprenden a las organizaciones públicas como sujetos legitimados pasivos de la misma.

La mayoría de los problemas de salud que aquejan los (as) funcionarios policiales que laboran en la Sala Situacional de la Policía del Estado Carabobo, por turnos se asocian a la calidad del sueño que disfrutan durante el día después de un turno de noche y, en menor medida, al descanso anterior al inicio del turno de mañana. Como el funcionamiento de los ritmos circadianos es tal, que el organismo está preparado para la actividad diurna y el reposo nocturno, al finalizar un turno nocturno, el cuerpo no se encuentra, en general, perfectamente predispuesto para el sueño, las personas que trabajan por turnos sufren alteraciones del sueño, ya que duermen sólo un promedio de cinco a seis horas diarias y con menos profundidad debido a que el sueño de día es más corto que el sueño de noche.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), define el estrés como "el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el Organismo para la acción". Visto así, el estrés no debiera ser un problema. Al contrario, sería una suerte de estímulo, una alerta. Pero se convierte en un verdadero problema cuando ciertas circunstancias, tales como la sobrecarga de trabajo, presiones económicas, ambiente competitivo, entre muchas otras, se perciben inconscientemente como amenazas que provocan reacciones defensivas en la persona, tornándola irritable y sufriendo consecuencias nocivas en su organismo, por períodos prolongados.

En cuanto a la fatiga, generalmente se traduce en una disminución de la capacidad de respuesta o de acción de la persona. En segundo lugar, se trata de un fenómeno multicausal, aunque se pueda encontrar que en su origen haya una contribución de gran peso de un factor concreto. Asimismo, la fatiga afecta al organismo como un todo (físico y psíquico) y en grado diverso, dado que se percibe de manera personal. Puede inhibirse el apetito

en el día y causar trastornos al proceso digestivo, un menor rendimiento en el turno nocturno entre las 3 y las 6 de la madrugada, ya que, en estas horas se reduce la capacidad de atención y toma de decisiones, así como la rapidez y precisión de los movimientos.

Igualmente, el “Burnout” es una patología severa, relativamente reciente, que está relacionada con el ámbito laboral y el estilo de vida que se lleva. Es un trastorno emocional provocado por el trabajo y conlleva graves consecuencias físicas y psicológicas cuando el fenómeno se somatiza. La ansiedad o la depresión y dan origen a numerosas bajas laborales. El Síndrome de Burnout, es el desgaste profesional que sufren algunos trabajadores del sector servicios (sanidad, enseñanza, administración pública, policía, servicios sociales, otros), debido a unas condiciones de trabajo que exigen altas demandas sociales. Causando Agotamiento emocional, disminución y pérdida de energía, fatiga, dolor, despersonalización, actitudes negativas hacia la tarea, baja productividad, evaluación del propio trabajo de forma negativa, errores, siniestralidad, Síntomas psicósomáticos, Síntomas emocionales y Síntomas conductuales.

En tal sentido, las enfermedades ocupacionales, a tenor de lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), se amplía lo contenido en la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajador y Trabajadora (2012), en lo relacionado a los trastornos funcionales o desequilibrio mental, al consagrar una serie de normas técnicas sobre esta materia y dejar la puerta abierta en dicha Ley para aquellas, en lo sucesivo fueren añadidas mediante revisiones periódicas realizadas por organismos competentes en relación con la materia de salud y seguridad en el trabajo.

En la Sala Situacional de la Policía del Estado Carabobo las condiciones y medio ambiente de trabajo, está afectando la calidad de vida de los funcionarios laboran, que laboran en dicho despacho, debido a que no cuenta con unas área adecuadas, ya que en dicho lugar hay 32 computadoras, organizadas en cubículos de trabajo, 18 televisores de plasma de 32 pulgadas, 12 lámparas fluorescentes, en sitio hay gran cantidad de ruido causado por los diferentes radios transmisores, muchas veces la cantidad de calor que dispersas los equipos hacen que los sistemas de aires acondicionados no mantenga la temperatura ambiente, todo ocasiona daños a los funcionarios.

Objetivo General

Proponer un plan de mejora de trabajo de las condiciones de trabajo de los funcionarios policiales Adscritos a la Sala Situacional de la Policía del Estado Carabobo.

Objetivos Específicos

- Diagnosticar las condiciones de trabajo de acuerdo al medio ambiente de trabajo, identificando los riesgos de accidente en la Sala Situacional de la Policía del Estado Carabobo.
- Establecer los elementos y teorías para la elaboración del plan de trabajo de en la Sala Situacional de la Policía del Estado Carabobo.
- Determinar la implementación de un plan trabajo en la Sala situacional de la Policía del Estado Carabobo.

- Elaborar la propuesta de un plan de mejora de trabajo de las condiciones de trabajo en la Sala Situacional de la Policía del Estado Carabobo.

Justificación de la Investigación

Aunque en la actualidad la regulación jurídica de la jornada laboral en Venezuela, está encaminada a la reducción de las horas diarias de trabajo, la realidad laboral es otra, ya que existe la tendencia al alargamiento de la jornada laboral, por medio de las horas extras y el uso de formas de trabajo flexibles que enmascaran la duración de la jornada. Por otro lado, desde el punto de vista de su aporte práctico, el presente estudio resultará de gran utilidad, por cuanto los resultados que se obtengan proporcionarán al funcionario policial que labora en la sala situacional de la policía del estado Carabobo, una valiosa fuente de consulta sobre condición y medio ambiente de trabajo, higiene y seguridad del trabajo, constituyéndose una guía

En un número de países cada vez mayor, las horas de trabajo no se rigen por las leyes o los reglamentos, según se exige en algunas disposiciones y en los convenios de trabajo colectivo o individual, sino por contratos colectivos del trabajo o por acuerdos individuales. El resultado final es una diversificación, una descentralización y una individualización cada vez mayor de las horas de trabajo.

Aplica un aporte teórico que pretende profundizar el alcance de la regulación jurídica de la jornada de las distintas actividades que lo componen, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y ocupacionales. Por otro lado, desde el punto de vista de su aporte práctico, el presente estudio resultará de gran utilidad, por de trabajo en materia de seguridad y salud laboral, por razón del estudio de las normas que regulan

las condiciones y medio ambiente del trabajo, mediante el examen de los comités y servicios de seguridad y salud laborales, su importancia en el contexto cuanto los resultados que se obtengan proporcionarán al trabajador una valiosa fuente de consulta sobre higiene y seguridad del trabajo, constituyéndose una guía tanto para los trabajadores como para los empleadores, sobre la prevención, condiciones y medio ambiente del trabajo.

Asimismo, la investigación manifiesta una relevancia científica que se evidencia en la presentación de una fuente de información y conocimiento acerca de un tópico actual y vigente, referido a las normas que configuran el marco legal de la jornada laboral, como la reforma constitucional propuesta por el ejecutivo nacional, pudiendo a convertirse en un aporte que sirva de base y consulta para otros investigadores interesados en los aspectos desarrollados en el presente estudio.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes

Según investigación realizada por URIBE MIGUEL (2006) en el trabajo titulado, “El Resarcimiento del Daño Moral derivado de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales”, establece: Que los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales son uno de los riesgos más frecuentes a los cuales está expuesto el trabajador en la ejecución de su actividad productiva. Cuando ese infortunio del trabajo crea una incapacidad para el trabajo y adicionalmente lo incapacita como hombre o mujer para el resto de su vida se plantea el problema de ¿Quién le reparará el daño?, ¿Quién medirá su dolor, su angustia?, Analizar el resarcimiento del daño moral derivado de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales y las circunstancias que debe considerar el juez para su estimación como objetivo central de esta investigación se justifica y tiene su base en la existencia de la relación laboral, en la cual el trabajador involucra su propia persona en todas sus dimensiones.

Según investigación realizada por la MCS. LILIANA PIÑERO (2005) en el Trabajo de Grado titulado “Síndrome de Burnout en Enfermeras de centros de salud de un Industria Petrolera”, mediante un estudio La información fue recolectada mediante la auto administración de dos instrumentos; un cuestionario de las variables socio demográficas (edad, antigüedad laboral, estado civil, hijos, nivel académico, entre otras) y el Maslach Burnout Inventory (MBI) para medir la presencia del Síndrome de

Burnout. Se empleó estadística descriptiva, aplicándose medidas de tendencia central y de dispersión, pruebas de correlación. No se diagnosticó el Síndrome de Burnout en ninguna de las enfermeras encuestadas. Sin embargo, el 40% presentó riesgo de desarrollarlo por presentar de una a dos escalas del MBI con valores alterados, siendo la de mayor porcentaje de afectación con un 26,6%. Con estudios de licenciatura, casadas, con hijos y cuya área de servicio es hospitalización, y que laboran por turno representan el perfil epidemiológico de riesgo a desarrollar el Síndrome de Burnout. Se recomienda la realización de estudios de seguimientos al personal de enfermería estudiado, además evaluar los niveles de estrés y el clima organizacional por su estrecha relación con el Síndrome de Burnout

Por último, GUEVARA WILMER, (2010), en el trabajo titulado, “Evaluación y Satisfacción Laboral de los Trabajadores y Trabajadoras de una Empresa Petrolera en el Estado Monagas”, según cada persona, se pueden definir: Condiciones básicas que debe cumplir toda tarea, con el fin de poder dar respuesta a las motivaciones personales. A través de la determinación de los factores que afectan la satisfacción laboral, se posibilitan los avances en el diseño de estrategias que permitan abordar con eficiencia, todos los aspectos que influyen en el bienestar del trabajador y por ende lograr mejoras en la organización. Las condiciones de trabajo determinan la vida y la salud de las personas, es por ello que la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud definen como Condición de Trabajo cualquier característica del trabajo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Bases Teóricas.

Condición de Trabajo

Los riesgos en el trabajo pueden derivarse de factores físicos, químicos, mecánicos, biológicos, psicológicos, etc., riesgos que derivados de los cambios producidos en el mercado de trabajo, las nuevas estructuras y formas de organización que han generado una importante problemática en el ámbito laboral. La consecuencia de todos estos cambios de ritmo, de producción, de horarios, de tecnologías, aptitudes personales, etc., que rodean el puesto de trabajo y de la ocupación que ejecuta el trabajador se han reconocido como Condiciones de Trabajo, situaciones de riesgo derivadas del medio ambiente laboral, de la carga de trabajo física y mental.

Flexibilización de la Jornada Laboral

La flexibilización del mercado del trabajo se comenzó a ver crecientemente como una necesidad para alcanzar mayores niveles de empleo y lograr una mejor adaptación de la fuerza laboral. A las cambiantes condiciones económicas. Sin embargo, se debe reconocer que ha existido un importante debate tanto sobre el concepto mismo de flexibilidad laboral, como sobre los factores que lo determinan. Para algunos, el problema radica básicamente en la existencia de leyes y otras regulaciones que impiden el libre funcionamiento del mercado del trabajo; básicamente, el argumento señala que las restricciones incrementan el costo de la fuerza de trabajo y, por ende, reducen el nivel de empleo de equilibrio.

