



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



ANÁLISIS DEL DESGASTE PROFESIONAL EN LOS FUNCIONARIOS DE
LA ESTACIÓN POLICIAL DE GUIGUE ESTADO CARABOBO

Autora:

Abg: Jenny Guaira

Línea de Investigación:

Salud y Riesgo Laboral

Bárbula Julio de 2014



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



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

**ANÁLISIS DEL DESGASTE PROFESIONAL EN LOS FUNCIONARIOS DE
LA ESTACIÓN POLICIAL DE GUIGUE ESTADO CARABOBO**

Tutor:
Mcs. Ariana Rivas

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Faculta de Ciencias Económicas y Sociales
Área de Estudios de Postgrado
Maestría en Administración Laboral y Relaciones de Trabajo

Por: Ariana Rivas

C.I:

Bárbula Julio de 2014

INDICE GENERAL

	Pág.
Índice General	vi
Resumen	viii
Lista de Cuadros	x
Lista de Gráficos	xiii
 CAPITULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema.	14
Objetivos de la Investigación.	19
Objetivos General.	19
Objetivos Específicos.	19
Justificación de la Investigación.	19
 CAPITULO II	
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	
Antecedentes de la Investigación.	22
Maco Teórico.	26
Bases Legales.	30
Definición de Términos Básicos.	37
Operacionalización de las Variables.	38
 CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	
Tipo y Diseño de la Investigación.	40
Población.	41
Muestra.	41
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.	42
Validez del Instrumento.	43
Confiabilidad del Instrumento.	44
Técnicas de Análisis de los Datos.	45
Procedimiento.	45

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

Factores de Riesgo para el Desarrollo del Síndrome de Desgaste Profesional.	47
Síntomas Descriptivo del Síndrome de Desgaste Profesional.	56

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones.	76
Recomendaciones.	80

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	83
-----------------------------------	-----------

ANEXOS	87
---------------	-----------

Instrumento de Recolección de Datos	
Juicio de Experto	
Confiabilidad del Instrumento	

ANÁLISIS DEL DESGASTE PROFESIONAL EN LOS FUNCIONARIOS DE LA ESTACIÓN POLICIAL DE GUIGUE ESTADO CARABOBO

Autora: Jenny Guaira

Tutor: Mcs. Ariana Rivas

Fecha: Octubre, 2014

RESUMEN

El Síndrome de Desgaste Profesional, se caracteriza por un conjunto de síntomas que afectan el estado de salud física y emocional del trabajador, generados por el estrés laboral crónico. Siendo la función policial compleja y riesgosa que genera altos niveles de estrés, se han observado una serie de problemas emocional, conductual y social, que afectan la salud y la eficiencia laboral. El estudio se basa en analizar el desgaste profesional en los funcionarios de la estación policial de Güigüe Estado Carabobo. Así como identificar los factores de riesgo para el desarrollo del Síndrome y determinar los síntomas descriptivos. La investigación es descriptiva y de campo. La muestra estará conformada por los 38 motorizados y patrulleros adscritos a la Estación Policial de Güigüe; utilizando para la recolección de los datos la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de interrogantes cerradas de escala tipo Likert de cuatro alternativas. Con los resultados de este estudio se pretende, obtener una serie de datos que permitan evidenciar la relación existente entre los factores de riesgo y los síntomas descriptivos del Síndrome de Desgaste Profesional y presentar una serie de recomendaciones que permitan mejorar la salud y el riesgo laboral.

Palabras Claves: Síndrome de Desgaste Profesional, Factores de Riesgo, Síntomas Descriptivos, Condiciones Laborales.

ABSTRACT

Wear professional syndrome, is characterized by a set of symptoms that affect the State of physical and emotional health of the worker, generated by chronic work stress. Being complex and risky police function that generates high levels of stress, there have been a series of problems, emotional, behavioral and social, that affect the health and labor efficiency. The study is based on analyzing the professional wear in the police station of Güigüe Carabobo State officials. As well as identify the risk factors for the development of the syndrome and to determine the descriptive symptoms. The research is descriptive and field. The sample is comprised of 38 motor and patrol attached to the police station of Güigüe, using the survey technique for data collection and as instrument a questionnaire of closed questions of scale Likert type of four alternatives. The results of this study is to, obtain a series of data that demonstrate the relationship between risk factors and descriptive symptoms of the syndrome of professional wear and present a series of recommendations that improve health and the occupational hazard.

Key words: Syndrome of professional wear, risk factors, descriptive symptoms, conditions labor.

INDICE DE CUADROS

CUADRO No.		Pág.
1	Estadística descriptiva de la edad de los funcionarios.	48
2	Distribución de frecuencias por sexo de los funcionarios.	48
3	Distribución de frecuencias por estado civil de los funcionarios.	49
4	Estadística descriptiva del tiempo con pareja estable.	50
5	Estadística descriptiva del número de hijos.	50
6	Distribución de frecuencias por nivel de instrucción de los funcionarios.	50
7	Distribución de frecuencias por cargo desempeñado en la institución.	52
8	Estadística descriptiva del tiempo laborando en la institución.	53
9	Estadística descriptiva del tiempo laborando en el puesto actual.	53
10	Distribución de frecuencias por turno desempeñado en la institución.	54
11	Estadística descriptiva del tiempo laborando en el turno actual.	55
12	Estadística descriptiva del tiempo diario de trabajo.	55
13	Distribución de frecuencias de las respuestas relacionadas con la presencia de irritabilidad.	56
14	Distribución de frecuencias de las respuestas relacionadas con la presencia de apatía.	57
15	Distribución de frecuencias de las respuestas relacionadas con la presencia de hostilidad.	57
16	Distribución de frecuencias de las respuestas relacionadas con la falta de tolerancia.	58
17	Distribución de frecuencias de las respuestas relacionadas con la pérdida de significado.	60
18	Distribución de frecuencias de las respuestas relacionadas con la pérdida de valores.	60
19	Distribución de frecuencias de las respuestas relacionadas con la modificación del autoconcepto.	61

CUADRO No.	Pág.
20	Distribución de frecuencias de las respuestas relacionadas con pérdida de creatividad. 63
21	Distribución de frecuencias de las respuestas relacionadas con la distracción. 63
22	Distribución de frecuencias de las respuestas relacionadas con el criticismo generalizado. 64
23	Distribución de frecuencias de las respuestas relacionadas con el absentismo. 65
24	Distribución de frecuencias de las respuestas relacionadas con las conductas inadaptativas. 66
25	Distribución de frecuencias de las respuestas relacionadas con la sobreimplicación. 66
26	Distribución de frecuencias de las respuestas relacionadas con los problemas en la toma de decisiones. 67
27	Distribución de frecuencias de las respuestas relacionadas con el aumento del uso de la cafeína 68
28	Distribución de frecuencias de las respuestas relacionadas con el aumento del uso del tabaco. 69
29	Distribución de frecuencias de las respuestas relacionadas con el aumento del uso del alcohol. 69
30	Distribución de frecuencias de las respuestas relacionadas con el aumento del uso de las drogas. 70
31	Distribución de frecuencias de las respuestas relacionadas con la pérdida de contactos sociales. 71
32	Distribución de frecuencias de las respuestas relacionadas con la presencia de malhumor familiar. 72
33	Distribución de frecuencias de las respuestas relacionadas con el aislamiento. 72
34	Asociación de la dimensión síntomas emocionales y factores de riesgo personal. 73
35	Asociación de la dimensión síntomas emocionales y factores de riesgo personal. 74

CUADRO No	Pág
36 Asociación de la dimensión síntomas cognitivos y factores de riesgo personal.	74
37 Asociación de la dimensión síntomas cognitivos y factores de riesgo personal.	74
38 Asociación de la dimensión síntomas conductuales y factores de riesgo personal.	75
39 Asociación de la dimensión síntomas conductuales y factores de riesgo personal.	75
40 Asociación de la dimensión síntomas sociales y factores de riesgo personal.	75
41 Asociación de la dimensión síntomas sociales y factores de riesgo personal.	75

LISTA DE GRAFICOS

GRAFICO No.	Pág.
1 Distribución porcentual por sexo de los funcionarios.	48
2 Distribución porcentual por estado civil de los funcionarios.	49

3	Distribución porcentual por escolaridad de los funcionarios.	51
4	Distribución porcentual por cargo desempeñado.	52
5	Distribución porcentual por turno laboral.	54
6	Distribución porcentual de los síntomas emocionales descriptivos del Síndrome de Desgaste Profesional.	58
7	Distribución porcentual de los síntomas cognitivos descriptivos del Síndrome de Desgaste Profesional pérdida de significado, pérdida de valores y modificación del autoconcepto.	61
8	Distribución porcentual de los síntomas cognitivos descriptivos del Síndrome de Desgaste Profesional pérdida de creatividad, distracción y criticismo generalizado.	63
9	Distribución porcentual de los síntomas conductuales descriptivos del Síndrome de Desgaste Profesional absentismo, conductas inadaptativas, sobreimplicación y problemas con la toma de decisiones.	66
10	Distribución porcentual de los síntomas conductuales descriptivos del Síndrome de Desgaste Profesional aumento del consumo de cafeína, tabaco, alcohol y drogas.	69
11	Distribución porcentual de los síntomas sociales descriptivos del Síndrome de Desgaste Profesional.	72

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

A nivel mundial, las iniciativas en el escenario laboral se enfocan en generar mecanismos para preservar y resguardar la salud y seguridad de los trabajadores, a través de la mejora continua de las condiciones laborales. De hecho, son numerosas las iniciativas centradas en proponer lineamientos para controlar el ambiente laboral y adaptar el puesto de trabajo a las características, capacidades y funciones de los empleados.

En este contexto, son múltiples los factores a nivel mundial asociados al ámbito laboral que pueden contribuir a la generación de enfermedades en los trabajadores, constituyendo el estrés uno de los más relevantes. En este sentido, es pertinente señalar que, el escenario laboral a nivel mundial cada día es más complejo, debido, entre otras causas, a los avances científicos y tecnológicos y al ritmo de vida que caracteriza a la sociedad actual.

En efecto, el mercado laboral altamente competitivo y los continuos cambios derivados del alto grado de desarrollo tecnológico obligan a los trabajadores a reevaluar y actualizar permanentemente sus competencias. Adicionalmente, los estilos de vida en la actualidad, implican la confluencia y presión de una serie de factores de índole social y familiar que inciden sobre el trabajador y su rendimiento laboral. Es por ello, que los trabajadores se ven expuestos a un alto nivel de estrés que a la larga afecta la salud y, por ende, la calidad de vida. Es así como, el Síndrome de Desgaste profesional, conocido también como el Síndrome de Burnout cada vez afecta a más trabajadores y, actualmente, es una enfermedad descrita en el Índice Internacional de la Organización Mundial para la Salud ICD-10, como “Z73 o problemas relacionados con dificultades para afrontar la vida”, lo que llega a denotar la importancia de este padecimiento a nivel mundial.

En este orden de ideas, el Síndrome de Desgaste Profesional de Burnout fue descrito por primera vez por el psicólogo y psiquiatra Freuddenberger para definir el desgaste extremo de un empleado. Posteriormente, lo adoptaron los sindicatos y

abogados como elemento de ayuda para mencionar los problemas físicos generados por en grado de agotamiento excesivo.

Así, de acuerdo a lo señalado por Hernández, C., Dickinson, M., y Fernández Ortega, M., (2008, p. 11), consideran “Es un proceso que se inicia con una carga emocional y su correspondiente tensión que conduce al agotamiento del sujeto”. De tal manera, que se trata, de un concepto multidimensional, acompañado de síntomas físicos y emocionales, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización profesional.

En otras palabras, este síndrome responde al estrés laboral crónico y se caracteriza porque el individuo desarrolla una idea de fracaso profesional, conciben su vida emocionalmente agotada, mantienen una constante actitud negativa con las personas que comparten su día a día laboral y sufren una despersonalización y falta de interés por los demás.