Según Hernández, (1994), define la flexibilidad laboral como la capacidad del mercado laboral (y de los agentes que operan en él), de responder de manera fluida y en un plazo relativamente breve a condiciones

económicas cambiantes. Las desiguales definiciones, muchas de ellas complementarias, han dado lugar a distintas clasificaciones de los componentes de la flexibilidad. En el enfoque más directo, se puede definir que el mercado laboral se logra ajustarse a condiciones económicas cambiantes a través de: (i) cantidades (empleo u horas trabajadas), o, (ii) a través de precios (salarios).

Condiciones Medioambientales

Investigación realizada por Gulasch (2005), hace acotación que desde hace siglos se conoce que la exposición excesiva y prolongada a sustancias peligrosas en el medio ambiente laboral, conduce a enfermedades que pueden incapacitar el trabajo e incluso hasta producir la muerte. Estos contaminantes presentes en el ambiente de trabajo pueden ser de tipo químicos (constituidos por materia inerte), físico (constituidos por diferentes formas de energía) y biológicos (constituidos por seres vivos).

Un aporte teórico, pretende profundizar sobre el alcance de la regulación jurídica de la jornada de trabajo en materia de seguridad y salud laboral, por razón del estudio de las normas que regulan las condiciones y medio ambiente del trabajo, mediante el examen de los comités y servicios de seguridad y salud laborales, su importancia en el contexto de las distintas actividades que lo componen, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Por otro lado, desde el punto de vista de su aporte práctico, el presente estudio resultará de gran utilidad, por cuanto los resultados que se obtengan proporcionarán al funcionario policial una valiosa fuente de consulta sobre higiene y seguridad del trabajo.

Asimismo, la investigación manifiesta una relevancia científica que se evidencia en la presentación de una fuente de información y conocimiento

acerca de un tópico actual y vigente, referido a las normas que configuran el marco legal de la jornada laboral, como la reforma constitucional propuesta por el ejecutivo nacional, pudiendo convertirse en un aporte que sirva de base y consulta para otros investigadores interesados en los aspectos desarrollados en el presente estudio.

Bases Legales.

A nivel nacional se dispone de un marco legal, contenido en varios instrumentos que regulan la prestación del trabajo, garantizando el bienestar físico y mental del trabajador. Entre ellos se tienen:

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en el artículo 87 manifiesta:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores(as) condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de esas condiciones. (s/p).

Esto quiere decir que todo trabajador de una empresa ya sea pública o privada, debe realizar sus acciones de trabajo en buenas condiciones y un ambiente adecuado, apegándose a las normas y leyes.

La Ley Orgánica del trabajo, del trabajador y la trabajadora, capítulo V, de condiciones dignas de trabajo establece:

Condiciones de trabajo

Artículo 156. El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando:

- a) El desarrollo físico, intelectual y moral.
- b) La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo.
- c) El tiempo para el descanso y la recreación.
- d) El ambiente saludable de trabajo.
- e) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral.
- f) La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005), es una Ley fundamental de la seguridad social, cuyo objeto es garantizar a los trabajadores condiciones de seguridad, salud y bienestar, en un ambiente laboral adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales.

La LOPCYMAT en su artículo 70 define las enfermedades ocupacionales como:

Los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes.

El marco legal existente debe garantizar a través de los organismos controladores, condiciones de trabajo seguras para el personal, que le permitan el ejercicio de sus funciones en un ambiente de trabajo adecuado que garantice condiciones de seguridad, salud y bienestar.

El Estatuto de la Función Policial, promulgado en Gaceta Oficial N° 5.940 Extraordinario del 7 de diciembre 2009; en su Artículo 61. Establece.

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

Esto quiere decir que todo funcionario que labore en algún sitio de trabajo, debe disfrutar de los beneficios que exige las leyes de trabajo, esto quiere decir, a horas trabajadas, descanso y medio ambiente de trabajo.

Con respecto a los contaminantes físicos según la higiene Industrial son definidos como “toda entidad inmaterial, o con un mínimo de ésta, capaces de producir efectos adversos en el organismo, y que al estar presentes continuamente en el ambiente laboral pueden producir daños a la salud del trabajador” y clasifica como agentes o contaminantes físicos los derivados del ruido excesivo, vibraciones, temperatura inadecuada y/o radiaciones. (Gracia, 2007).

El ruido se define en las Condiciones de Trabajo, como “un sonido inarticulado, desagradable o no, que se propaga en un medio elástico,

produzca o no sensación audible y que dependiendo de su graduación puede producir trastornos fisiológicos y/o psicológicos o perturbar gravemente una actividad” , se considera el agente físico más común en los puestos de trabajo, principalmente de tipo industrial y esta misma institución considera contaminación acústica o ruido inadecuado en el medio laboral al “exceso de sonido que altera las condiciones normales del ambiente en una determinada área de trabajo” . (Embleton, 2009)

El Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de seguridad Ciudadana por motivos de interés público y social podrá, mediante resolución especial, establecer prolongaciones de las jornadas de servicios por encima de los límites establecidos en la presente Ley, a los fines de salvaguardar los derechos humanos de la población, garantizar el funcionamiento óptimo de los servicios de policía y satisfacer las necesidades derivadas del orden público y la paz social”. Por primera vez en la historia Republicana del país, el tema policial es tratado humanísticamente.

Este artículo al aplicarlo, trae una mejora sustancial en la calidad de vida laboral del funcionario o funcionaria, promoviendo un trato humano, respetuoso y digno que mejorará la eficacia de la función policial al garantizarle un horario justo de trabajo, consistente en las ocho horas de ley. La aplicación de este moderno sistema de operación policial permitirá mayor flexibilidad al planificar las operaciones, un mayor número de policías en la calle por unidad de tiempo si se compara con el sistema tradicional. Ahora el funcionario o funcionaria policial disfrutara su vida familiar, minimizando los innecesarios factores de irritabilidad que usualmente se presentan en el método acostumbrado, y disminuyendo la usual agresividad y violencia en el trato hacia la ciudadanía.

La Seguridad Industrial establece que para mantener una conversación a una distancia normal (un metro), el nivel de ruido debe estar comprendido entre 60 y 70 decibeles y si no se consigue entender lo que dice un interlocutor, hablando normalmente a un metro de distancia, se puede sospechar que el ruido es excesivo y se pueden generar efectos nocivos tipo auditivos como son la pérdida de audición o hipoacusia que derivado del medio ambiente laboral se le conoce como sordera profesional y los no auditivos derivados de alteraciones fisiológicas como aumento del ritmo cardiaco, aceleración del ritmo respiratorio y/o reducción de la actividad cerebral y de alteraciones psicológicas como agresividad, ansiedad, disminución de la atención.

Según Alonso (2006) la Higiene en el trabajo las radiaciones electromagnéticas son “una forma de energía que se propaga en forma de ondas electromagnéticas” y se pueden presentar en bajas frecuencias o radiaciones no ionizantes y como radiaciones ionizantes de gran energía. A nivel laboral al igual que en la vida diaria el principal problema que encontramos con las radiaciones, es que no se ven y la gran mayoría no se sienten, lo que no nos permite determinar el riesgo de exposición derivado de diferentes fuentes de origen laboral como trabajos con líneas de alto voltaje, tratamiento térmico de metales, radiocomunicación, calentamiento y, telecomunicación, transmisiones y tubos de neón o fluorescentes.

De otros factores individuales o del medio ambiente es el daño que se produce en el trabajador. Y estos efectos a la salud pueden ser de tipo térmico, como hipertermia generalizada, quemaduras en piel, lesiones de retina, conjuntivitis, queratitis, cataratas, impotencia sexual, menor producción de espermatozoides y/o testosterona y de tipo no térmico, como dolor de cabeza, vértigo, depresión, pérdida de memoria, malestar, debilidad,

alteraciones del sistema nervioso central y periférico, alteraciones de la sangre y del aparato cardiovascular, alteraciones de la piel, alergias y hasta cáncer.(Díaz, 2009)

La Regulación Constitucional de la Jornada de Trabajo.

La legislación del trabajo, tienen su asiento en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, por lo tanto hay que hacer referencia a la evolución de las Constituciones venezolanas en relación a los derechos sociales y laborales que regulen la jornada de trabajo.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo Y su Reglamento es garantizar a los trabajadores condiciones y prevención, salud, seguridad y bienestar en el trabajo. Cualquier organización, sea esta una sociedad civil mercantil o de cualquier otra naturaleza está en la obligación de cumplir con lo establecido en la LOPCYMAT y su Reglamento, por cuanto lo que da origen a la obligación es la relación de dependencia laboral que exista entre uno o varios trabajadores con su patrono.

El objeto de esta Ley es garantizar promover y proteger a los trabajadores el bienestar físico, mental y social, el descanso y buen uso del tiempo libre, así como prevenir toda causa que pueda ocasionar daño a la salud de los trabajadores, procurando al trabajador un trabajo digno, adecuado a sus actitudes y capacidades.

Se debe señalar que la LOPCYMAT regula y reconoce la importancia y relevancia del descanso diario, semanal y anual, de la utilización del tiempo libre y el turismo social de los trabajadores, ya que su inobservancia puede

generar enfermedades y accidentes laborales 4.3.1. Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo.

Este reglamento tiene por objeto:

“1. Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental social de los trabajadores y las trabajadoras en todas las ocupaciones.

2. Prevenir toda causa que pueda ocasionar daño a la salud de los trabajadores y las trabajadoras, por las condiciones de trabajo.

3. Proteger a los trabajadores y las trabajadoras asociados y asociadas en sus ocupaciones, de los riesgos y procesos peligrosos resultantes de agentes nocivos.

4. Procurar al trabajador y trabajadora un trabajo digno, adecuado sus aptitudes y capacidades.

5. Garantizar y proteger los derechos y deberes de los trabajadores y las trabajadoras, y de los patronos y las patronas, en relación con la seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajo, descanso, utilización del tiempo libre, recreación y el turismo social.

Identificación de riesgos.

El ambiente de trabajo es el resultado de la interacción de todas aquellas condiciones y objetos que rodean el lugar y el momento en el cual el trabajador ejecuta su labor Como aspecto particular de la vida humana, el ambiente del trabajo refleja las condiciones en las cuales el trabajador debe desempeñar su oficio en una empresa y su ocupación específica en su puesto de trabajo. Está determinado por todos los aspectos físicos, químicos,

biológicos, tecnológicos, sociales y psicológicos que rodean el puesto de trabajo y la ocupación que ejecuta el trabajador, estos aspectos son las Condiciones de Trabajo.

La calidad del ambiente de trabajo está muy relacionada con los riesgos a los cuales está sometido todo trabajador y la carga de trabajo que debe asimilar. Un buen ambiente de Trabajo hace que la ocupación laboral genere una mínima carga de trabajo y que por lo tanto ocasione menos fatiga o cansancio a nuestro cuerpo. Una adecuada planificación del ambiente del trabajo permite disminuir la carga de trabajo, eliminar muchos riesgos innecesarios, y reducir al mínimo otros, con lo cual se evitan accidentes laborales y se preserva la salud del trabajador.

El factor de riesgo se define como aquel fenómeno, elemento o acción de naturaleza física, química, orgánica, psicológica o social que por su presencia o ausencia se relaciona con la aparición, en determinadas personas y condiciones de lugar y tiempo, de eventos traumáticos con efectos en la salud del trabajador tipo accidente, o no traumático con efectos crónicos tipo enfermedad ocupacional.

El riesgo constituye la posibilidad general de que ocurra algo no deseado, mientras que el Factor Riesgo actúa como la circunstancia desencadenante, por lo cual es necesario que ambos ocurran en un lugar y un momento determinados, para que dejen de ser una opción y se concreten en afecciones al trabajador. A continuación nombramos algunos tipos de riesgos que estamos expuestos en la Sala situacional de la Policía del Estado Carabobo.

Factores Físicos:

- Exposición al ruido: la gran cantidad de radio, teléfonos y televisores que hay en la Sala Situacional.
- iluminación inadecuada: hay gran cantidad de lámparas del tipo tubo fluorescentes.
- Vibraciones: por el ruido y la cercanía a la autopista se siente vibración.
- Temperaturas interna: hay gran cantidad de equipos de computación, televisores de plasma, esto produce temperatura y hay pocos aires acondicionados.
- Radiaciones: la radiación es producida por la contaminación electromagnética.

Factores Químicos:

Se originan por el manejo o exposición de elementos químicos y sus compuestos venenosos, irritantes o corrosivos, los cuales atacan directamente el organismo.

De acuerdo a la forma como se presenta la sustancia:

- Aerosoles: Partículas sólidas o líquidas suspendidas en el aire.

Humos: Partículas sólidas (Combustión)

Neblinas: Partículas líquidas (Pintura)

Polvos: Partículas por manipulación de un sólido

- Líquidos: Tienen dos riesgos: el posible contacto y el vapor, ya que donde hay líquidos hay vapor.

- Gaseosos: Gases y vapores. Tienen gran capacidad de dispersión.

De acuerdo al efecto que produzcan las sustancias en el organismo:

- Irritantes: Gases lacrimógenos, Cloro. Causan irritación al tracto respiratorio, ojos y piel. Avisan al riesgo.
- Asfixiantes: Pueden producir: efectos sobre el ambiente (N, H, Ar) o efectos sobre la persona (CO, HCN).
- Anestésicos y Narcóticos: Actúan sobre el sistema nervioso: Hidrocarburos.
- Productores de efectos sistémicos: Afectan cualquier sistema del organismo. Alcoholes y plaguicidas afectan el sistema nervioso. Fósforo blanco afecta sistema hepático y óseo.
- Productores de cáncer: Cloruro de Vinilo (PVC), anilina, caucho, Asbesto.
- Productores de Neumoconiosis: Sílice, Asbesto, algodón, talco.

Factores Biológicos:

- Virus
- Hongos
- Bacterias
- Parásitos

Factores Ergonómicos:

- Relacionados con la adaptación del trabajo al hombre

- Ambiente Organizacional

Organización o métodos de trabajo: Tiempos y movimientos. Programas de Selección, inducción o entrenamiento: Conocimiento de Capacidades, habilidades y limitaciones. Jornada Laboral, programación de rotación y turnos de trabajo: Horas extras, trabajo diurno y nocturno. Programación de pausas y descansos: Tiempos de Recuperación y áreas destinadas al mismo.

Factores Individuales:

- Sedentarismo: Desacondicionamiento físico. Alteraciones cardiorrespiratorias.
- Sobrepeso: Sobrecarga del aparato osteomuscular.
- Ansiedad y estrés: Tratamiento del sueño e insuficiente descanso.
- Diseño de la estación de trabajo:

Zona de Trabajo: Espacio o área en la que se distribuyen los elementos de trabajo.

Plano de trabajo: Superficie en la que se desarrolla labor.

Herramientas o materiales: Aisladas, acolchadas, livianas.

Elementos de Confort postural: Posibilidad de alternancia de la posición, uso de sillas y otros apoyos.

Equipos o maquinas: Paneles de control, diseño de tableros, sistema de señales, dimensión de los comandos.

Factores Físico – Químicos:

- Se refiere a los riesgos de incendios y explosiones; pueden darse por calor o por presión.

Factores Mecánicos y Eléctricos:

- Los relacionados con las máquinas, equipos, herramientas, almacenamiento, mantenimiento y demarcación del área de circulación. Son responsables de un alto porcentaje de accidentes de trabajo.

Factores Generales:

- Problemas de piso
- Edificaciones deficientes
- Orden
- Aseo

Factores Humanos:

- Actos inseguros o fallas humanas
- Problemas en las relaciones interpersonales
- Motivaciones
- Hábitos
- Actitudes

Otro de los riesgos físicos a los que se enfrentan los trabajadores son los derivados del discomfort térmico producido cuando la persona se expone a temperaturas muy elevadas o muy bajas en el puesto de trabajo y lo condiciona a estrés térmico. Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, (INSHT), el riesgo de estrés térmico, para una persona expuesta a un ambiente determinado, depende de la capacidad de producir o eliminar calor de su organismo como resultado de su actividad física y de las características del ambiente que le rodea. (INSHT, 2008)

Definición de Términos:

- Ambiente: Desde el punto de vista humano, se refiere al entorno que afecta y condiciona especialmente las circunstancias de vida de las personas o de la sociedad en su conjunto.
- Burnout: Es un padecimiento que a grandes rasgos consistiría en la presencia de una respuesta prolongada de estrés en el organismo ante los factores estresantes emocionales e interpersonales que se presentan en el trabajo, que incluye fatiga crónica, ineficacia y negación de lo ocurrido.
- Condición de trabajo: La seguridad y salud en el trabajo es un área interdisciplinaria relacionada con la seguridad, la salud y la calidad de vida en el empleo. También puede estudiar el impacto del empleo o su localización en comunidades cercanas, familiares, empleadores, clientes, proveedores y otras personas.
- Enfermedad Ocupacional: Son los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores

psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes.

- Ergonomía: Es la disciplina que se encarga del diseño de lugares de trabajo, herramientas y tareas, de modo que coincidan con las características fisiológicas, anatómicas, psicológicas y las capacidades del trabajador.
- Incapacidad: Es la falta de capacidad para hacer, recibir o aprender algo; o de entendimiento o inteligencia; o la falta de preparación, o de medios para realizar un acto.
- Seguridad: Se define cotidianamente a la ausencia de riesgo o a la confianza en algo o en alguien. Sin embargo, el término puede tomar diversos sentidos según el área o campo a la que haga referencia.

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

Diseño de la Investigación.

Según las distintas características que se presentan en esta investigación, se considera un Proyecto Factible, formato del manual de trabajo de grado, especialización, maestrías y tesis doctorales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2010): La elaboración de una propuesta de un modelo operativo viable, o una solución posible a un problema de tipo práctico para satisfacer necesidades de una institución o grupo social. La propuesta debe tener apoyo, bien sea en una investigación de tipo documental y debe referirse a la formulación de políticas, programas, métodos y procesos. El proyecto debe tener apoyo en una investigación de tipo documental, de campo o un diseño que incluya ambas modalidades. (p.7)

El desarrollo de este proyecto factible se apoyará en la técnica de revisión Documental, la cual según la UPEL (2012) es: El estudio de un problema con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza principal, en trabajos previos, así como información y datos divulgables por medios impresos. (p.6)

La investigación se desarrolló en la Sala Situacional de la Policía del Estado Carabobo, que se encarga de recibir, procesar y dar repuestas a diferentes denuncias en el ámbito de seguridad ciudadana, la cual está ubicada en la ciudad de Valencia, Edo. Carabobo.

Este método de investigación se adopta al tipo documental y fue escogido por ser el más adecuado al proceso de proponer por cuanto su fundamento comprende un análisis, identificación y propuesta de la condición de trabajo de la Sala Situacional de la Policía del estado Carabobo, es primordial tener en cuenta que, al momento de orientar la manera de propuesta, se debe tener como características necesarias, instalar al investigador en relación con el objeto y su parte de estudio. Tal es el caso de la investigación que pretende describir el análisis de la condición y método de trabajo.

Tipo de Investigación.

Según Bisquera (1991), dice que este tipo de investigación tiene por objeto la descripción, interpretación y análisis de la naturaleza actual que trabaja sobre realizadas de una situación de trabajo ya que dentro de las organizaciones deben definirse las líneas de información para así dar un esquema y las limitaciones que pueda desarrollar dentro de la misma. Por su parte, Hurtado (2008) plantea que la investigación proyectiva, “es aquella en la cual el objetivo consiste en generar una propuesta, diseño, programa, plan de acción o invento, que permita resolver una problemática, con base en la generación de conocimiento nuevo, producto de un proceso de indagación metódica”. (p.102).

Población y Muestra.

La población y muestra se utilizó para presentar el número de funcionarios policiales que integran ciertos estratos de los cuales se le aplicara el estudio o la propuesta. Estos datos constituyen parte de uno de los elementos más significativos al momento de la elaboración del mismo. En

esta investigación la población y muestra serán extraídas de la Sala Situacional de la Policía del Estado Carabobo, objeto a investigar.

En cuanto a este aspecto Sellitz (1980), afirma que este tipo de muestreo supone: “la capacidad para determinar las posibilidades de que los resultados de la muestra no difieran en más de una cierta cantidad a partir de los valores de población”.

Es indispensable tomar en cuenta que, al momento de elaborar un proyecto, es necesario extraer un porcentaje de la población con la cual se está trabajando. En este caso la población que constituye la muestra a la cual se aplicara el instrumento elaborado, serán los funcionarios que laboran en la sala situacional de la policía del estado Carabobo. La población es de 52 funcionarios policiales, los cuales está conformada por: la siguiente estructura por orden letárgico, cargos y actividad que realiza cada uno:

01 Supervisor Jefe con el cargo de Jefe de la Sala Situacional.

01 Supervisor Jefe con cargo de Jefe del Área de Servicio

05 Supervisores Jefes con cargos de Supervisores de Primera Línea

05 Supervisores Agregado con cargos de Operadores de SIIPOL.

05 Supervisores Agregados adscritos a la 41 Brigada Blindada

05 Supervisores con los cargos de Funcionarios de Información

05 Oficiales Jefes con los cargos de Seguridad Externa

25 Oficiales Agregados con los cargos de Radios Operadores.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.

Según Sabino (1996), dice que las técnicas y recolección de datos, tratan de requerir información a un grupo significativo de personas acerca de los problemas en estudio. Luego, mediante un análisis de tipo cuantitativo, se debe plantear las conclusiones que corresponda con los datos obtenidos. Las técnicas utilizadas es la encuesta y entrevista personal, donde la encuesta es la reunión de los testimonios de un grupo de funcionarios que laboran en la Sala Situacional de la Policía del Estado Carabobo, quienes emiten su opinión de los términos con toda la libertad. Esta encuesta se llevará a cabo en forma escrita, con la finalidad de obtener respuestas a las interrogantes del problema propuesto.

La Técnica y procedimientos permiten establecer la relación con el objeto sujeto de la investigación. El instrumento es el mecanismo que se utiliza para recolectar y registrar la información correspondiente. El instrumento escogido debe ser valioso y confiable. En este caso, la encuesta se va a realizar tomando una muestra de la población que constituye 52 funcionarios policiales que laboran en la Sala Situacional de la Policía del Estado Carabobo, comprendidos en dos turnos de trabajo, el primero de 08:00 de la mañana hasta las 05:30 de la tarde y el segundo de 05.30 de la tarde hasta las 08:00 de la mañana y conformado por cinco grupos de trabajo que laboran de la siguiente manera: primer día labora primer turno, segundo día está libre, tercer día labora segundo turno, cuarto y quinto día libre.