Es preciso puntualizar que, esta patología, a nivel mundial, afecta a todos los profesionales, sin embargo, existen profesiones que por su complejidad o la intensa carga emocional asociada, se hacen más susceptibles, tal es el caso de los médicos, educadores y los servidores públicos como los funcionarios policiales. Es así como, los profesionales del área de servicio social tienen como objetivo primordial ayudar a otras personas.

En consecuencia, lo complejo de sus funciones, de acuerdo a la información aportada por Alcaraz, C., (2006), señala que esto “Generan una serie de condiciones que contribuyen a generar un estrés que conduce a un estado de fatiga o frustración respecto a la tarea realizada, la forma de vida”.

En este contexto, los funcionarios como servidores públicos, se ven sometidos a una serie de factores de índole personal, institucional, laboral y social que afectan la

salud y calidad de vida. Es preciso puntualizar, de manera preliminar, tal y como lo señala Olivares, A., (2010), “Que a nivel mundial las condiciones laborales de los policías no se corresponden con la importancia y complejidad de la labor desarrollada; no obstante a nivel de Latinoamérica y específicamente en Venezuela, la situación es preocupante”

En efecto, los funcionarios policiales reciben una baja remuneración y beneficios contractuales y no cuentan con los equipos de trabajo requeridos, ni con armamentos actualizados. Asimismo, disfrutan de un bajo reconocimiento social por la labor desempeñada y los sistemas de promociones, en muchos casos, no son los idóneos. Adicionalmente, se enfrentan a un alto índice delictivo caracterizado por una violencia extrema. En consecuencia, el trabajo policial bajo estas condiciones se hace aún más complejo y peligroso, lo que genera altos niveles de estrés.

De tal manera que, los funcionarios sienten que se enfrentan a condiciones altamente peligrosas continuamente en desventaja, ya que no disponen de los implementos para la protección y los recursos para transportarse a las comunidades de manera segura. Además, en muchos casos el armamento de los delincuentes es más moderno y potente que los que ellos poseen.

No obstante, a pesar del riesgo que corren, la sociedad no respalda y reconoce sus acciones, por el contrario siente rechazo por la función que desarrollan. Aunado a esta situación, los funcionarios reciben una remuneración salarial muy baja, lo que les impide tener una buena calidad de vida e incluso a residenciarse en zonas de bajo nivel económico, donde el auge delictivo es muy alto.

Igualmente, perciben que la labor realizada tampoco es reconocida dentro de la institución, ya que para optar a los ascensos, en algunos casos, no corresponden con la capacitación y calidad de la labor desempeñada. Este cuadro, evidentemente se incrementa el estrés laboral, constituyendo un caldo de cultivo idóneo para el

desarrollo de enfermedades laborales como el Síndrome Desgaste Profesional, conocido también como Síndrome de Burnout.

Ahora bien, la Policía de Estado Carabobo, es un organismo público bajo la dirección del Ministerio del Poder Popular para las Relaciones Interiores y Justicia, cuyo propósito es garantizar, fomentar la prevención del delito y garantizar los derechos humanos y la paz ciudadana. Por ende, la Policía del Estado Carabobo fue creada en Julio de 1967, a través del Decreto 48 publicado en Gaceta Oficial del Estado Carabobo. A partir de ese momento y en atención al incremento poblacional experimentado en la zona, durante la década de los 70 y 80, fueron construidos módulos y comandos con la finalidad de ampliar la Institución.

En la actualidad, está dividida en 14 Comisarias y 38 Sub-Comisarias, Unidades Tácticas y Unidades Especiales. Así, la misión es servir protegiendo la vida humana y la propiedad pública y privada, a través de la planificación, ejecución y evaluación de estrategias policiales, brindando seguridad a los habitantes del Estado. Por su lado, la visión es ser una institución policial de avanzada con y excelente capacidad de respuesta a las diversas situaciones requeridas por el colectivo carabobeño.

De modo que, la policía es una institución civil y profesional armada, cuyo objetivo se centra en proteger a los ciudadanos y sus propiedades, hacer cumplir los ordenamientos jurídicos constitucionales y los tratados y principios internacionales sobre protección de los derechos humanos. Así, está capacitada para resolver conflictos por las vías no violentas y facultadas para el uso de la fuerza de forma gradual y diferenciada cuando sea necesario para proteger a las personas y resguardar la integridad física de los ciudadanos o funcionarios.

En función de lo anterior, la Estación Policial de Guigue, al igual que el resto de los cuerpos policiales, no cuenta con los recursos requeridos para el ejercicio de sus funciones. De modo que, la estación dispone de un personal reducido para el volumen de tareas asignadas y, además, no posee los recursos necesarios para la protección y

traslado. Es prudente mencionar que, debido a cambios o transferencias de personal no planificadas, en muchos casos, se les asigna actividades que no se ajustan a las especificaciones del cargo. Por lo tanto, los funcionarios policiales que desempeñan sus labores, se ven expuestos a una sobrecarga de trabajo, bajo condiciones poco idóneas, hecho que contribuye a incrementar el estrés generado por la actividad laboral, ya de por sí bastante riesgosa. De modo, que las funciones de los policías, bajo las condiciones antes descritas, llevan implícitas una serie de riesgos para padecer desgaste mental, físico y profesional.

De lo anterior, se pudo evidenciar que el personal se encuentra bajo condiciones como el cansancio, agotamiento y estrés laboral, por la sobrecarga laboral, adicionalmente existen problemas de comunicación entre los compañeros de trabajo, hay falta de interés por el trabajo, desmotivación y bajo sentido de pertenencia.

Por otro lado, existe la problemática con los reposos médicos asociados a cansancio y agotamiento, así como desordenes psicológicos, situación que contribuye a incrementar la carga laboral del resto de los compañeros. De hecho, debido a la falta de recursos humanos, los funcionarios de reposo no tienen un personal de relevo, para realizar las funciones, por el contrario, el trabajo se distribuye entre los funcionarios activos. De modo, que estos reposos afectan a todos los policías y a la institución, debido a los costos generados por la atención médica requerida.

En virtud de lo antes planteado, es que surgen las siguientes interrogantes de la investigación: ¿Cuáles son los factores de riesgo para el desarrollo del Síndrome de Desgaste Profesional en los funcionarios motorizados y patrulleros de la Estación Policial de Guigue?; ¿Cuales son los principales síntomas descriptivos del Desgaste Profesional que presentan los funcionarios? y ¿existirá relación entre los factores de riesgo y los síntomas descriptivos?.

Objetivos de la Investigación.

Objetivo General.

Analizar el desgaste profesional en los funcionarios de la Estación Policial de Guigue Estado Carabobo.

Objetivos Específicos.

1. Identificar los factores de riesgo para el desarrollo del Síndrome de Desgaste Profesional, en los funcionarios motorizados y patrulleros de la Estación Policial de Guigue.
2. Determinar los síntomas descriptivos del Síndrome de Desgaste Profesional, en los funcionarios motorizados y patrulleros de la Estación Policial de Guigue.
3. Establecer el impacto que produce el Síndrome de Desgaste Profesional en los funcionarios motorizados y patrulleros de la Estación Policial de Guigue.

Justificación de la Investigación.

El desgaste profesional, como se mencionó anteriormente, está asociado a factores laborales, personales y sociales, representando el estrés un aspecto relevante. Es así como, una de las profesiones cuyo ejercicio implica un alto nivel de estrés es la policial, ya que de manera continua se enfrentan a situaciones altamente peligrosas, donde se pone en juego la integridad física. Este estrés continuado se agrava en los casos donde los funcionarios no disponen de los equipos requeridos y cuentan con bajos sueldos y escaso reconocimiento social, como es el caso de los funcionarios de la Estación de Guigue.

Por ello, es importante llevar a cabo un análisis del desgaste profesional que presentan los funcionarios motorizados y patrulleros de la Estación Policial de Guigue, incluyendo los factores de riesgo a que son sometidos y los síntomas descriptivos del Síndrome de Desgaste Profesional también llamado Síndrome de

Burnout, que presentan, a fin de contar con elementos de base para elaborar una serie de recomendaciones destinadas a disminuir los factores de riesgo.

De modo que, los resultados de este estudio constituyen un valioso aporte social, económico e institucional, ya que beneficiará a los funcionarios, la comunidad y la institución, al tiempo que constituye un referente en el ámbito académico. Así, las recomendaciones generadas en el presente estudio, por una parte, permitirán proponer una serie de pautas para evaluar, de manera más profunda, a los funcionarios con riesgo o sintomatología del Síndrome de Desgaste Profesional, a fin de recibir la una atención oportuna y adecuada por parte de especialistas. Asimismo, se presentarán una serie de parámetros de orden emocional, cognitivo y conductual, a ser considerados en las evaluaciones médicas que se les realiza a los funcionarios de manera periódica.

Asimismo, se propondrán una serie de recomendaciones para eliminar o minimizar los factores de riesgo personal y laboral, presentes en la mayoría de los funcionarios, para prevenir el desarrollo del Síndrome de Desgaste Profesional, garantizando una mejor calidad de vida para los funcionarios y un mejor rendimiento en el cumplimiento de sus funciones. Igualmente, el resto de los funcionarios no se verán afectados por la sobrecarga de trabajo por reposos médicos de los compañeros. Cabe resaltar que, las propuestas partirán de un análisis contrastado de la realidad y el deber ser, pero además, de una evaluación y adecuación a las condiciones y limitaciones económicas que atraviesa la organización.

Adicionalmente, la comunidad de Guigue se beneficiará, ya que contará con un cuerpo policial, no solamente altamente capacitado, sino en plena forma y condiciones de salud adecuadas, para realizar las labores de prevención, vigilancia y control de los delitos, contribuyendo así a mejorar significativamente el nivel de seguridad en la zona.

Del mismo modo, la institución resultará beneficiada, ya que la Estación Policial de Guigue, se convertirá en pionera en aplicar medidas enfocadas en garantizar la salud laboral de los funcionarios. Además, los funcionarios contarán con condiciones laborales que les permitirán un mayor rendimiento laboral y, por ende, ofrecer una mejor atención a la comunidad, hecho que conllevará a mejorar la imagen corporativa ante la comunidad. Es pertinente señalar que, la metodología aplicada en el desarrollo de la investigación, puede ser tomada en consideración para el desarrollo de iniciativas similares en otras estaciones del estado.

Además, la institución policial se beneficiará desde el punto de vista económico, ya que se reducirán los gastos asociados al reposo y la atención médica de los funcionarios con sintomatología propia del Síndrome de Desgaste Profesional. Finalmente, esta investigación aportará datos teóricos y metodológicos que constituirán un referente, para que estudiantes de pre y postgrado de la Universidad de Carabobo y otras instituciones de Educación Superior del país, lleven a cabo investigaciones similares, enfocadas en profundizar en la temática de salud y riesgo laboral en el área de seguridad pública.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El marco teórico o marco referencial tiene como propósito, según lo señalado por Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P., (2006), señalan que para “Brindar a la investigación un sistema coordinado y coherente de conceptos y proposiciones que permitan abordar la problemática planteada”. En otras palabras, a través del marco teórico se integra el problema dentro de un área de conocimiento, incorporando los saberes previos ordenados de modo que resulten útiles para el desarrollo de la investigación. Así, incluye los antecedentes, las bases teóricas y la definición de términos básicos.

Antecedentes de la Investigación.

Los antecedentes de la investigación, según Hurtado, J., (2010), estas “Proporcionan referentes de cómo aproximarse al fenómeno estudiado y del procedimiento e instrumento a utilizar”. A continuación se desarrollan los aspectos más resaltantes de estudios realizados por otros autores relacionados con el objeto de estudio de la presente investigación.

En este orden de ideas, Domínguez, J. M., Herrera, F., Villaverde, M., Padilla, I., Martínez, M y Domínguez, J. (2011), desarrollaron, en la Universidad de Granada, una investigación titulada “Síndrome de Desgaste Profesional en Trabajadores de Atención a la Salud en el Área Sanitaria de Ceuta”, cuyo objetivo fue determinar los niveles de síndrome de desgaste profesional en trabajadores de atención a la salud de Ceuta. El estudio fue descriptivo, de campo y adoptó un diseño transversal y la muestra, que fue de tipo estatificado, estuvo constituida por 200 trabajadores clasificados por sexo, puesto y centro de trabajo.

Para la recolección de los datos se aplicó el Maslach Burnout Inventory (MBI), a través del cual se abordaron variables: (a) personales, como edad, sexo y estado civil; (b) laborales, como, puesto de trabajo y antigüedad y (c) parámetros sanguíneos. Los resultados evidenciaron que un 17,2% de los trabajadores presentó el síndrome, reportándose una asociación significativa con el puesto de trabajo, el agotamiento emocional, la despersonalización afectiva y logro profesional. Además, los valores de la proteína C reactiva estuvieron más elevados en los trabajadores con desgaste profesional.

Así, los autores concluyeron que, la prevalencia de desgaste profesional es similar a la de otros estudios, resaltando como manifestaciones clínicas el agotamiento y despersonalización. De modo tal, que estos hallazgos constituyen un referente para el desarrollo del presente estudio, en especial para la formulación del problema y la fundamentación de la sintomatología que caracteriza el agotamiento profesional.

Por su parte, Ribas, Y., (2012) llevó a cabo un estudio titulado el “Impacto del Estrés Laboral en el Rendimiento Ocupacional en Funcionarios Policiales de un Municipio del Estado Anzoátegui. 2010”, el cual fue presentado como requisito de grado para la obtención del título de Magíster en Salud Ocupacional de la Universidad Nacional Experimental de Guayana. Así, el objetivo fue determinar el impacto del estrés laboral sobre el rendimiento ocupacional en los funcionarios antes

señalados. Desde el punto de vista metodológico, la investigación se enmarcó en un nivel descriptivo, correlacional, transversal y un diseño de campo.

De modo que, la muestra estuvo conformada por 30 funcionarios policiales, 15 trabajadores patrulleros motorizados y 15 trabajadores funcionarios administrativos como grupo control. Para medir estrés laboral se utilizó el cuestionario de validado por la OIT/OMS y para caracterizar el rendimiento ocupacional, se elaboró un cuestionario de acuerdo al perfil del cargo del funcionario, el cual estuvo conformado por 20 ítems.

En tal sentido, de los resultados destacó que se reportó una prevalencia del 80% de casos de estrés laboral bajo, en ambos grupos. Hubo diferencias significativas entre los estresores laborales en los trabajadores expuestos, predominando la influencia del líder, el clima y estructura organizacional. Además, se encontró una correlación positiva moderada, entre la antigüedad en la institución y estrés laboral en el grupo expuesto, $r= 0,767$ $p (<0,05)$.

Asimismo, el rendimiento ocupacional fue muy bueno en la gran proporción de funcionarios; observándose significancia estadística entre sus categorías, con promedios superiores en puntualidad y servicio $p (< 0,05)$. Al correlacionar el estrés laboral y el rendimiento ocupacional en los dos grupos, no hubo diferencias significativas $p (>0,05)$. La autora concluyó que el estrés laboral no constituyó una variable predictora del rendimiento de los funcionarios policiales; sin embargo se sugirió aplicar estrategias para abordar el estrés laboral; así como aplicar reconocimientos e incentivos a los trabajadores por su destacado rendimiento. Es así como, este estudio representa un referente para la elaboración del instrumento, así como para la discusión y análisis de los resultados.

De igual forma, Chacón, M. (2011), realizó un estudio que llevó por título “Síndrome de Desgaste Profesional en el Personal de Enfermería de Hospitales Oncológicos Cubanos: Eficacia de un Programa de Intervención 2004-2009”, el cual fue presentado como requisito de grado para la obtención del título de Doctor en Ciencias de una Especialidad, Escuela Nacional de Salud Pública de Cuba. Es así como, el objetivo de esta investigación fue identificar la magnitud de la prevalencia del síndrome en el personal de Enfermería de Hospitales Oncológicos cubanos, así como los factores laborales y personales que favorecen el proceso de desgaste. De modo que, el estudio fue descriptivo, analítico y de campo, asumiendo un diseño experimental.

Los resultados mostraron que el síndrome está presente en el 44,0 % de los sujetos evaluados; siendo los factores de riesgo, la sobrecarga laboral, el turno rotativo, las características de la tarea y de la organización, así como el excesivo tiempo de interacción con los pacientes. Además, los trabajadores mostraron altos niveles de ansiedad, y afrontamientos de evitación y escape. Así, las acciones de intervención se centraron en el incremento de los conocimientos sobre el estrés laboral y su control, quedando demostrada su eficiencia al lograr disminuir los niveles del desgaste y sus consecuencias. En tal sentido, estos resultados constituyen un sustento, tanto para la fundamentación teórica del presente estudio, como para la elaboración de las recomendaciones pertinentes para subsanar la problemática.

Además, Castañeda, E. y García, E., (2010), realizaron una investigación en la Universidad Guadalajara de México titulada “Prevalencia del Síndrome de Agotamiento Profesional (Burnout) en Médicos Familiares Mexicanos: Análisis de Factores de Riesgo”. De modo que, el objetivo del estudio fue determinar la prevalencia y los factores de riesgo en los médicos familiares mexicanos. La investigación fue observacional, descriptiva y transversal. Por su parte, la muestra, que fue aleatoria con asignación proporcional, estuvo constituida por 240 profesionales de la medicina, a los cuales se les aplicó el Maslach Burnout

Inventory-Human Services Survey en forma autoadministrada. El análisis estadístico se realizó aplicando la estadística descriptiva y el análisis inferencial con apoyo del programa SPSS 12.0.

De los resultados destacó que, se detectó una frecuencia del síndrome de agotamiento profesional de un 41,6%, reportándose diferencias significativas en función del sexo, grupo de edad, número de hijos y antigüedad en la institución. Además, los factores de riesgo asociados fueron, sexo femenino, edad mayor de 40 años, número de hijos y experiencia mayor a los 10 años. De igual forma, se reportó una correlación negativa entre las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización y positiva entre la falta de realización personal en el trabajo con la presencia del síndrome.

En tal sentido, los autores concluyeron que es necesario establecer medidas preventivas o de intervención en aspectos individual, social u organizacional para reducir la prevalencia del síndrome de agotamiento profesional. En consecuencia, el trabajo de investigación descrito representa un referente, desde el punto de vista teórico y metodológico, para el desarrollo de la investigación; ya que presenta aspectos actuales sobre el Síndrome de Desgaste Profesional de Burnout y sobre las dimensiones e indicadores para evaluar los factores de riesgo y los síntomas asociados a la patología.

Marco Teórico

Las bases teóricas, según lo indicado por Tamayo, M., (2004, p. 144) constituyen: “La descripción del problema que integra la teoría con investigación y su relación mutua, es la teoría del problema y tiene como fin ayudar a precisar y organizar los elementos contenidos en la descripción del problema”. De modo que, constituyen el grupo de conceptos que representan el sustento de la investigación que se desarrolla. A juicio de Arias, F., (2006, p. 39), señala “Esta sección puede dividirse en función

de los tópicos que integran la temática tratada o de las variables que serán analizadas.”

Síndrome de Agotamiento Profesional o de Burnout.

El síndrome de Burnout, según Alcaraz, C., (2006, p. 10), sostiene “Es una respuesta al estrés laboral crónico”, asumiendo el estrés laboral como “El conjunto de fenómenos que se suceden en el organismo del trabajador con la participación de agentes estresantes derivados directa o indirectamente del trabajo que pueden afectar su salud “.

De modo que, a juicio de Vilorio, H., y Paredes, M., (2002, p. 30), plantea que el Síndrome de Burnout “Es un estado de cansancio físico y emocional resultante de las condiciones del trabajo o sobrecarga profesional”. En consecuencia, quien padece este síndrome, además de encontrarse cansado, desilusionado, malhumorado y hasta agresivo, se convierte de forma progresiva en mal trabajador.

Factores de Riesgo

Los factores asociados al desarrollo del síndrome pueden ser individuales, sociales o institucionales. Entre los individuales destacan la edad, años de ejercicio profesional, sexo y familia. Entre los sociales, falta de apoyo y reconocimiento social y entre las laborales condiciones laborales deficitarias, organización laboral, sueldos bajos, sobrecarga de trabajo y clima organizacional.

Ahora bien, para Loira, J., y Hernández, L., (2006), indica que “El cuadro de desgaste profesional va surgiendo de manera paulatina, abarcando cuatro etapas”. En la primera se percibe un desequilibrio entre las demandas laborales y los recursos materiales y humanos disponibles, de forma que los primeros exceden a los segundos, lo que provoca una situación de estrés agudo.

Por su lado, en la segunda etapa el individuo realiza un sobreesfuerzo para adaptarse a las demandas, empezando a perder el control de la situación por lo que aparecen síntomas como menor compromiso con el trabajo, alienación y reducción de las metas laborales. En la tercera etapa es cuando comienzan realmente los síntomas del síndrome; mientras que en la cuarta etapa el deterioro psíquico y físico, hace que el individuo tenga bajas frecuentes, ausentismo laboral y falta de eficacia en su tarea.

De tal manera que, los factores más claramente asociados a la aparición del síndrome son: (a) la antigüedad profesional, (b) el ocio diario y (c) el consumo de analgésicos, tranquilizantes y tabaco.

Síntomas

El desarrollo del síndrome, tal y como lo señalan Hernández, C., Dickinson, M., y Fernández Ortega, M., (2008), esto “Va a depender de la personalidad del trabajador y de las características de la organización o institución donde labora”. En efecto, Vilorio, H., y Padilla, M., (2002) afirman que “Los síntomas de este síndrome son el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja autoestima profesional”.

En tal sentido, de acuerdo a la información aportada por Alcaraz, C., (2006), el agotamiento profesional, “Es una situación de debilidad de la energía o de los recursos emocionales propios. Las manifestaciones clínicas son el desgaste, la fatiga y una baja satisfacción laboral”. De modo que, es un cansancio físico y/o psicológico que se manifiesta como la sensación de falta de recursos emocionales para ofrecer a otras personas a nivel afectivo.

Por su parte, la despersonalización, consiste en el desarrollo de actitudes, y sentimientos negativos hacia las personas destinatarias de los servicios. Además, se incrementa la irritabilidad, existe una pérdida de la motivación, con reacciones de

distanciamiento y hostilidad hacia los compañeros de trabajo. Y, la falta de realización profesional o baja autoestima, es un sentimiento de inadecuación e incompetencia, que se traduce en respuestas negativas de en su autoevaluación para trabajar, afectando la realización del trabajo, la productividad y la autoestima.

Es así como, el individuo poco a poco sufre un deterioro importante de su salud y sus relaciones interpersonales, hecho que pudiera conllevar a incrementar el alcoholismo, las adicciones, problemas familiares, bajo grado de satisfacción laboral, elevado ausentismo laboral, deterioro de la calidad de servicio y aumento de accidentes laborales.

Además, Hernández, C., Dickinson, M., y Fernández Ortega, M., (2008), plantean tres grados de afectaciones. En el primer grado, los signos y síntomas de agotamiento ocasionales y de corta duración. En el segundo grado, los síntomas son más constantes, duran más y cuesta más trabajo sobreponerse a ellos. Y, en el tercer grado, los síntomas son continuos, con problemas psicológicos y físicos, llegando incluso a la depresión, el aislamiento y problemas familiares.