Técnica de Análisis y Presentación de Resultados

Una vez terminado el proceso metodológico de registro de la información, se dio inicio a la fase de reflexión, el análisis crítico sobre todo lo que se leyó, para posteriormente proceder a la culminación del estudio. En lo

que respecta a las técnicas de interpretación utilizadas para el análisis de los resultados de la investigación, las técnicas aplicadas fueron las encuestas realizadas a los funcionarios policiales adscritos a la Sala Situacional de la Policía del estado Carabobo, a través del diagnósticos de posibles condiciones de trabajo inseguras, es por ello que se propone aplicar un plan de mejoras de las condiciones de trabajo.

Al respecto, fue empleada la técnica de análisis de contenido, la cual según Ander-Egg (2003) integra diversos recursos que permiten abordar los eventos de estudio, hechos, situaciones, textos, autores, con el interés de profundizar en su comprensión. Es de hacer notar, que este tipo de análisis se utiliza con frecuencia para el estudio de comunicaciones escritas tales como cuestionarios, encuestas y entrevistas personales. El objetivo fundamental del análisis del contenido se apoya en observar y reconocer el significado de los elementos que forman los documentos, clasificándolos y codificándolos convenientemente.

CAPITULO IV

PRESENTACION DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se explican los resultados que arrojaron las encuestas utilizadas para recabar la información. Dicha información fue recabada a través de preguntas cerradas de indicadores profesionales – policiales. La encuesta se les aplicó a la muestra seleccionada de funcionarios policiales que laboran en la Sala Situacional de la Policía de la Estado Carabobo.

Se presentan los resultados obtenidos con posterioridad al análisis realizado con el objeto estudiado. Para obtener dichos resultados se analizaron por separado cada uno de los objetivos propuestos, tomando en cuenta para ello las condiciones de trabajo de los funcionarios policiales adscritos a la Sala Situacional de la Policía del Estado Carabobo, la doctrina nacional y las distintas normas jurídicas que rigen la materia. Al analizar el alcance de la regulación jurídica de la jornada del trabajo en materia de seguridad y salud laboral, se hace un análisis del contenido de la jornada de trabajo, dicho análisis comprendió tanto la definición de la jornada, límites, tipos, excepciones, descanso, en virtud de que la presente investigación pretende construir un punto de apoyo tanto para los trabajadores Policías y patronos, litigantes en esta área, como para los investigadores que quieran adentrarse e indagar en los pormenores de esta interesante y apasionante materia.

El Primer Objetivo específico de la presente investigación lo constituye el diagnóstico de las condiciones de trabajo actuales en la Sala Situacional de la Policía del Estado Carabobo. En este sentido, luego de haber realizado dicho diagnóstico de acuerdo al ambiente de trabajo, se logra identificar los posibles riesgos de accidente laboral a través de los criterios tanto doctrinarios y jurídicos sobre las condiciones de trabajo la podemos definir como refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el la salud del trabajador, Las condiciones de trabajo a lo largo de este siglo, como resulta obvio, han cambiado sensiblemente, sin perjuicio de lo cual no hay un cuestionamiento general al mantenimiento de la limitación del tiempo de trabajo.

En Venezuela y probablemente en diferentes partes del mundo, este proceso conceptual capitalista, se ha medido de manera equivocada, al olvidar al individuo como ser humano, como ser espiritual y social, para convertirlo en el complemento multifuncional de la tecnología y el avance de una empresa determinada, disminuyendo en sí, la mano de obra y fuerza laboral que paradójicamente, incrementan en mayores horas extraordinarias de jornada laboral, a cada trabajador, y el que, disminuye en sí mismo, su capacidad productiva frente al agotamiento físico y convierte este principio capitalista en un círculo vicioso.

Si se revisa el término de eficiencia, se concluirá, que es hacer todas las cosas, que implican un trabajo de manera adecuada y oportunamente profesional, y sin pérdida de tiempo. Efectuado en lugares o medio ambiente de trabajo adecuado y adaptado a las normativas hace que sea efectivo y pasar a ser entonces el logro y la eficacia. Desde el punto de vista se determina este concepto de medición en cálculos de horas-hombre. Analógicamente y ubicándose en el contexto de Venezuela, que según sus

propias necesidades, implica un cambio conceptual y radical en este aspecto, se puede darse cuenta que la propuesta de disminución de horas diarias en la jornada laboral, encaja acertadamente en el nuevo modelo social y dentro del marco productivo que exigen los nuevos tiempos.

Actualmente un trabajador venezolano cumple largas jornadas de tiempo en lo referido a su traslado, tanto de ida como de vuelta, diferentes circunstancias conspiran contra esto, tales como: distancias acentuadas de hogares apartados al trabajo, carencias de transporte, tráfico y congestionamientos, compromisos en las escuelas de los hijos (y que implica además, en sacrificio de poco descanso a los niños madrugadores), etc. Lo que a su vez, atenta cuando el compromiso laboral, exige mayor preparación profesional o crecimiento, aumentando en mayor agotamiento físico en cada retorno al hogar, luego de una jornada mayor a 8 horas de trabajo, y creando incluso mala alimentación en el individuo, sedentarismo, stress, frialdad y descuido en el hogar.

En este sentido, es importante recordar que la historia del movimiento obrero en el mundo desarrollado es, a grandes rasgos, la historia de la pugna entre el trabajador, el dueño del capital y el Estado por el excedente generado por los aumentos en la productividad. En los países en vías de desarrollo, por su parte, la tendencia de los movimientos obreros ha sido la de exigir para sí las reivindicaciones obtenidas por sus pares en el mundo desarrollado, sin detenerse antes a considerarse si la productividad local ha aumentado en la misma magnitud que en estos últimos.

Así las cosas, resulta natural que la aspiración de reducir la jornada laboral esté inspirada en buena medida por la experiencia contemporánea en algunos países desarrollados. Lamentablemente, sin embargo, las

características del mercado laboral de estos países son sumamente diferentes a las de Venezuela. En los Estados Unidos, por ejemplo, la productividad laboral ha experimentado un ascenso exponencial durante los últimos cien años. La experiencia europea es bastante similar, y en respuesta a ello algunos movimientos de trabajadores en este continente han optado por tomar parte de esta ganancia de productividad en tiempo libre, clara demostración de que el valor marginal del descanso se eleva en la medida en que aumenta el ingreso del trabajador.

El segundo objetivo específico trata de establecer las normas, reglas y leyes así como las bases teóricas que identifican los factores de riesgos que afectan las condiciones de trabajo en la Sala Situacional de la Policía del Estado Carabobo, las condiciones de trabajo se sintetiza la forma como la actividad laboral determina la vida humana, en ellas se debe tener en cuenta los factores de riesgos a los cuales está sometido el trabajador, así como los elementos que contribuyen para que una condición riesgosa se convierta en un evento trágico.

El tercer objetivo específico está referido a la factibilidad del diseño de la investigación a través de un plan de acondicionamiento del medio ambiente de trabajo en la sala Situacional de la Policía del estado Carabobo. La normativa establecida por el ordenamiento jurídico venezolano relacionada con la jornada del trabajo en materia de seguridad y salud laboral. No cabe duda que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999 es de neto corte social. Su preámbulo recoge la búsqueda del bien común, la justicia social, el derecho al aseguramiento del trabajo y la preservación de los derechos humanos. Para poder garantizar todo lo señalado, es menester el predominio de una sociedad igualitaria y sin discriminaciones, que defienda y sostenga el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad.

El desarrollo de la persona sólo se logra, a través del acceso de ella a un trabajo digno, adecuado y permanente (estable), que le garantice ingresos para poder sostenerse a sí misma y a su grupo familiar y, además, para existir plenamente (junto con su grupo familiar) en su entorno, desarrollándose cabalmente. Es decir, que el trabajador pueda contar con un futuro material. Esa perspectiva de que los trabajadores puedan tener un futuro material, a través de un empleo seguro, es lo que permite comprender la importancia de la relación laboral adecuada y estable. Así, puede establecerse que, después de la vida, quizás el trabajo es el derecho humano más importante, porque toca el tema de la subsistencia y, evidentemente la actividad laboral debe desarrollarse en condiciones de dignidad.

Es interesante traer a colación, lo que ha señalado el informe de la Organización Internacional del Trabajo, en la 89 Reunión de junio del año 2001, sobre lo que ese ente denomina trabajo decente (OIT, 2001): La mejor expresión de la meta del trabajo decente es la visión que tiene de ella gente. Se trata de un puesto de trabajo y sus perspectivas futuras, de sus condiciones de trabajo, del equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, de la posibilidad de enviar a sus hijos a la escuela o retirarlos del trabajo infantil. Se trata de la igualdad de reconocimiento y de la capacitación de las mujeres para que puedan tomar decisiones y asumir el control de su vida.

Se trata de las capacidades personales para competir en el mercado, de mantenerse al día con las nuevas calificaciones tecnológicas y de preservar la salud. Se trata de desarrollar las calificaciones empresariales y de recibir una parte equitativa de la riqueza que se ha ayudado a crear y de no ser objeto de discriminación; se trata de tener una voz en el lugar de trabajo y en la comunidad. En las situaciones más extremas, se trata de pasar de la subsistencia a la existencia.

Para muchos es la vía fundamental para salir de la pobreza. Para muchos otros, se trata de realizar las aspiraciones personales en la existencia diaria y demostrar solidaridad para con los demás. Y en todas partes, y para todos, el trabajo decente es un medio para garantizar la dignidad humana...El trabajo decente ofrece, pues, un medio para combinar el empleo, los derechos, la protección social y el diálogo social en las estrategias de desarrollo.

Las principales actividades desarrolladas desde mayo del 2002 a mayo del 2005 eran relacionadas al problema de Salud y Seguridad en el trabajo, el diseño y ejecución de la Política Nacional en materia de promoción, prevención y atención a la salud y la seguridad laboral, tales como: El desarrollo del Programa Integral de Promoción de la Salud Laboral, Prevención de los Accidentes y Enfermedades Ocupacionales; el desarrollo del Programa de Promoción y Educación a los Trabajadores y Empleadores para la Constitución y Registro de los Comités de Higiene y Seguridad; el apoyo a la Coordinadora Nacional y Coordinadoras Regionales de Salud de los Trabajadores para asumir el compromiso de la defensa de la vida y la salud en los centros de trabajo.

La Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, publicada en el gaceta oficial el 30 de diciembre de 2002, establece un sistema solidario, de reparto, sin capitalización individual, que ampara a la persona trabajadora en las siguientes contingencias: derecho a la salud, maternidad, paternidad, enfermedades y accidentes, discapacidad, necesidades especiales, pérdida involuntaria del empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda y hábitat, recreación, cargas familiares y otras derivadas de contingencias no previstas en esa ley.