En otras palabras, como lo indican Loria, J., y Hernández, L., (2006), los síntomas se pueden clasificar en psicosomáticos, conductuales, emocionales y defensivos. Entre los primeros destacan, cefalea, dolores osteomusculares, molestias gastrointestinales, úlceras, pérdida de peso, obesidad, cansancio crónico, insomnio, hipertensión arterial y alteraciones menstruales. Entre los conductuales, ausentismo laboral, abuso y dependencia de drogas, alcohol, café y otras sustancias tóxicas, consumo elevado de cigarrillos, problemas conyugales y familiares y conducta de alto riesgo como conducción temeraria.

Entre los emocionales, distanciamiento afectivo hacia las personas que ha de atender, ansiedad, impaciencia, irritabilidad, actitudes recelosas e incluso paranoides hacia clientes, compañeros y jefes. Y, por último entre los defensivos, cabe señalar

que el individuo niega las emociones y conductas mencionadas y culpa a los clientes, compañeros, jefes, de su situación.

El Síndrome de Desgaste Profesional en los Cuerpos de Seguridad Pública.

Los funcionarios de seguridad pública, trabajan en un ambiente de alta complejidad, altamente estresante y que implica un desgaste físico, emocional y social, por lo que se requiere de un alto poder de adaptación para el mantenimiento de una salud mental óptima. Es así como, según datos reportados por Pizarro, A., (2009), señala que “El trabajo de estos profesionales está asociado con elevadas tasas de hipertensión arterial, problemas cardíacos, úlceras, abuso de sustancias y un alto ausentismo laboral”.

En efecto, las manifestaciones clínicas más frecuentes son presión, confusión, irritabilidad, melancolía, problemas estomacales, dolores de cabeza, dolores de pecho, problemas del sueño, consumo excesivo de alcohol y drogas, así como tristeza o depresión. Entre los factores predisponentes cabe señalar, el género, la antigüedad, el nivel educacional, el conflicto con pares. De igual forma, influyen factores de índole externo como el sueldo, el escaso reconocimiento social, la insuficiencia de personal, el exceso de trabajo por horas extras, los turnos de trabajo, las altas exigencias de los superiores y el sistema de promociones.

Bases Legales

El fundamento legal de la presente investigación, se basa en lo expuesta en: (a) la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro 36860, de fecha 30 de Diciembre de 1999. (b) La Ley Orgánica del Trabajo (2012), publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 6.076.(Extraordinaria) del 20 de Abril de 2012, (c) la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente

de Trabajo (2005) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 38.236. (Extraordinario), del 26 de Julio de 2002, (d) el Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007), Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 38.596 de fecha 3 de Enero de 2007, y (e) la Ley del Estatuto de la Función Policial (2009), de la República Bolivariana de Venezuela, Asamblea Nacional Nro. 782, de fecha 1 de Diciembre de 2009.

En este orden de ideas, considerando: (a) el Artículo 83 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela señala que “La salud es un derecho social fundamental, obligación del Estado, que lo garantizará como parte del derecho a la vida”. Adicionalmente, el Artículo 87 refiere “Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar”, y continua “Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados”.

De modo, que el derecho a la salud, es uno de los derechos humanos destinados a garantizar la protección de la vida, enfocados en que un trabajador, debe contar con las condiciones de salud física y mental para hacer uso del derecho y deber de trabajar.

Claramente, queda expuesto el derecho al trabajo, el cual, no es solo un derecho, corresponde el opuesto de que es un deber, esto eleva la valoración moral del trabajo al que se considera como la manifestación de una de las más altas virtudes del ser humano.

En este sentido, también enuncia, que es fin del Estado fomentar el empleo, así mismo propiciar la garantía de los derechos laborales de los no dependientes, decretando que los patronos deben garantizar las condiciones de higiene y seguridad en el medio ambiente de trabajo, controladas por el Estado.

Por otra parte, (b) la Ley Orgánica del Trabajo (2012), establece en su Artículo 43 que “Todo patrono o patrona garantizara a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, y son responsables por los accidentes laborales ocurridos y enfermedades ocupacionales acontecidas a los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios y becarias en la entidad de trabajo, o con motivo de causas relacionadas con el trabajo. La responsabilidad del patrono o patrona se establecerá exista o no culpa o negligencia de su parte o de los trabajadores o trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios o becarias, y se procederá conforme a esta Ley en materia de salud y seguridad laboral”.

En esta norma se consagra la responsabilidad del patrono, basado en el principio , que si este produce el riesgo al trabajador, también debe absorber y ser responsable de los accidentes y enfermedades profesionales, independientemente de que exista culpa o negligencia de parte del patrono o de los trabajadores; siendo esto un principio que viene a reforzar o desarrollar lo establecido en el Artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, donde por derecho constitucional, el patrono debe garantizar las condiciones óptimas de trabajo en pro de la salud, la calidad de vida y la seguridad del trabajador.

Por otro lado, la Ley Orgánica del Trabajo (2012), indica en el Artículo 156.”El trabajo se llevara 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 del trabajo; c) El tiempo para el descanso y la recreación; d) El ambiente de saludable de trabajo; e) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral; e) La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral”.

En este orden de ideas, se establece la representación de las condiciones de trabajo para que sean dignas y seguras, así mismo permitan a los trabajadores el desarrollo de sus capacidades creativas, potencialidades y de pleno respeto a sus derechos humanos.

Es así como, estos artículos dejan claras las condiciones de salud y seguridad que deben existir en el ambiente laboral, para garantizar el rendimiento laboral y la calidad de vida de los trabajadores.

En concordancia, con: (c) la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), (2005), en el Artículo 39. Indica que “Los empleadores y empleadoras, así como las cooperativas y las otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio, deben organizar un servicio propio o mancomunado de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

Este sistema, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 40, tiene como propósito asegurar la protección de los trabajadores y trabajadoras, y promover y mantener su bienestar físico, mental y social.

Asimismo, el Artículo 46, contempla que: En todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas o privadas, debe constituirse un Comité de Seguridad y Salud Laboral, órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Por ende, se crea dentro de la organización instancias para velar por el cumplimiento de los contenidos de la normativa legal vigentes. Además, el Artículo

53 expone: “Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud, y bienestar adecuadas”.

Es así como, el Artículo 54 establece como deberes de los trabajadores, ejercer las labores derivadas de su contrato de trabajo con sujeción a las normas de seguridad y salud; hacer uso adecuado y mantener en buenas condiciones de funcionamiento los sistemas de control de las condiciones inseguras de trabajo; usar en forma correcta y mantener en buenas condiciones los equipos de protección personal y acatar las instrucciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, entre otras.

Mientras que el Artículo 56 señala:

“Son deberes de los empleadores y empleadoras, adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, así como programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social e infraestructura”.

En este orden de ideas, el Artículo 60 establece: El empleador o empleadora deberá adecuar los métodos de trabajo así como las máquinas, herramientas y útiles utilizados en el proceso de trabajo a las características psicológicas, cognitivas, culturales y antropométricas de los trabajadores y trabajadoras. En tal sentido, deberá realizar los estudios pertinentes e implantar los cambios requeridos tanto en los puestos de trabajo existentes como al momento de introducir nuevas maquinarias, tecnologías o métodos de organización del trabajo

Por su parte, el Artículo 70 define la enfermedad ocupacional de la siguiente manera: Se entiende por enfermedad ocupacional, 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.

Este Artículo, define claramente el significado de las enfermedades ocupacionales, las cuales son causadas por la acción directa de las condiciones y el medio ambiente donde se desarrolla las funciones laborales de los empleados, siendo la responsabilidad directa del patrono, ya que, este debe velar por el cumplimiento de las normas establecidas para la prevención de estas enfermedades ocupacionales, profesionales, así como de prevenir los accidentes laborales, con la finalidad de asumir la protección del trabajador, como ser humano y como recurso humano.

En consecuencia, el Artículo 71 indica:

Las secuelas o deformidades permanentes provenientes de enfermedades ocupacionales o accidentes de trabajo, que vulneren las facultades humanas, más allá de la simple pérdida de la capacidad de ganancias, alterando la integridad emocional y psíquica del trabajador o de la trabajadora lesionado, se consideran equiparables, a los fines de la responsabilidad subjetiva del empleador o de la empleadora, a la discapacidad permanente en el grado que señale el Reglamento de la presente Ley.

En consecuencia, este instrumento legal concreta los deberes y derechos de los trabajadores y empleadores, al tiempo que presenta una definición clara de la enfermedad laboral.

En virtud, de lo establecido en: (d) el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en el Artículo 20

establece: Se definen a los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo como la estructura organizacional de los patronos, patronas, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, que tiene como objetivos la promoción, prevención y vigilancia en materia de seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajo, para proteger los derechos humanos a la vida, a la salud e integridad personal de los trabajadores y las trabajadoras.

Y, acerca de la Política y Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo el Artículo 80 señala:

Toda empresa, establecimiento, explotación, faena, cooperativa u otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, deberán diseñar una política y elaborar e implementar un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, específico y adecuado a sus procesos, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, este Reglamento y las normas técnicas que se dicten al efecto.

Y, en concordancia, con: (e) la Ley del Estatuto de la Función Policial (2009) en su Artículo 56 establece:

“La salud y seguridad laborales de los funcionarios y funcionarias policiales, especialmente las responsabilidades derivadas de las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo en actos de servicio, así como los servicios de seguridad y salud en el trabajo, se rigen por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en cuanto sea compatible con el servicio de policía. Los cuerpos de policía deben adoptar todas las medidas necesarias para prevenir los riesgos laborales derivados de la prestación del servicio de policía”.

En virtud de lo antes expuesto, se deduce que los aspectos concernientes a la salud y la seguridad laboral incluyendo las enfermedades ocupacionales, así como los accidentes laborales que corresponden a la función policial, se remite, para ser regulada por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Definición de Términos Básicos

Enfermedad de Trabajo: estado patológico ocasionado por la acción continua de variables asociadas al desarrollo de la actividad laboral.

Estrés Laboral: constituye el conjunto de cambios físicos, biológicos y hormonales de los individuos, generados en respuesta a las diferentes situaciones laborales

Fatiga: disminución en la capacidad de trabajo.

Lesión Laboral: daño físico o emocional de un trabajador, ocasionado por un evento relacionado al trabajo.

Riesgo: aspectos que predisponen a desarrollar una determinada enfermedad o lesión.

Salud: estado óptimo de bienestar físico, mental y social.

Síndrome de Desgaste Profesional de Burnout: padecimiento que consiste en la presencia de una respuesta prolongada de estrés en el organismo ante los factores

emocionales e interpersonales que se presentan en el trabajo, que incluye fatiga crónica, ineficacia y negación de lo ocurrido.

Tabla de Operacionalización de la

s Variables

Objetivo General: Analizar el desgaste profesional en los funcionarios de la Estación Policial de Guigue Estado Carabobo

OBJETIVO ESPECIFICO	VARIABLE	DEFINICION DE LA VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	FUENTE
Identificar los factores de riesgo para el desarrollo del Síndrome de Desgaste Profesional en los funcionarios motorizados y patrulleros de la Estación Policial de Guigue	Riesgo para el desarrollo del Síndrome de Desgaste Profesional.	Factores asociados a la actividad profesional que pueden contribuir a desarrollar el Síndrome de Desgaste Profesional.	1. Personales	Edad Sexo Estado civil Escolaridad Número de hijos Tiempo con pareja estable	Cuestionario
			2. Laborales	Adscripción laboral Antigüedad en la institución Antigüedad en el puesto actual Turno laboral Antigüedad en el turno laboral Número de horas de trabajo diario	
Determinar los síntomas descriptivos del Síndrome de Desgaste Profesional, en los funcionarios motorizados y patrulleros de la Estación Policial de Guigue	Síntomas descriptivos del Síndrome de Desgaste Profesional.	Conjunto de manifestaciones de orden emocional, cognitiva, conductual y social, que caracterizan el Síndrome de Desgaste Profesional.	1. Emocionales	Depresión Irritación Apatía Pesimismo Hostilidad Falta de tolerancia	Cuestionario
			2. Cognitivos	Perdida significado Pérdida de valores Desaparición de	

OBJETIVO ESPECIFICO	VARIABLE	DEFINICION DE LA VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	FUENTE
				expectativas Modificación autoconcepto Perdida de la creatividad Distracción Criticismo generalizado	
			3. Conductuales	Abandono de las responsabilidades Absentismo Conductas inadaptativas Desorganización Sobreimplicación Problemas en la toma de decisiones Aumento del uso de cafeína, alcohol, tabaco y drogas.	
			4. Sociales	Pérdida de contactos sociales Conflictos interpersonales Malhumor familiar Aislamiento	
Establecer el impacto que produce el Síndrome de Desgaste Profesional en los funcionarios motorizados y patrulleros de la Estación Policial de	Relación de los factores de riesgo con los síntomas descriptivos del Síndrome	Asociación existente entre los factores de riesgo con los síntomas descriptivos del Síndrome	1. Grado de relación	Relación factores de riesgo personales y manifestaciones emocionales, cognitivas conductuales y sociales. Relación factores de riesgo institucionales y manifestaciones emocionales, cognitivas conductuales y sociales	

OBJETIVO ESPECIFICO	VARIABLE	DEFINICION DE LA VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	FUENTE
Guigue					

Guaira (2014)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se desarrolla el Marco Metodológico, el cual incluye las técnicas y procedimientos que se llevarán a cabo para cumplir con los objetivos propuestos. Así, según Sabino, C., (2006, p. 19), “La metodología del proyecto incluye el tipo o tipos de investigación, las técnicas y procedimientos que serán utilizados para llevar a cabo la indagación”. En este orden de ideas, se incluye el tipo y diseño de investigación, la población y muestra y las técnicas e instrumentos para la recolección y análisis de los datos.

Tipo y Diseño de la Investigación

De acuerdo a la forma de acceder a los datos, la investigación será de campo, para Tamayo, M., (2006, p. 72), señala que “Es aquella donde los datos se recogen directamente de la realidad, por lo que su valor radica en que permite cerciorarse de las verdaderas condiciones en que han obtenido los datos”. Es así, para identificar los factores de riesgo y determinar las manifestaciones características del Síndrome de Desgaste Profesional, en los funcionarios policiales, se tomarán datos directamente de la información suministrados por ellos. La presente investigación, en función del alcance de los objetivos propuestos es de tipo descriptivo, la cual según Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P.,(2006, p. 103), “Buscan especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice”. De modo que, se describirán la relación entre los factores de riesgo del Síndrome de Desgaste Profesional y los síntomas descriptivos, en los funcionarios motorizados y patrulleros de la Estación Policial de Guigue. Asimismo, adoptará un diseño no experimental, el cual para Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P., (2007, p. 165) “se realiza sin manipular deliberadamente las variables independientes”. De igual modo, el estudio

asumirá un diseño transeccional, que según Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P., (2007, p. 165), son aquellos en los que “se realizan observaciones en un momento único en el tiempo”. De modo que, las variables serán observadas y descritas en un solo momento, tal como se manifiestan, sin interferir en su contexto, ni crear condiciones predeterminadas.

Población

La población, según Arias, F., (2006, p. 81), constituye “El conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda limitada por el problema y por los objetivos del estudio”. Es decir, constituye el conjunto de personas con características comunes que serán objeto de estudio.

Así, la población, según Arias, F., (2006), puede ser finita, infinita o accesible. La primera es aquella cuyos elementos en su totalidad son identificables por el investigador. Por su parte, la infinita es aquella cuyos elementos es imposible de tener un registro identificable. Y, la población accesible, es la porción finita a la que se tiene acceso y de la cual se extrae una muestra representativa. De modo que, la población finita estará constituida por los cincuenta y seis (56) funcionarios policiales adscritos a la Estación Policial de Guigue, 11 motorizados, 27 patrulleros y 18 administrativos.

Muestra

Por otra parte, Arias, F., (2006, p. 83) indica que “La muestra es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible”. En el presente estudio se utilizará el muestreo no probabilístico intencional u opinático, que según Arias, F., (2006, p. 85), señala que es “La técnica de selección de los elementos con base en criterios o juicios preestablecido por el investigador”. Así, la muestra quedará

conformada por los 38 motorizados y patrulleros adscritos a la Estación Policial de Guigue, con más de 1 año de servicio y que acepten participar en el estudio, a través de la firma del consentimiento informado. La escogencia de la muestra se basó en que los motorizados y patrulleros se ven sometidos diariamente a condiciones de alto estrés.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Para Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P., (2006, p. 234), considera esta fase investigativa “Es la etapa que consiste en recolectar los datos pertinentes sobre las variables involucradas en la investigación, esto implica, seleccionar un instrumento de medición en el estudio del comportamiento, y obtener las observaciones y mediciones de la variable y por ultimo preparar las mediciones requeridas para ser analizadas concretamente”.

Por su lado, de acuerdo a lo señalado por Ramírez, T., (2009, p. 137) donde dice que “Una técnica es un procedimiento más o menos estandarizado que se ha utilizado con éxito en el ámbito de la ciencia”. Y, para Ramírez, T., (2009, p. 165) igualmente que es "El instrumento de recolección de datos es un dispositivo de sustrato material que sirve para registrar los datos obtenidos a través de las diferentes fuentes". Así, se aplicará la técnica de la encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario.

Cabe señalar que, la encuesta, tal y como lo señala Sabino, C., (2009), además constituye “Una estrategia de interacción social entre dos o más personas donde una de las partes busca recoger información y la otra constituye la fuente de esa información”. Por otro lado, el cuestionario de acuerdo a Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P., (2006, p. 310), “Consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir”.

En tal sentido, el instrumento estará conformado por tres secciones, la carta de presentación, las instrucciones y el cuerpo del cuestionario, el cual estará constituido por interrogantes cerradas de escala tipo Likert de cuatro alternativas de respuesta. Al mismo tiempo, se dividirá en dos partes, en la primera, se solicitará información sobre los factores de riesgo para el desarrollo del Síndrome de Desgaste Profesional o de Burnout, y en la segunda datos acerca de los síntomas descriptivos del mencionado síndrome.

Validez del Instrumento.

La validez de un instrumento a juicio de Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P., (2006, p. 278), consideran es el “Grado en el que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir”. A tal efecto, en aras de certificar la validez de constructo del cuestionario, característica que evidencia que el instrumento realmente mide los rasgos que se pretenden medir, se realizará una revisión de la literatura y de la forma como ha sido operacionalizada la variable por otros investigadores, seleccionando una lista de propuestas para conformar la versión preliminar del instrumento.

Adicionalmente, para establecer la validez de contenido, se procederá de manera preliminar, a definir conceptualmente las variables y comprender su significado, lo que permitirá determinar los indicadores con sus respectivas dimensiones. Asimismo, en función de evitar defectos en la construcción, será sometido a juicio de expertos, consultando a tres docentes familiarizados con las variables a estudiar, quienes emitirán su opinión en relación a la congruencia de los ítems con los indicadores y la variable que se pretenden medir, la claridad y precisión de la redacción y la adaptación al nivel y lenguaje de los encuestados, información que se recabará en un instrumento diseñado a tal efecto.

Confiabilidad del Instrumento.

De igual forma, la confiabilidad de un instrumento según Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P., (2006, p. 277), establecen es el “Grado en el que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. Para establecerla en el presente estudio, se aplicará una prueba piloto a funcionarios con características similares a las de los integrantes de la muestra, con el objetivo de determinar la forma como califica el objeto de actitud, verificar la calidad de la redacción y la capacidad del instrumento para medir lo que se pretende evaluar. Para determinar la confiabilidad, se aplicará el Coeficiente de Alpha de Cronbach, aplicando la siguiente fórmula:

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

K: El número de ítems

Si²: Sumatoria de Varianzas de los Ítems

ST²: Varianza de la suma de los Ítems

Para la interpretación de los resultados se aplicarán los siguientes criterios propuestos por Ruiz (2002):

Rangos	Magnitud
0,81-1,00	Muy Alta
0,61-0,80	Alta
0,41-0,60	Moderada
0,21-0,40	Baja
0,01-0,20	Muy Baja

Técnicas de Análisis de Datos.

En esta sección se presenta, de manera general, las principales técnicas estadísticas que se aplicaran para el análisis y presentación de la información. A este respecto Arias, F.,(2009, p. 111) señala:

“En este punto se describen las distintas operaciones a las que serán sometidos los datos que se obtengan: calcificación, registro, tabulación y codificación si fuera el caso. En lo que se refiere al análisis, se definirán las técnicas lógicas (inducción, deducciones, análisis síntesis o estadísticas (descriptivas o inferenciales), que serán empleadas para descifrar lo que revelan los datos recolectados”.

De manera que, los datos recolectados a través de la encuesta se analizarán aplicando la estadística descriptiva como distribución de frecuencias, presentándose la información derivada de dicho análisis en tablas y gráficos. Adicionalmente, para relacionar las variables se realizará la prueba de Kolmogorov-Smirnov, a fin de evidenciar si siguen una distribución normal y seleccionar el estadístico a aplicar para la comparación del comportamiento de las variables. Para realizar este proceso se aplicará el programa estadístico SPSS versión 15.0.

Procedimiento.

Para el desarrollo de la investigación, en primer lugar, se solicitar, ante el jefe de la Estación Policial de Guigue, la autorización para llevar a cabo la investigación, solicitud que se realizará de manera verbal y escrita. En tal sentido, se sostendrá una reunión para exponer los objetivos de la investigación y la metodología a desarrollar, enfatizando en los aportes para la institución, información que será consignada de manera escrita.

Posteriormente, se realizará una reunión con los funcionarios, explicándoles el propósito de la investigación y la importancia de su colaboración, solicitándoles la firma del consentimiento informado si manifiestan su acuerdo de participar en la

misma. A continuación, se procederá a diseñar el instrumento para recolectar la información, realizando la validez y confiabilidad del mismo.

De igual modo, se realizará una revisión de los turnos asignados a cada uno de los funcionarios que aceptaron participar en el estudio, a fin de planificar el proceso de aplicación de los instrumentos. Una vez aplicados los instrumentos, se realizará el pertinente análisis y discusión de los mismos, presentando las conclusiones más relevantes.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados de la investigación, organizados en función de los objetivos específicos; así como un análisis contrastado de los mismos con los antecedentes de la investigación y las bases teóricas que sustentan la investigación.

Así, en primer lugar, se muestran los resultados de la aplicación de la entrevista para determinar los factores de riesgo para el desarrollo del Síndrome de Desgaste Profesional en los funcionarios motorizados y patrulleros de la Estación Policial de Güigüe. A continuación, los datos referentes a los síntomas descriptivos del Síndrome de Desgaste Profesional o de Burnout y, por último, se presenta un análisis de la relación entre los factores de riesgo y los síntomas descriptivos.

Factores de Riesgo para el Desarrollo del Síndrome de Desgaste Profesional.

Para valorar esta variable se abordaron las dimensiones factores personales y factores laborales, con la finalidad de recopilar los datos necesarios del entorno familiar y del entorno laboral, es decir, según la actividad que realizan los funcionarios policiales adscritos a la Estación Policial de Güigüe, que representan la muestra de la investigación, de esta manera analizarlos y asociarlos con el riesgo de padecer o contribuir a desarrollar el Síndrome del Desgaste Profesional.

1. Dimensión factores Personales.

Así, en el caso de la primera dimensión los indicadores evaluados fueron: (a) edad; (b) sexo; (c) estado civil; (d) escolaridad, (e) número de hijos y (f) tiempo con pareja estable. Los resultados del indicador edad se muestran a continuación en el Cuadro 1.

Cuadro 1. Estadística descriptiva de la edad de los funcionarios.