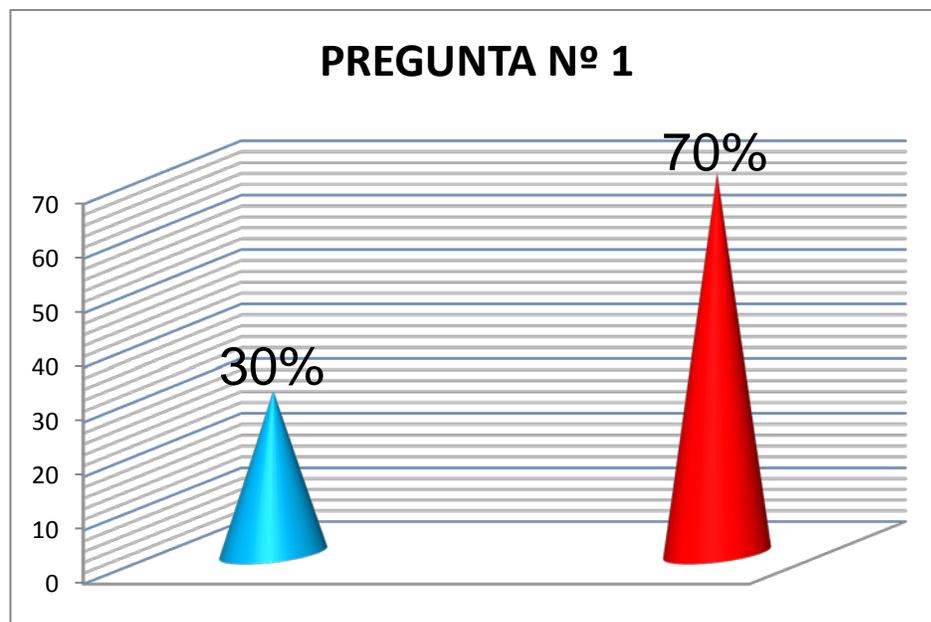
La Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, contempla tres sistemas prestacionales, los cuales incluyen cinco regímenes. Sistema Prestacional de Salud: tiene a su cargo el Régimen Prestacional de Salud orientado al desarrollo del Sistema Público Nacional de salud, que unirá progresivamente los múltiples regímenes existentes en una estructura homogénea con objetivos y beneficios comunes. Sistema Prestacional de Previsión Social: Tiene a su cargo los siguientes regímenes: Servicios sociales al adulto mayor y otras categorías de personas; empleo, pensiones y otras asignaciones económicas; y, seguridad y salud en el trabajo. Por otra parte, está prevista la creación de dos entes contralores: por un lado, la Superintendencia de Seguridad Social, la cual tendrá como finalidad: fiscalizar, supervisar y controlar los recursos financieros de los regímenes prestacionales; y, por otro, la Tesorería de Seguridad Social, la cual se ocupará de la recaudación, distribución e inversión de los recursos financieros de la Seguridad Social. Ambas entidades serán institutos autónomos, con personalidad jurídica y patrimonio propios.

Según Burnage (1982), El cuarto objetivo específico está referido a las principales contingencias laborales derivadas del incumplimiento de la normativa en materia de Elaborar un plan de Estrategias que permitan abordar con eficiencia, todos los aspectos que influyen en el bienestar de los Funcionarios y por ende lograr mejoras en la Sala situacional de la Policía del Estado Carabobo. El trabajador por turnos puede tener dificultades para establecer relaciones sociales satisfactorias, puesto que sus horas de ocio no coincidirán con las de la mayoría de la población. Esto puede en muchos casos provocar aislamiento social. "El trabajo por turnos tiende a situar al trabajador al margen del resto de la población trabajadora. La desincronización entre los horarios del trabajo por turnos y los horarios normales o habituales de trabajo.

RESULTADOS DE ENCUESTA N° 02

1) ¿Cree usted como funcionario policial que la condición del trabajo es importante para la función que cumple en la Sala Situacional?

GRAFICO N°1



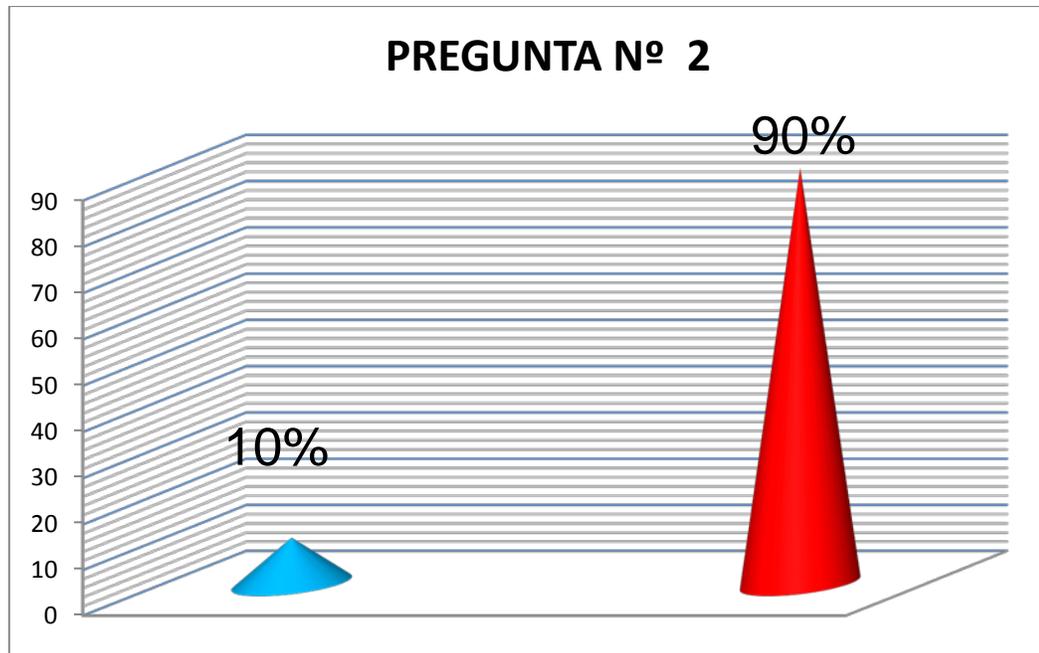
Fuente: Terepaima Hernández 2011

Conclusión de Pregunta N°1

En Esta pregunta se llegó a la conclusión que el 30% de los funcionarios encuestados considera que no es importante la condición de trabajo en la sala situacional y el 70% dice que si es importante, como lo establece las leyes, ¿Por qué desconocen de eso? Porque no tienen conocimiento que es la condición de trabajo.

2- ¿Trabaja en grupo y en equipo de trabajo?

GRAFICO N°2



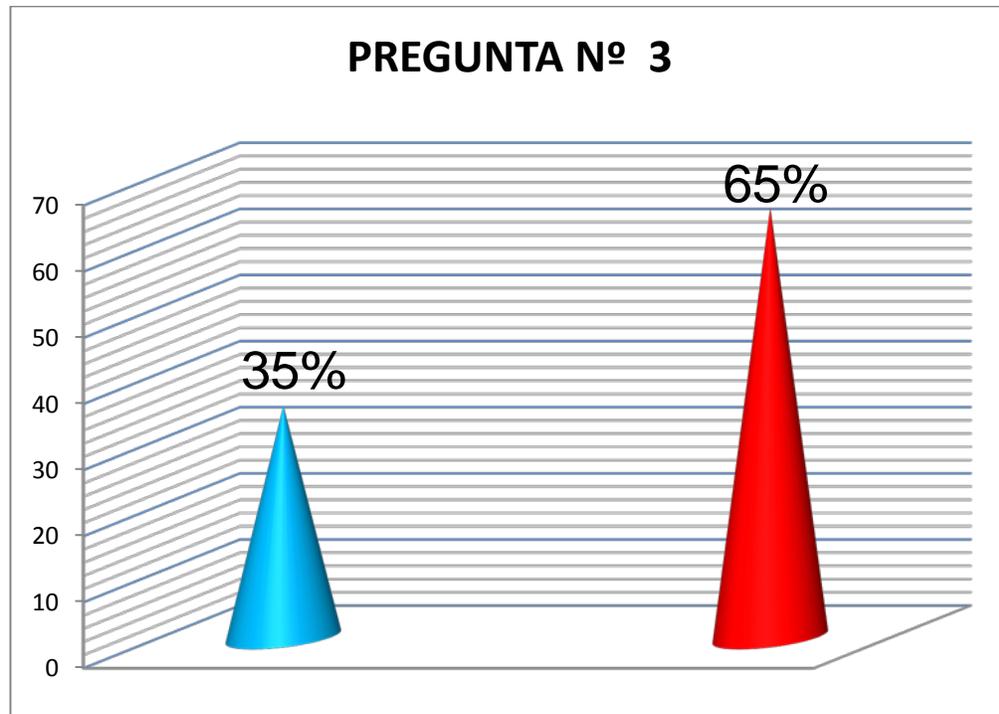
Fuente: Terepaima Hernández, 2011

Conclusión de Pregunta N°2

Se concluye según la pregunta aplicada a los funcionarios que el 10% de los mismos considera que no hay trabajo en equipo y el resto de los funcionarios dice que si, porque tienen que lograr los objetivos, esa diferencia se debe a que a veces hay estrés y hay poca receptividad entre los funcionarios.

3- ¿Considera que hay espacios suficientes para el desarrollo del desempeño laboral?

GRAFICO N°3



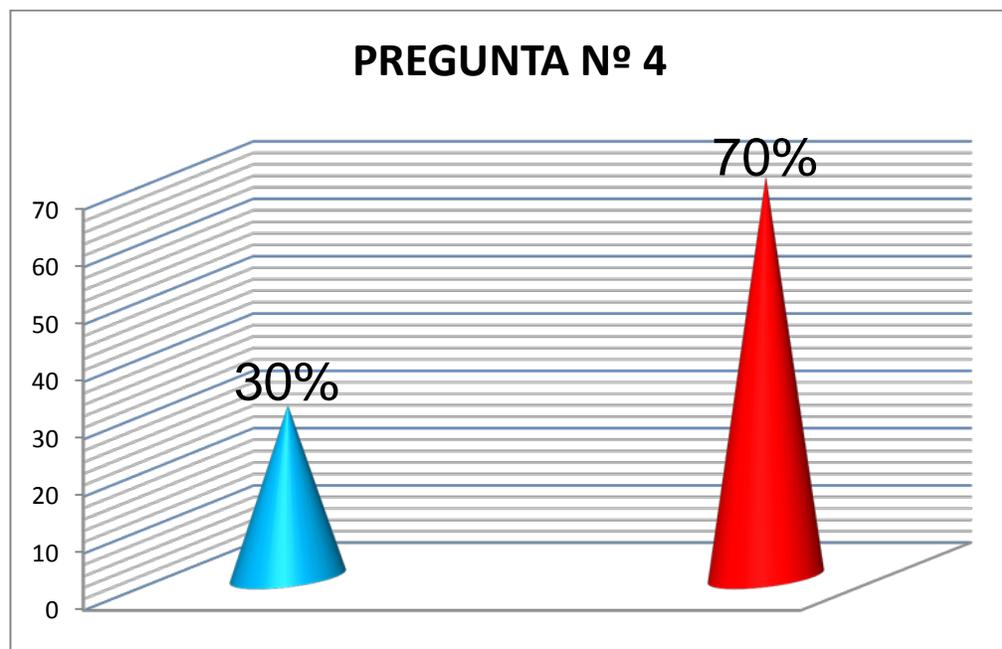
Fuente: Terepaima Hernández, 2011

Conclusión de Pregunta N°3

En conclusión un 35 % de los funcionarios que se les aplico esta pregunta dice que no hay espacio suficiente para un desarrollo laboral y el 65 % está de acuerdo que si hay espacio para un buen desarrollo laboral, esto se debe a que la mayoría tiene tiempo laborando ahí y esta acostumbrado al sitio de trabajo.