Indicador	Estadística Descriptiva				
	n	Promedio	Desviación Estándar	Valor Mínimo	Valor Máximo
Edad	31	33,52	6,22	21	43

Fuente: Guaira (2014)

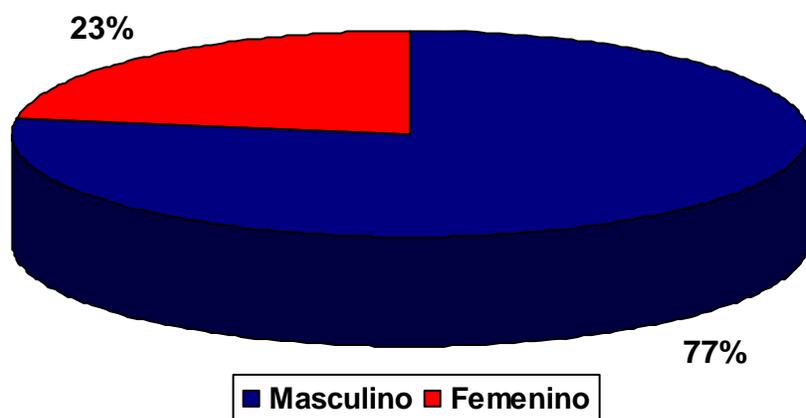
Así, el valor promedio de edad de la muestra analizada fue de $33,52 \pm 6,22$, reportándose un valor mínimo de 21 y uno máximo 43. De tal modo, que en su mayoría los funcionarios son adultos jóvenes. Por su parte, la distribución porcentual por sexo se muestra en el Cuadro 2 y el Gráfico 1.

Cuadro 2. Distribución de frecuencias por sexo de los funcionarios.

Sexo	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa (%)
Masculino	24	77,4
Femenino	7	22,6
Total	31	100

Fuente: Guaira (2014)

Gráfico 1. Distribución porcentual por sexo de los funcionarios.



Fuente: Guaira (2014)

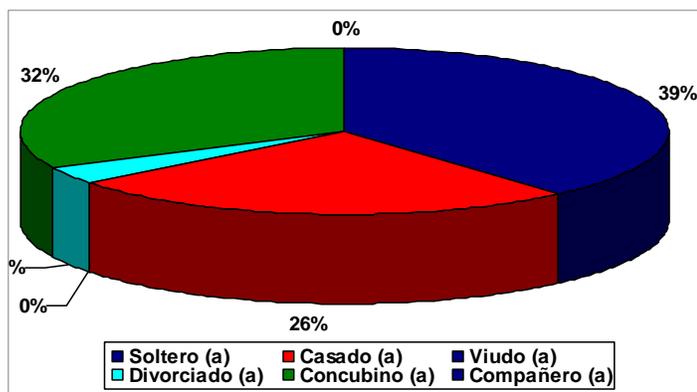
En consecuencia, la muestra estuvo conformada, en su mayoría, por funcionarios del sexo masculino (77%) y sólo 23% del femenino. De igual forma, en la Tabla 3 y Gráfico 2 se sintetiza la información relativa al estado civil de los funcionarios.

Cuadro 3. Distribución de frecuencias por estado civil de los funcionarios

Estado Civil	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa (%)
Soltero (a)	12	38,7
Casado (a)	8	25,8
Viudo (a)	0	0
Divorciado (a)	1	3,2
Concubino (a)	10	32,3
Compañero (a)	0	0
Total	31	100

Fuente: Guaira (2014)

Gráfico 2. Distribución porcentual por estado civil de los funcionarios.



Fuente: Guaira (2014)

De modo que, el estado civil predominante es el soltero (a) (38,7%), seguido por el concubino (32,3%) y el casado (a) (25,8%).

Cuadro 4. Estadística descriptiva del tiempo con pareja estable.

Indicador r (Años)	Estadística Descriptiva				
	n	Promedio	Desviación Estándar	Valor Mínimo	Valor Máximo
Tiempo con Pareja Estable	30	8,0	6,87	0	22

Fuente: Guaira (2014)

De tal manera que, el tiempo en promedio con pareja estable es de $8,0 \pm 6,87$, con un valor mínimo de 0 y uno máximo de 22 años. Es decir, existen funcionarios que no poseen pareja estable y otros con pareja estable durante muchos años. En el Cuadro 5 se sintetizan los hallazgos del indicador número de hijos.

Cuadro 5. Estadística descriptiva del número de hijos

Indicador	Estadística Descriptiva				
	n	Promedio	Desviación Estándar	Valor Mínimo	Valor Máximo
Número de Hijos	31	2,19	1,493	0	7

Fuente: Guaira (2014)

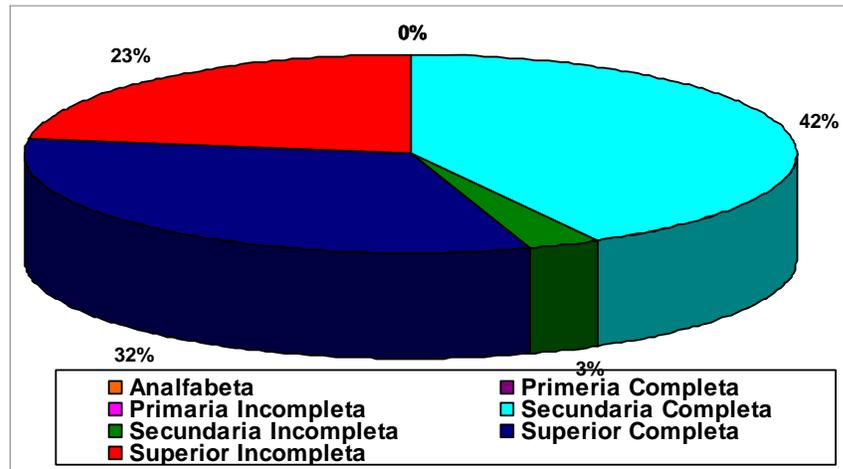
Así, los funcionarios tienen en promedio $2,19 \pm 1,493$, hijos con un mínimo de 0 y un máximo de 7 hijos. Por último para finalizar con la dimensión Factores Personales se presentan los datos relativos al nivel de instrucción

Cuadro 6. Distribución de frecuencias por nivel de instrucción de los funcionarios

Nivel de Instrucción	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa (%)
Analfabeta	0	0
Primaria Completa	0	0
Primaria Incompleta	0	0
Secundaria Completa	13	41,9
Secundaria Incompleta	1	3,2
Superior Completa	10	32,3
Superior Incompleta	7	22,6
Total	31	100

Fuente: Guaira (2014)

Gráfico 3. Distribución porcentual por escolaridad de los funcionarios



Fuente: Guaira (2014)

De la información presentada anteriormente, destaca que un 41,91% de los encuestados posee un nivel de instrucción de Secundaria Completa y un 32,3% el Nivel Superior Completo, lo que indica que el nivel académico es alto.

Es así como, entre los factores de riesgo de índole personal destaca que, los funcionarios se caracterizan por ser adultos jóvenes, en su mayoría solteros pero con pareja estable, con un promedio elevado de hijos y una buena preparación profesional.

2. Dimensión factores Laborales

Por su parte, en el caso de la dimensión factores laborales evaluados fueron: (a) adscripción laboral; (b) antigüedad en la institución, (c) antigüedad en el puesto actual; (c) turno laboral, (d) antigüedad en el turno laboral y (e) número de horas de trabajo diario.

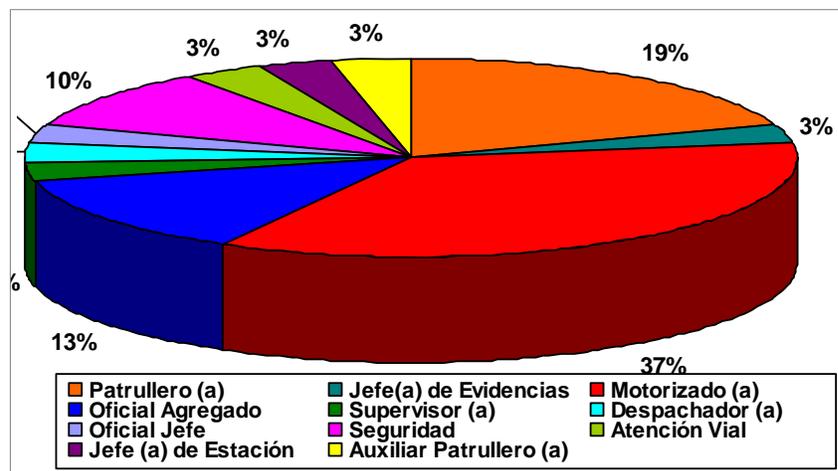
Cuadro 7. Distribución de frecuencias por cargo desempeñado en la institución

Nivel de Instrucción	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa (%)
Patrullero (a)	6	19,4
Jefe(a) de Evidencias	1	3,2
Motorizados (as)	11	35,5
Oficial (a) Agregados	4	12,9
Supervisor (a)	1	3,2
Despachador (a)	1	3,2
Oficial Jefe	1	3,2
Seguridad	3	9,7
Atención Vial	1	3,2
Jefe (a) de Estación	1	3,2
Auxiliar patrullero (a)	1	3,2
Total	31	100

Fuente: Guaira (2014)

En el Cuadro 7 se observa que la mayoría de los encuestados se desempeñan como motorizados (as) (35,5%), seguido por patrulleros (as) (19,4%) y oficiales agregados (12,9%).

Gráfico 4. Distribución porcentual por cargo desempeñado



Fuente: Guaira (2014)

En el Gráfico 4 se evidencia que la ocupación de los funcionarios evaluados es muy variada, existiendo unos que desempeñan cargos de mayor responsabilidad, como los supervisores y jefes y otros con una carga de riesgo fuerte, como los patrulleros y motorizados.

Cuadro 8. Estadística descriptiva del tiempo laborando en la institución

Indicador (Años)	Estadística Descriptiva				
	n	Promedio	Desviación Estándar	Valor Mínimo	Valor Máximo
Tiempo Laborando en la Institución	31	11,316	7,289	0,33	25,0

Fuente: Guaira (2014)

El tiempo promedio en años que tienen laborando en la institución los funcionarios es de $11,316 \pm 7,289$, años con un valor mínimo de 0,33 y uno máximo de 25,0. Es decir, existen funcionarios de reciente ingreso y otros con una trayectoria consolidada. En el Cuadro 9 se presentan los datos acerca del tiempo laborando en el puesto actual

Cuadro 9. Estadística descriptiva del tiempo laborando en el puesto actual

Indicador (Años)	Estadística Descriptiva				
	n	Promedio	Desviación Estándar	Valor Mínimo	Valor Máxim o
Tiempo Laborando en el Puesto Actual	31	3,710	4,065	0,04	14,0

Fuente: Guaira (2014)

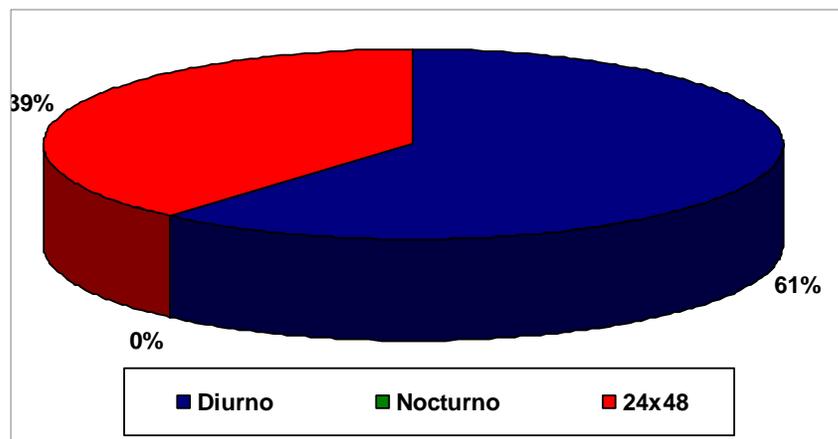
El tiempo promedio en años que tienen laborando en el puesto actual los funcionarios es de $3,710 \pm 74,065$ con un valor mínimo de 0,04 y uno máximo de 14,0 años.