4- ¿Su trabajo le proporciona un sentimiento de realizar un trabajo bien hecho, debido a la condición laboral?

GRAFICO N°4



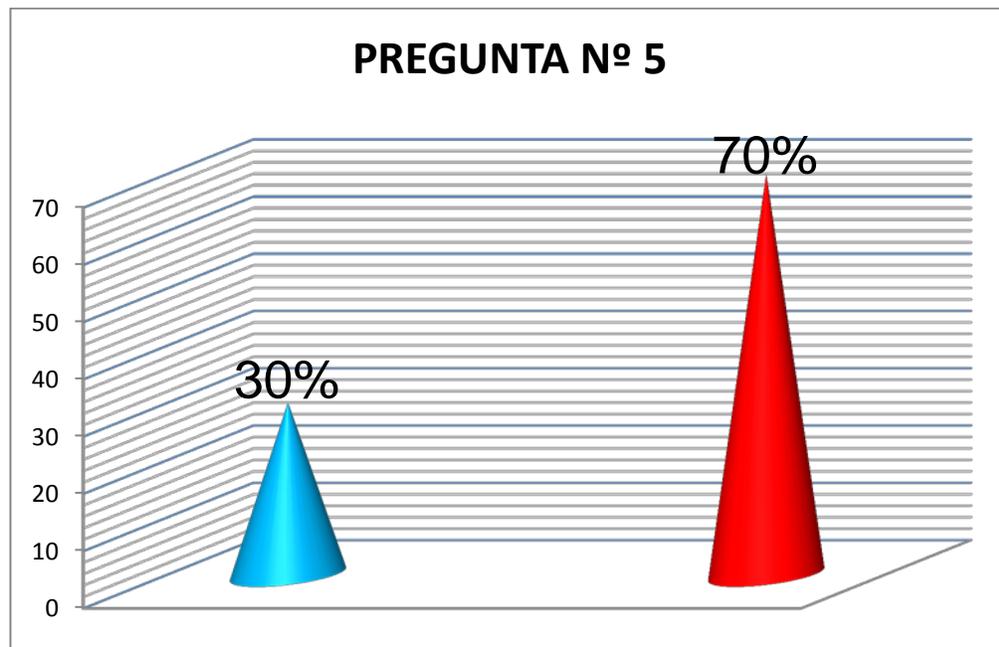
Fuente: Terepaima Hernández 2011

Conclusión de Pregunta N°4

Se concluye y según la pregunta de realizar un trabajo con sentimiento de acuerdo a la condición laboral el 30% de los funcionarios encuestado considera que no y el 70% cree que si es importante, podemos decir que el sentimiento es un valor que tiene cada ser humano y muchas veces no lo involucra en el trabajo.

5-¿ Cree usted que existe algún tipo de control o supervisión en la Sala Situacional”?

GRAFICO N°5



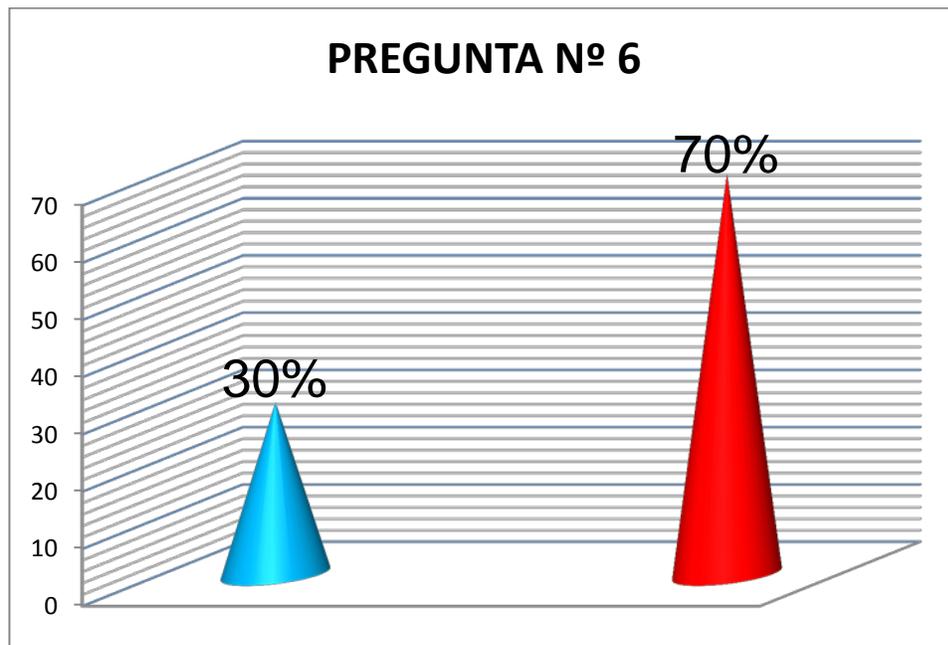
Fuente: Terepaima Hernández 2011

Conclusión de Pregunta N°5

Se llegó a la conclusión por parte del 30% de los funcionarios que se les hizo esta pregunta los cuales considera que no hay supervisión por parte de las directrices estratégicas de la policía de Carabobo y el 70% cree que si hay supervisión, solo de parte de los jefes directos o inmediato, solo hay supervisión por parte del Jefe inmediato.

6- ¿Piensa usted que los espacios de la Sala Situacional hay buena condición de trabajo?

GRAFICO N°6



Fuente: Terepaima Hernández 2011

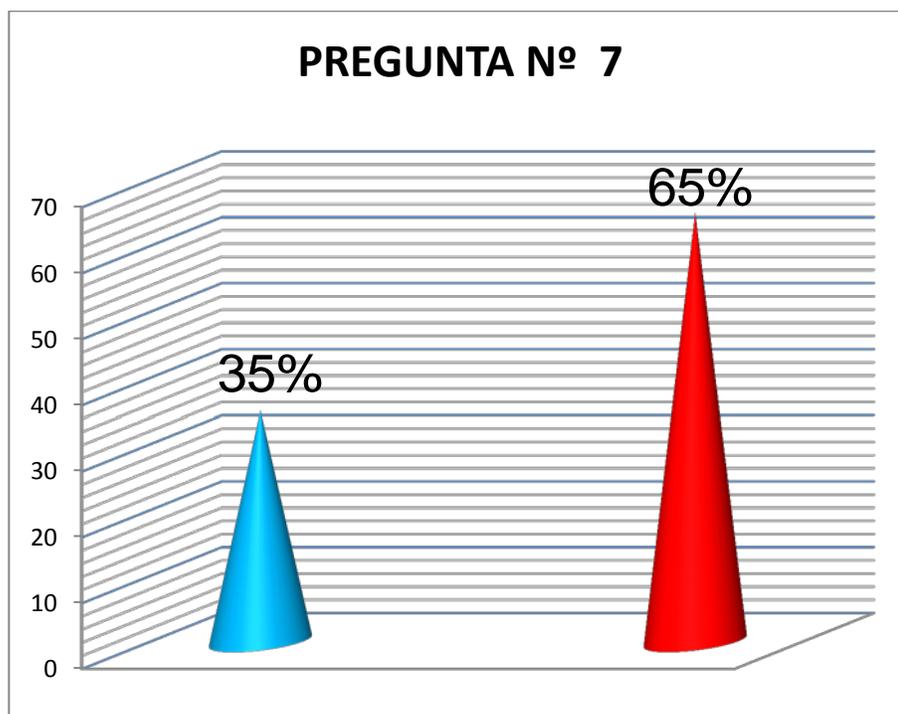
Conclusión de Pregunta N°6

La pregunta realizada concluye que el 30% de los funcionarios encuestados considera que no hay espacio suficiente para una condición de trabajo segura y el 70% cree que el espacio es el adecuado, para un desempeño adecuado, se puede decir que los espacios no son adecuados, pero el funcionario se adapta al lugar por la rutina de trabajo.

RESULTADO DE LA ENCUESTAS 03:

7) **¿Considera usted seguro su sitio de trabajo?**

GRAFICO N°7



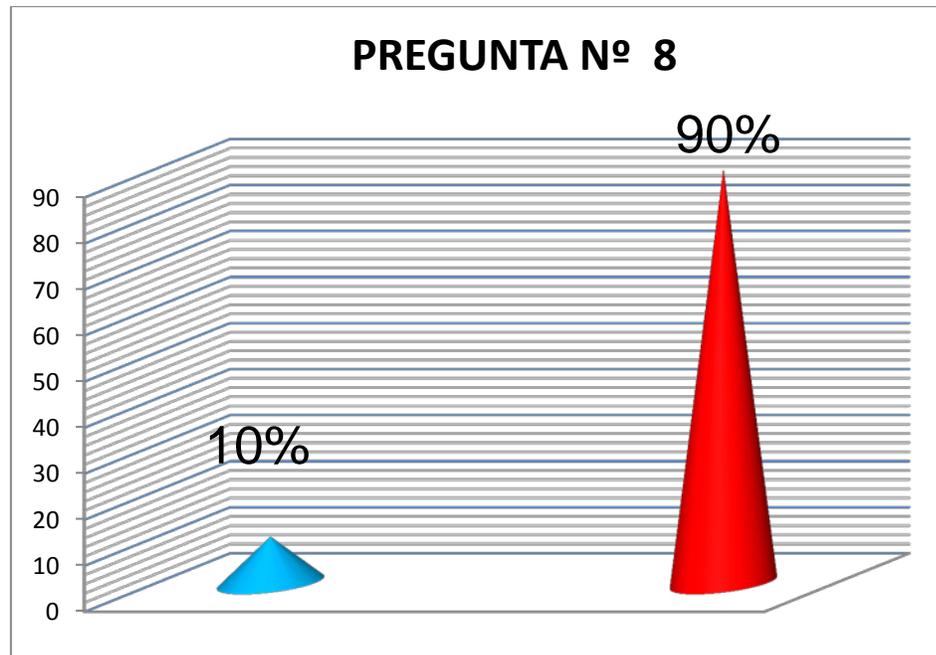
Fuente: Terepaima Hernández, 2011

Conclusión de Pregunta N°7

Se concluye que el sitio de trabajo no es seguro por parte del 35% de los funcionario policiales encuestado y el 65% de los mismo considera que si es seguir el sitio de trabajo, ya que no están en la calle corriendo peligro de muerte, y se considera seguro el lugar de trabajo porque no corre el riesgo de muerte como ocurre con otros funcionarios que laboran en la calle..

8) ¿Posee los servicios básicos necesarios?