Cuadro 10. Distribución de frecuencias por turno desempeñado en la institución

Nivel de Instrucción	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa (%)
Diurno	19	61,3
Nocturno	0	0
24x48	12	38,7
Total	31	100

Fuente: Guaira (2014)

Gráfico 5. Distribución porcentual por turno laboral.



Fuente: Guaira (2014)

La mayoría se desempeñan en el turno diurno 19 (61,3%), mientras que 12 (38,7%) lo hacen en guardias de 24x 48 horas. Resalta que ninguno de los encuestados trabajo en el turno nocturno.

Cuadro 11. Estadística descriptiva del tiempo laborando en el turno actual

Indicador (Años)	Estadística Descriptiva				
	n	Promedio	Desviación Estándar	Valor Mínimo	Valor Máximo
Tiempo Laborando en el Turno Actual	31	3,545	4,827	0,02	17,0

Fuente: Guaira (2014)

El valor promedio del tiempo laborando en el turno que desempeñan actualmente es de $3,545 \pm 4,827$ con un valor mínimo de 0,02 años y uno máximo de 17, es decir, se reproduce la misma situación que con el tiempo laborando en la institución y en el puesto actual, hay funcionarios de poca experiencia y otros con trayectoria consolidada. Finalmente, se presenta el promedio de horas diarias de trabajo.

Cuadro 12. Estadística descriptiva del tiempo diario de trabajo

Indicador (Horas)	Estadística Descriptiva				
	n	Promedio	Desviación Estándar	Valor Mínimo	Valor Máximo
Horas Diarias de Labor	31	10,10	1,557	8	12,0

Fuente: Guaira (2014)

De modo que, el promedio de horas diarias de labor son $10,10 \pm 1,557$, reportándose un valor mínimo de 8 y uno máximo de 12. Cabe destacar que, este valor está por encima de lo contemplado en la legislación laboral venezolana, hecho que refleja las horas extras de trabajo que generan un cansancio y agotamiento de los funcionarios policiales. Por ende, la muestra evaluada es bastante heterogénea, tanto en los aspectos personales como institucionales, por lo que el riesgo de sufrir el Síndrome de Desgaste Profesional es también variado, tomando en cuenta que dichos factores van a depender de la personalidad de cada individuo.

Síntomas Descriptivos del Síndrome de Desgaste Profesional

Para evaluar esta variable se aplicaron las dimensiones: (a) emocionales; (b) cognitivas; (c) conductuales y (d) sociales.

1. Dimensión síntomas Emocionales

Se abordaron los siguientes indicadores: (a) irritación; (b) apatía; (c) hostilidad y (d) falta de tolerancia. En consecuencia en el Cuadro 13 se muestran los resultados del primer indicador

Ítem 13. Se molesta fácilmente en el trabajo.

Cuadro 13. Distribución de frecuencias de las respuestas relacionadas con la presencia de irritabilidad

Opciones de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa (%)
Siempre	1	3,2
Casi Siempre	3	9,7
Casi Nunca	20	64,5
Nunca	7	22,6
Total	31	100

Fuente: Guaira (2014)

En el Cuadro 1 se observa que la mayoría 20 (64,5%) señaló que “Casi Nunca” se molestan fácilmente en el trabajo y 7 (22,6%) que “Nunca”; mientras que 4 (12,9%) indicó que “Siempre” o “Casi Siempre” les sucede. Es así como, un 12,9% presenta síntomas de irritabilidad.

Por su parte en el Cuadro 14 se presentan los hallazgos relacionados con el indicador apatía.

Ítem 14. Le entusiasma su actividad laboral.

Cuadro 14. Distribución de frecuencias de las respuestas relacionadas con la presencia de apatía

Opciones de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa (%)
Siempre	23	74,2
Casi Siempre	4	12,9
Casi Nunca	2	6,5
Nunca	2	6,5
Total	31	100

Fuente: Guaira (2014)

Así, en cuanto a la interrogante acerca de si les entusiasma su actividad laboral, el 74,2% de los encuestados manifestó que “Siempre” y 4 (12,9%) que “Casi Siempre”. Por su parte, un 6,5% indicó que “Casi Nunca” o “Nunca”, es decir, los funcionarios en su mayoría no reflejan apatía hacia su actividad laboral, pero 6,5% si lo manifestaron.

Ítem 15. Presenta conductas agresivas con sus compañeros.

Cuadro 15. Distribución de frecuencias de las respuestas relacionadas con la presencia de hostilidad

Opciones de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa (%)
Siempre	1	3,2
Casi Siempre	4	12,9
Casi Nunca	3	9,7
Nunca	23	74,2
Total	31	100

Fuente: Guaira (2014)

De modo que, 23 funcionarios, lo que representan el 74,2% de los encuestados, señaló que “Nunca” presenta conductas agresivas con los compañeros y 3 (9,7%) que “Casi Nunca”; mientras que 5 (16,1%) indicaron que “Siempre” o “Casi Siempre”. Estos hallazgos indican que 16,1% de los funcionarios manifiestan conductas hostiles. Para finalizar con la dimensión síntomas emocionales se valoró el indicador falta de tolerancia, cuyos resultados se presentan en el Cuadro 16.

Ítem 16. Acepta las diferencias de opinión de los compañeros.

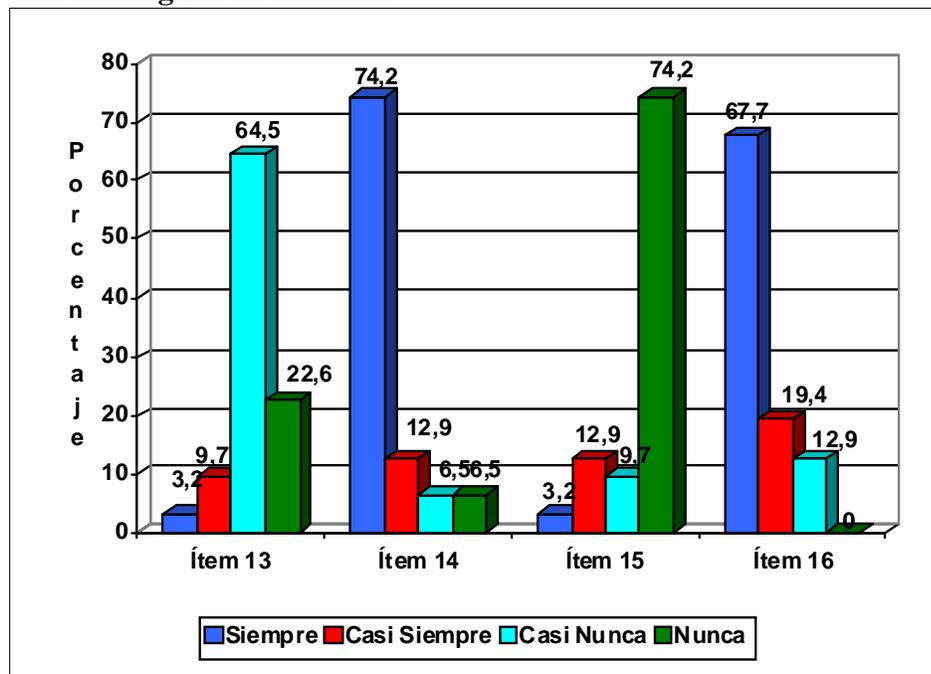
Cuadro 16. Distribución de frecuencias de las respuestas relacionadas con la falta de tolerancia

Opciones de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa (%)
Siempre	21	67,7
Casi Siempre	6	19,4
Casi Nunca	4	12,9
Nunca	0	0
Total	31	100

Fuente: Guaira (2014)

En el cuadro anterior se muestra que los funcionarios mayoritariamente no muestran falta de tolerancia, ya que el 21% señaló que “Siempre” acepta las diferencias de opinión con los compañeros y 6 (19,4%) que “Casi Siempre”, solo 4 (12,9%) indicaron que “Casi Nunca” y ninguno que “Nunca”. Este último porcentaje refleja la falta de tolerancia de estos funcionarios. Es así como, en el Gráfico 1 se sintetiza la información de la dimensión síntomas emocionales.

Gráfico 6. Distribución porcentual de los síntomas emocionales descriptivos del Síndrome de Desgaste Profesional



En el Gráfico 1 se observa que, aunque la mayoría de los funcionarios no manifestó síntomas emocionales del síndrome, sin embargo, se presentó un porcentaje que sí, reflejando que existen funcionarios en el cuerpo que padecen apatía, irritabilidad, hostilidad y falta de tolerancia, siendo la más frecuente la hostilidad. Estos resultados coinciden con los señalamientos de Alcaraz (2006), quien indica que estas manifestaciones son propias de las fases iniciales del síndrome.

2. Dimensiones Cognitivas

A continuación se presentan los hallazgos de la dimensión síntomas de tipo cognitivo, evaluada a través de los indicadores: (a) pérdida significado, (b) pérdida de valores; (c) modificación autoconcepto, (d) pérdida de la creatividad, (e) distracción y (f) criticismo generalizado. En consecuencia, en el Cuadro 17 se presentan los datos referentes al indicador pérdida de significado.

Ítem 17. Cree que su trabajo influye positivamente sobre otras personas.
Cuadro 17. Distribución de frecuencias de las respuestas relacionadas con la pérdida de significado

Opciones de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa (%)
Siempre	14	45,2
Casi Siempre	12	38,7
Casi Nunca	5	16,1
Nunca	0	0
Total	31	100

Fuente: Guaira (2014)

En tal sentido, al consultar a los funcionarios acerca de si cree que su trabajo influye positivamente sobre otras personas, 14 (45,2%) señalaron que “Siempre” y 12 (38,7%) que “Casi Siempre”; por su lado, 5 (16,1%) indicaron que “Casi Nunca”. Por ende, la mayoría de los encuestados no evidenciaron una pérdida de significado, pero un 16,1% manifestó sufrir este síntoma. En el Cuadro 18 se muestran los hallazgos del indicador pérdida de valores.

Ítem 18. El trabajo le está endureciendo actualmente.

Cuadro 18. Distribución de frecuencias de las respuestas relacionadas con la pérdida de valores

Opciones de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa (%)
Siempre	6	19,4
Casi Siempre	4	12,9
Casi Nunca	12	38,7
Nunca	9	29,0
Total	31	100

Fuente: Guaira (2014)

En el Cuadro 18 se evidencia que, en relación a la interrogante acerca de si el trabajo le está endureciendo emocionalmente, las tendencias de las respuestas se inclinan hacia las opciones de respuesta “Casi Nunca” o “Nunca”. En efecto, 12 funcionarios, es decir, el 38,7% indicaron que “Casi Nunca” esto sucede y 9 (29,0%) que “Nunca”, lo que equivale a un 67,7% de los encuestados.

Por su parte, 10 (32,3%) manifestaron que “Siempre” o “Casi Siempre” esta situación se presenta, es decir, que este porcentaje importante de funcionarios experimentan una pérdida de valores, hallazgos que llaman la atención sobre todo por el tipo de actividad que desempeñan estos servidores públicos, por lo que es preciso atender este aspecto. Continuando con los síntomas de orden cognitivo, en el Cuadro 19 se sintetizan los datos relativos al indicador modificación del autoconcepto.

Ítem 19. Realiza el trabajo de manera adecuada.

Cuadro 19. Distribución de frecuencias de las respuestas relacionadas con la modificación del autoconcepto.