GRAFICO N°8



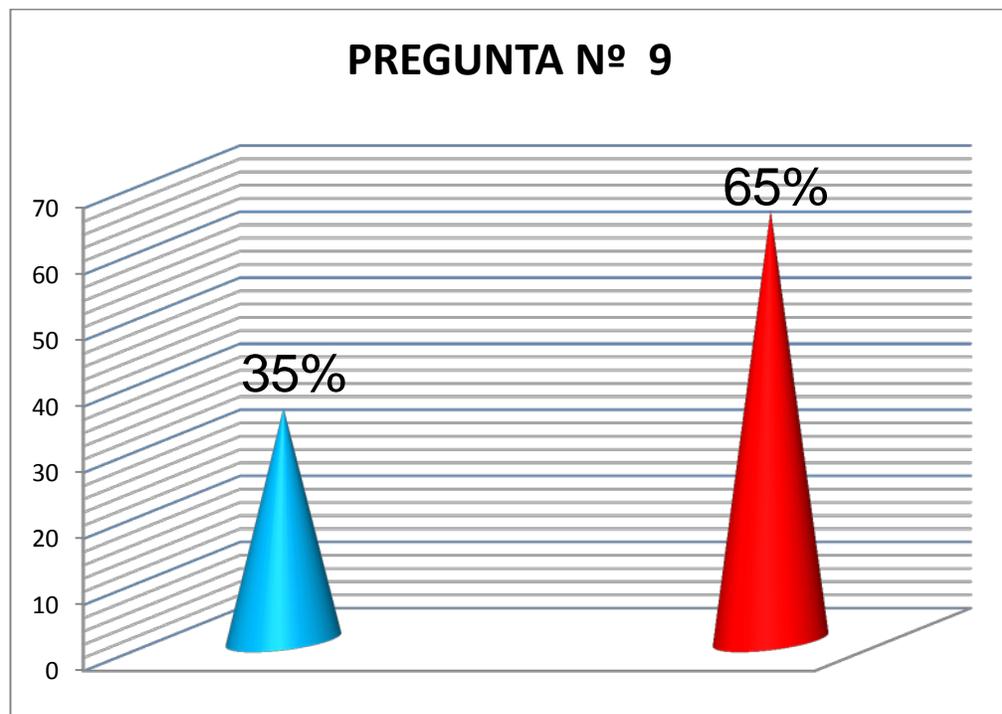
Fuente: Terepaima Hernández, 2011

Conclusión de Pregunta N°8

Se concluye por medio de esta pregunta realizada a los funcionarios policiales que el 10% dice que no hay los servicios básicos para trabajar en la sala situacional y el 90% de los funcionarios dice que si hay servicios básicos. Adecuados, el funcionario ve los servicios básicos necesarios como los son agua, luz, teléfono, comedor y baños.

9) ¿Cree usted que pueda haber riesgo de algún tipo en la Sala Situacional”?

GRAFICO N°9



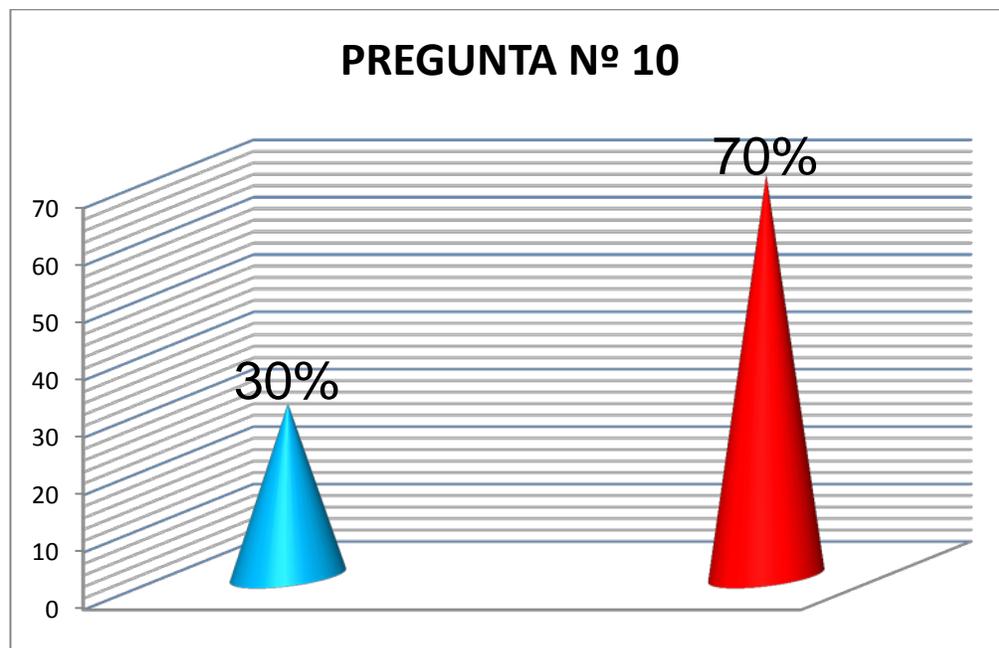
Fuente: Terepaima Hernández, 2011

Conclusión de Pregunta N°9

Se llegó a la conclusión de acuerdo a la pregunta y el 35% de los funcionarios expone que pueda existir algún tipo riesgo y el 65% de los funcionarios dice que es seguro el sitio de trabajo, poco funcionarios esta claro lo que es un ambiente seguro de trabajo y el tipo de riesgo que pueda sufrir.

10) ¿Considera que hay espacios suficientes para tener una satisfacción laboral?

GRAFICO N°10

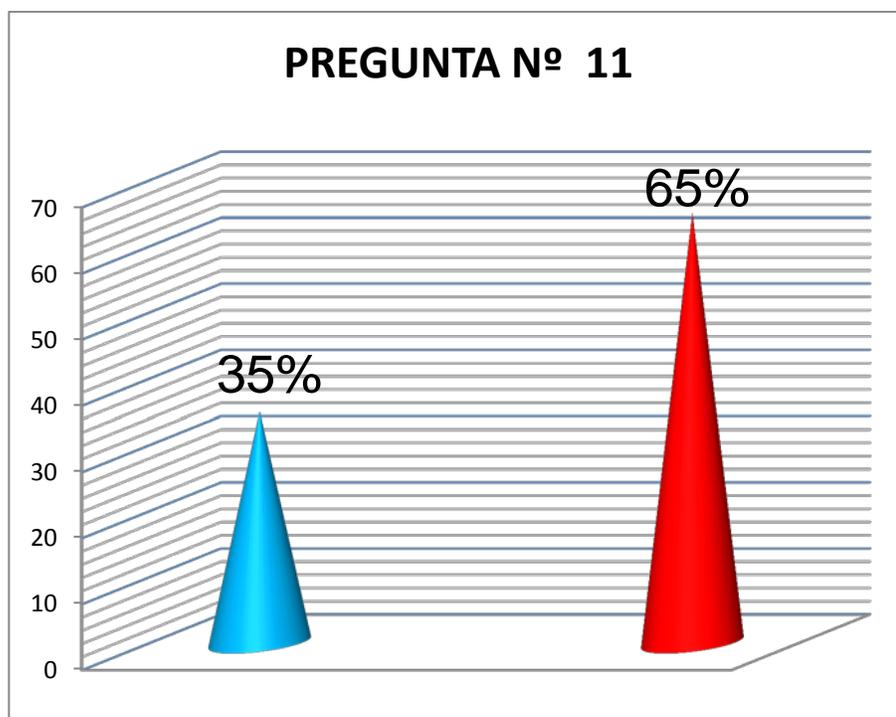


Conclusión de Pregunta N°10

Se concluye que el 30% de la muestra considera que no hay espacio para satisfacer las necesidades de trabajo y el 70% cree que el espacio es el adecuado, como se dijo anteriormente el funcionario por la rutina y tiempo en la sala situacional se siente comodo.

11) ¿El horario de trabajo es el adecuado para laboral en la Sala situacional?

GRAFICO N°11



Fuente: Terepaima Hernández, 2011

Conclusión de Pregunta N°11

Se llegó a la conclusión que el horario de trabajo es el adecuado según el 35% de los funcionarios policiales y el 65% dice que si es el adecuado, ya que tiene más días de descanso, anteriormente el horario era más rígido y con el nuevo horario se siente a gusto.

CAPITULO V

CONCLUSION Y RECOMENDACIONES

Concluida la investigación se presentan una serie de conclusiones y recomendaciones relativas a los objetivos planteados. Como objetivo general se previó a Proponer un plan de trabajo para mejorar las condiciones de trabajo de los funcionarios policiales Adscritos a la Sala Situacional de la Policía del Estado Carabobo. Derivándose como resultado a la satisfacción laboral de dichos funcionarios, durante la evolución de la sociedad la regulación de la jornada de trabajo, siempre ha sido una lucha constante para los trabajadores ya que para los empleadores el tiempo es entendido como factor de producción, y para los trabajadores, el tiempo es su mercancía más valiosa, y con toda razón desean venderlo al mejor precio posible y disponer del mismo con la máxima flexibilidad.

En Venezuela la regulación de la jornada de trabajo siempre ha estado a la vanguardia con las legislaciones extranjeras, en agosto de 2007 se propuso una reforma constitucional que actualmente reducía la jornada laboral de ocho (8) horas de trabajo reducirlas a seis (6) pero cuál es la realidad, aunque legalmente estén establecidas la jornadas, existe una jornada laboral continua, alargada, sin descanso, ya que muchas veces el trabajador en su afán de terminar sus obligaciones antes de la hora de salida, sin tener que quedarse sobretiempo, muchas veces continua trabajando las horas de descanso, como son las horas de alimentación, que casi siempre la realiza dentro de la empresa, considerando esto una ventaja para el patrono, ya que puede continuar disponiendo del trabajador .

Pero cuando el trabajador por la necesidad económica, producto de un salario que no cubre sus necesidades básicas ni las de su familia, prefiere ir a trabajar por el hecho que le cancelen el día con el recargo correspondiente, o en el peor de los casos laborar en jornadas nocturnas, sin las condiciones necesarias para el bienestar de su salud, es allí donde las consecuencias de estas flexibilizaciones perjudican la salud del trabajador, este es el origen de muchas enfermedades ocupacionales entre las cuales se pueden mencionar, el estrés laboral, considerado para algunos autores como un estado de angustia en la cual se encuentra el trabajador, principalmente por la inestabilidad laboral, las responsabilidades y el factor económico, trayendo consecuencias aterradoras como el Burnout, infartos, fatiga mental, depresión, entre otros.

Es por esto que para concluir esta investigación es importante destacar que aunque las leyes limiten y regulen la jornada laboral, El Estado a través de sus instituciones, quien tiene que garantizar que estas limitaciones se cumplan, a través de sistemas de seguridad y salud laboral, programas de promoción y prevención, acordes con la realidad, sujetos a las necesidades primordiales de los trabajadores, con campañas de difusión a fin de que tengan conocimiento de la existencia y funcionamiento de los institutos idóneos a tales efectos como el INPSASEL concientizando además a las empresas y a los organismos sindicales protejan la salud de los trabajadores ya que son la base fundamental para el crecimiento económico de cualquier empresa y de la Sociedad Venezolana.

CAPITULO VI

Proponer un plan de mejora de trabajo de las condiciones de trabajo de los funcionarios policiales Adscritos a la Sala Situacional de la Policía del Estado Carabobo.

La investigación realizada en la Sala Situacional de la Policía del estado Carabobo se basó en aplicar unas encuestas que se les hizo a los funcionarios adscritos a dicho departamento, donde se diagnosticó, analizó, e identificó los posibles riesgos de un accidente laboral y de acuerdo a las condiciones y medio ambiente de trabajo, mediante el cual se recomienda elaborar un plan de mejora de trabajo en dicha sala situacional, donde se implementa un nuevo horario, el cual es beneficioso para los funcionarios.

Se diseña un horario de trabajo que no sea complicado en algunos puestos en los que se ha de prestar un servicio las 24 horas del día. Para el resto de puestos existen diversas opciones (jornada continua, partida, flexible, etc.). Cada uno de estos horarios tiene sus ventajas y sus inconvenientes. En general en la Sala situacional se labora por turnos, es por eso que se debe basar en la protección de la salud de los funcionarios policiales, debiendo evitarse los horarios muy rígidos y, procurar que, en la medida de lo posible.

Se recomienda mejorar las condiciones de trabajo en los turnos diurnos y nocturnos, aunque no existe un diseño en la Sala Situacional de dichos turnos, se pueden establecerse unos criterios para conseguir unas condiciones más favorables. La actuación debe basarse, principalmente, en intentar respetar al máximo los ritmos biológicos de vigilia-sueño y

alimentación, así como las relaciones familiares y sociales. Las recomendaciones básicas cuando ha de realizarse un trabajo a turnos son las siguientes:

- Contar con la participación de los funcionarios, para conseguir un equilibrio entre las necesidades de Sala situacional y las preferencias de éstos. La participación de los funcionarios es necesaria en las fases de análisis, planificación y diseño de los turnos, tanto en la distribución y configuración de los turnos como en la determinación de los equipos.
- Es importante dar a conocer con antelación el calendario con la organización de los turnos, de manera que los funcionarios puedan planificar adecuadamente su vida extra-laboral.
- Respetar al máximo los ciclos de sueño, evitando que el turno de mañana empiece a una hora demasiado temprana. Aumentar el número de períodos en los que se puede dormir de noche: posibilidad de descanso después de hacer el turno de noche, acumular días de descanso y ciclos de rotación distintos a lo largo del año.
- Limitar la edad para la realización del trabajo a turnos. Los trabajadores del turno de noche no deben ser menores de 25 años o mayores de 50. La OIT recomienda que a partir de los 40 años el trabajo nocturno continuado sea voluntario.
- Evitar el trabajo nocturno continuado y sin rotaciones. Después de dos o tres turnos de noche consecutivos dar al menos dos jornada completa de descanso..
- Todo turno debe incluir una pausa amplia que posibilite una comida caliente, con el fin de asegurar la adecuada nutrición de los funcionarios. Para ello han de instalarse espacios adecuados y prever tiempo suficiente para comer.

- Mantener los mismos miembros en un turno de manera que se faciliten las relaciones estables.
- Establecer un sistema de vigilancia médica que detecte la falta de adaptación y pueda prevenir situaciones irreversibles.

LISTADO DE REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Bernardoni DE G. (2004). Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Editorial La Semana Jurídica, C.A. Caracas Venezuela.

Centro de Investigación y Estudios Laborales y de Disciplinas Afines, (2006), Gaceta Laboral Volumen 12, editorial Astro Data Maracaibo-Zulia.

Concejo General de Policía, (2010), Hacia la Dignificación Policial. Primera edición, Ensayo sobre Desempeño y Evaluación de la Policía. Tomo 1 Caracas, Noviembre de 2010

Concejo General de Policía, (2010), Manual sobre la Dotación y Equipamiento de los Cuerpos de Policía, Practiguia 01, Caracas, abril 2010.

Concejo General de Policía, (2010), Manual sobre las Reglas Mínimas de Estandarización para los Cuerpos de Policía, Practiguia 16 sobre la Reducción de la Jornada laboral de los Cuerpos de Policía, Caracas 2011.

Constitución de la República bolivariana de Venezuela, (2009), Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 5453 extraordinario. Del 24 de marzo de 2000.

Castillo M. (2006) Legislación en Prevención, Salud y Seguridad Laboral, Editorial Pitágoras Barquisimeto –Lara.

Ley de Estatuto de la Función Policial, (2009), Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 5940E, Extraordinario, Caracas, del 07 de diciembre de 2009.

Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de la Policía Nacional Bolivariana, Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela 5880, Caracas, del 09 de abril de 2008.

Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Las Trabajadoras, Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela 6076, Caracas del 07 de mayo de 2012

Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio ambiente de Trabajo, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 38236, Caracas, 26 de Julio de 2005.

Ley para las Personas con Discapacidad, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 38598 del 05 de enero de 2007.

Lozano, Luis M. Cañadas, Guillermo, Martín M. (2008), Descripción de los Niveles de Burnout en Diferentes colectivos Profesionales, Aula Abierta Volumen 36, Nro. 1-2 Oviedo.

Machado y Hernández. Fin del trabajo, Reflexiones desde el Análisis de la Jornada Laboral, en <http://www.eumed.net/eve/resum/07-abril/mh1b.htm> fecha de la consulta: 14/08/2007

Méndez, Carlos. (1988). Metodología, guía para elaborar Diseños de Investigación en Ciencias Económicas, Contables, Administrativas. Mc Graw Hill. Colombia.

Sainz M., Carlos. (1999). Los Trabajos y la Constitución Bolivariana. Caracas. Lito-Jet, C.A.

ANEXO A

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE LOS DATOS



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA
DE RECURSOS HUMANOS



ENCUESTA 01

La Siguiete encuesta es un instrumento diseñado como parte del Trabajo Especial de Grado, titulada: **LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS POLICILAES DE LA SALA SITUACIONAL DE LA POLICIA DEL ESTADO CARABOBO.**

Esta investigación se ha realizado para dar cumplimiento al trabajo de grado, exigido por el programa de Especialización de Recursos Humanos, a tal efecto se pretende tener como objetivo general: “Las Condiciones de Trabajo de los Funcionarios Policiales adscrito a la Sala Situacional de la Policía del Estado Carabobo”.

.Para el desarrollo de esta investigación se hace necesario solicitar la información correspondiente al objeto de estudio que se ha planteado en el proceso de investigación.

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

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

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

Tesista: Ing. Terepaima Hernández

Tutora: Msc. Roxana Muzo

INSTRUCCIONES GENERALES

1.- Lea detenidamente las preguntas formuladas y proceda a responder.

2.- Para responder a las preguntas se hace necesario, escoger una sola alternativa en base a la siguiente escala.

A: Si.

B: No.

C: No Sabe.

D: Mas o Menos.

E: Desconozco

3.- En caso de duda favor comunicarse con el Ing. Terepaima Hernández

		A	B	C	D	E
1.	Es importante la condición de trabajo en la Sala Situacional.					
2.	Conoce el concepto de condición de trabajo					
3.	Hay personal adecuado para implementar charlas de condición de trabajo.					
4.	Capacitan y desarrollan profesionalmente a los funcionarios y funcionarias de la Sala situacional.					
5.	Hay trabajo en equipo en la Sala Situacional.					
6.	El ruido que hay la Sala Situacional lo afecta emocionalmente.					
7.	La iluminación cree usted que adecuada.					
8.	El horario que tiene actualmente cree que es adecuado.					

9.	Cuenta con equipo de última tecnología en la Sala situacional					
10.	Tiene apoyo de sus compañeros, para realizar sus actividades					
11.	Hay discriminación por parte de otros compañeros.					
12.	Está satisfecho con el rol que realiza en la Sala Situacional.					
13.	Cumple otra función a parte de la que se le asigna a diario					
14.	Usted trabaja con público y lo atiende bien.					
15.	Tiene supervisión constante por la directiva de la Policía de Carabobo.					

16.	Considera usted que los espacios de trabajo hay riesgo de sufrir un accidente laboral					
17.	Cree usted que hace falta más personal para cubrir las necesidades de trabajo					
18.	La Sala Situacional posee los servicios básicos necesarios para laboral en ella.					
19.	Esta adecuada al nuevo modelo policial la Sala situacional					
20.	Se siente capacitado para laboral en la Sala situacional					



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA
DE RECURSOS HUMANOS



FORMATO PARA EVALUAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Identificación del Experto:

Nombre y Apellido: Terepaima Hernández

Institución donde labora: Policía del estado Carabobo

Cargo que ocupa en la Institución: Supervisor Jefe

ITEMS	PERTINENCIA CON LOS OBJETIVOS		CLARIDAD		CONTENIDO	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						

8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						

Observaciones:

Evaluador: _____

Firma:

Fecha de validación: ____/____/____

ANEXO B

FORMATO PARA LA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

NRO. 1 DEL EXPERTO- ES IGUAL

NRO 2 DEL EXPERTO ES IGUAL

NRO 3 DEL EXPERTO O SEA SON TRES EXACTAMENTE IGUAL DE FIRMA CON EL EXPÉRTO

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

ANEXO C

ENCUESTAS APLICADAS

ENCUESTA 02: CONDICION DE TRABAJO

1) **¿Cree usted como funcionario policial que la condición del trabajo es importante para la función que cumple en la Sala Situacional?**

Sí **No**

2) **¿Trabaja en grupo y en equipo de trabajo?**

Sí **No**

3) **¿Considera que hay espacios suficientes para el desarrollo del desempeño laboral?**

Sí **No**

4) **¿Su trabajo le proporciona un sentimiento de realizar un trabajo bien hecho, debido a la condición laboral?**

Sí **No**

5) **¿Cree usted que existe algún tipo de control o supervisión en la Sala Situacional”?**

Sí **No**

6) **¿Piensa usted que los espacios de la Sala situacional hay buena condición de trabajo?**

Sí **No**

ENCUESTA N° 03: SATISFACION LABORAL

7) **¿Considera usted seguro su sitio de trabajo?**

Sí **No**

8) **¿Posee los servicios básicos necesarios?**

Sí **No**

9) **¿Cree usted que pueda haber riesgo de algún tipo en la Sala Situacional”?**

Sí **No**

10) **¿Considera que hay espacios suficientes para tener una satisfacción laboral?**

Sí **No**

11) **¿el horario de trabajo es el adecuado para laboral en la Sala situacional?**

Sí **No**

ANEXO C

ENTREVISTA

Cuerpo de Policía del Estado Carabobo

Sala situacional de la Policía del estado Carabobo

AREA DE POST GRADO UC – FACES

CARRERA: Especialización en Recursos Humanos.

INVESTIGADOR: Ing. Terepaima Hernández

FECHA: _____ -

ENTREVISTA DIAGNOSTIGADA

NOMBRES: _____, **APELLIDOS:**
_____, **EDAD:** _____, **SEXO:**
_____, **CI:** _____, **NIVEL DE**
INSTRUCCIÓN: _____, **JERAQUIA:**
_____, **CARGO QUE OCUPA:**
_____, **TIEMPO DE SERVICIO EN LA SALA**
SITUACIONAL: _____

INDICADORES PROFESIONALES – POLICIALES

1- ¿CONOCE USTED LA CONDICION DE TRABAJO?

SI ()

NO ()

2- ¿CONOCE USTED LA SASTIFACCION LABORAL?

SI ()

NO ()

3- ¿CONSIDERA USTED QUE SU SITIO DE TRABAJO ES ADECUADO PARA LA FUNCIONA QUE REALIZA EN LA POLICIA DE CARABOBO?

SI ()

NO ()

4- ¿ESTA USTED DE ACUERDO QUE SE HAGA MEJORAS DE CONDIOCNES DE TRABAJO EN SU AREA DE SERVICIO?

SI ()

NO ()