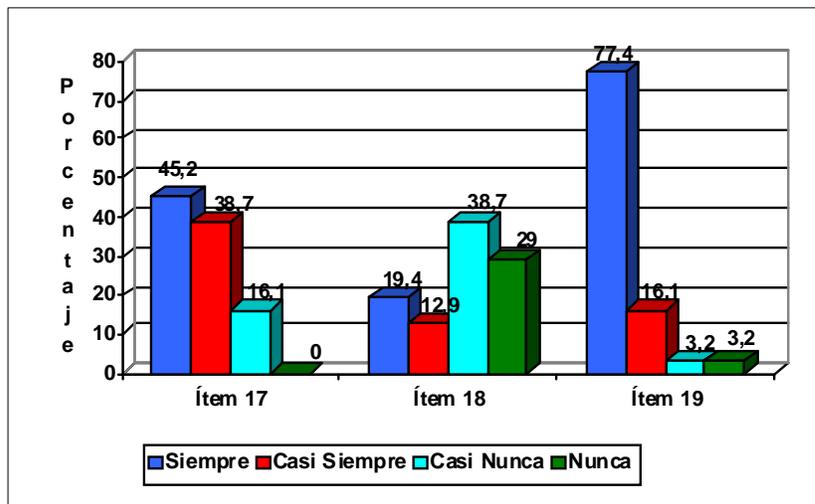
Opciones de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa (%)
Siempre	24	77,4
Casi Siempre	5	16,1
Casi Nunca	1	3,2
Nunca	1	3,2
Total	31	100

Fuente: Guaira (2014)

En tal sentido, la mayoría representada por 24 (77,4%) expresó que “Siempre” realizan el trabajo de manera adecuada y 5 (6,1%) que “Casi Siempre”. Resalta que 2 (6,4%) indicaron que “Casi Nunca” o “Nunca”.

Gráfico 7. Distribución porcentual de los síntomas cognitivos descriptivos del Síndrome de Desgaste Profesional pérdida de significado, pérdida de valores y modificación del autoconcepto.

Fuente: Guaira (2014)



En el Gráfico 7 se muestra que, en lo que respecta a los síntomas cognitivos, al igual que sucedió en los síntomas emocionales, no se evidenció una presencia marcada de sintomatología asociada a pérdida de significado, pérdida de valores y modificación del autoconcepto. No obstante, existen funcionarios que si los manifiestan, resaltando el caso de la pérdida de valores.

Estos datos, se corresponden con el primer grado del desarrollo del síndrome propuesto por Hernández, Dickinson y Fernández (2008), donde se presentan una serie de síntomas iniciales que afectan su desempeño profesional. Cabe destacar que, el hallazgo relativo a la pérdida de valores, llama poderosamente la atención, sobre todo en el momento actual donde el índice de criminalidad es significativo y, además,

se caracteriza por una importante agresividad. En consecuencia, se requiere de personal de seguridad altamente preparado desde el punto de vista físico y emocional para enfrentar este flagelo.

Ítem 20. Aporta soluciones creativas a los problemas que surgen en el ámbito laboral.

Cuadro 20. Distribución de frecuencias de las respuestas relacionadas con pérdida de creatividad

Opciones de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa (%)
Siempre	20	64,5
Casi Siempre	8	25,8
Casi Nunca	2	6,5
Nunca	1	3,2
Total	31	100

Fuente: Guaira (2014)

De tal modo que, en el Cuadro 20 se muestra que 20 (64,5%) y 8 (25,8%) indicaron que “Siempre” o “Casi Siempre”, aportan soluciones creativas a los problemas que surgen en el ámbito laboral, cifras que englobadas constituyen el 90,3% de los encuestados. Por su parte, 3 funcionarios, es decir, el 9,7% manifestaron que “Casi Nunca” o “Nunca”, aplican soluciones creativas.

Ítem 21. Tiene dificultades para concentrarse en sus actividades laborales.

Cuadro 21. Distribución de frecuencias de las respuestas relacionadas con la distracción

Opciones de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa (%)
Siempre	2	6,5
Casi Siempre	1	3,2
Casi Nunca	10	32,3
Nunca	18	58,1
Total	31	100

Fuente: Guaira (2014)

En el Cuadro 21 se observa como las respuestas se ubican mayoritariamente en las alternativas “Casi Nunca” y “Nunca”. En efecto, 18 (58,1%) de los funcionarios señaló que “Nunca” tienen dificultades para concentrarse en sus actividades laborales

y 10 (32,2%) que “Casi Nunca”; mientras que 3 (9,7%) manifestó que “Siempre” o “Casi Siempre”.

Ítem 22. Critica las actividades que otros realizan.

Cuadro 22. Distribución de frecuencias de las respuestas relacionadas con el criticismo generalizado

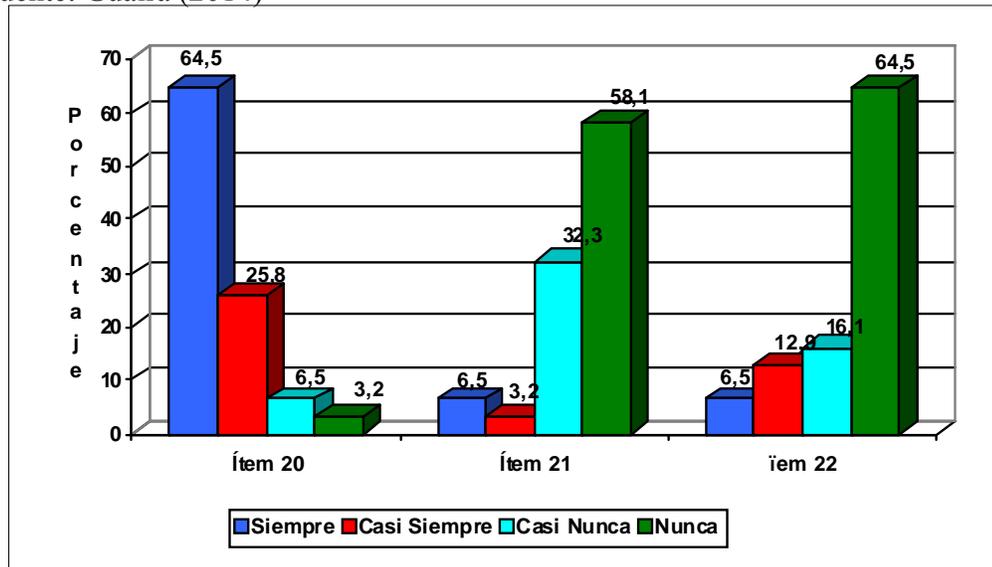
Opciones de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa (%)
Siempre	2	6,5
Casi Siempre	4	12,9
Casi Nunca	5	16,1
Nunca	20	64,5
Total	31	100

Fuente: Guaira (2014)

Así, al evaluar el indicador criticismo generalizado, las respuestas en un 64,5% de los casos correspondieron a la opción “Nunca”, seguido por “Casi Nunca” con 16,1%. Por su parte, 4 (12,9%) señalaron que “Casi Siempre” critican las actividades que otros realizan y 2 (6,5%) que “Siempre”.

Gráfico 8. Distribución porcentual de los síntomas cognitivos descriptivos del Síndrome de Desgaste Profesional pérdida de creatividad, distracción y criticismo generalizado

Fuente: Guaira (2014)



En el Gráfico 8 se muestra que el porcentaje de funcionarios que manifestaron presentar pérdida de creatividad y distracción es bajo (9,7%), el que indicó padecer criticismo generalizado fue de 19,4%.

Dimensión Conductuales.

Ahora bien, para evaluar la dimensión síntomas conductuales se abordaron los indicadores: (a) absentismo, (b) conductas inadaptativas, (c) sobreimplicación, (d) problemas en la toma de decisiones y (e) aumento del uso de cafeína, alcohol, tabaco y drogas. Los hallazgos referentes al indicador absentismo se presentan en el Cuadro 23

Ítem 23. Falta con frecuencia al trabajo.

Cuadro 23. Distribución de frecuencias de las respuestas relacionadas con el absentismo

Opciones de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa (%)
Siempre	0	0
Casi Siempre	0	0
Casi Nunca	7	22,6
Nunca	24	77,4
Total	31	100

Fuente: Guaira (2014)

Es así como, al ser consultados sobre se faltan con frecuencia al trabajo, todas las respuestas se situaron en las alternativas de respuesta “Casi Nunca” 7 (22,6%) y “Nunca”, 24 (77,4%). Por su lado en el Cuadro 24 se muestran los datos referentes al indicador conductas inadaptativas.

Ítem 24. Le cuesta adaptarse a las nuevas situaciones en su entorno laboral.

Cuadro 24. Distribución de frecuencias de las respuestas relacionadas con las conductas inadaptativas.

Opciones de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa (%)
Siempre	2	6,5
Casi Siempre	2	6,5
Casi Nunca	10	32,2
Nunca	17	54,8
Total	31	100

Fuente: Guaira (2014)

En el Cuadro 24 se observa que al ser interrogados sobre se les cuesta adaptarse a las nuevas situaciones en su entorno laboral, la mayoría conformada por 7 (87,0%) manifestó que “Casi Nunca” o “Nunca” y 4 (13,0) que “Siempre” o “Casi Siempre”.

Ítem 25. Se implica de manera especial con sus funciones policiales.
Cuadro 25. Distribución de frecuencias de las respuestas relacionadas con la sobreimplicación.

Opciones de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa (%)
Siempre	18	58,1
Casi Siempre	6	19,4
Casi Nunca	5	16,1
Nunca	2	6,5
Total	31	100

Fuente: Guaira (2014)

En el caso del indicador sobreimplicación, la interrogante se centró en indagar si se implica de manera especial con sus funciones policiales, respondiendo en un 58,1% que “Siempre” y un 19,4% que “Casi Siempre”. Por su lado, 7 (22,6%) señalaron que “Casi Nunca” o “Nunca”.

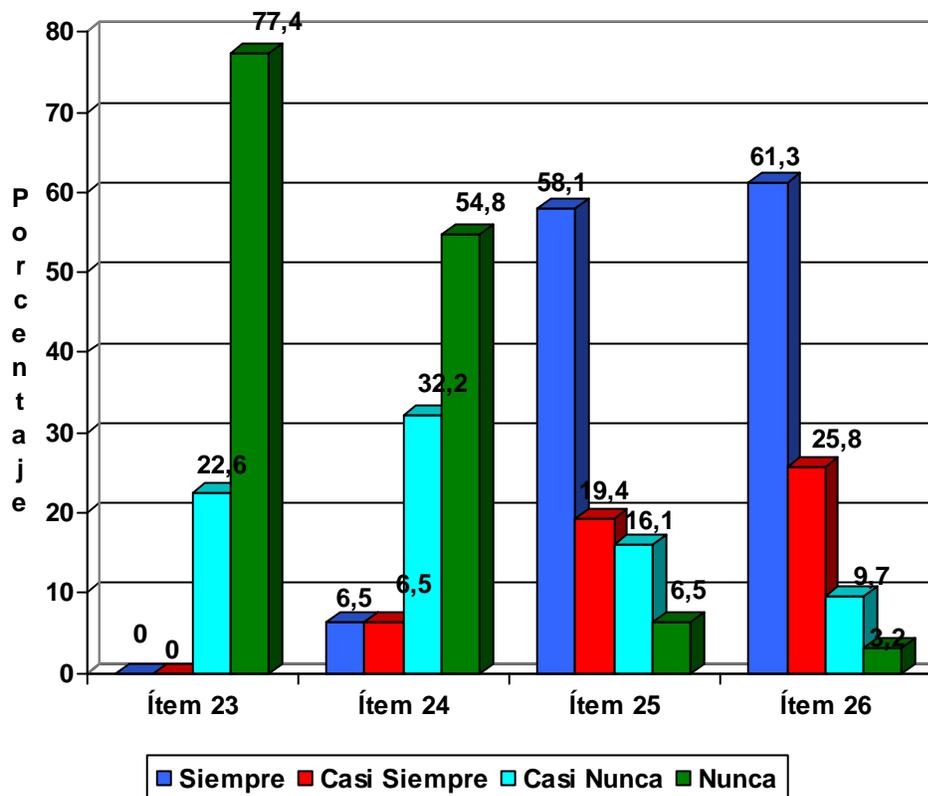
Ítem 26. Resuelve efectivamente los problemas que surgen en el trabajo.
Cuadro 26. Distribución de frecuencias de las respuestas relacionadas con los problemas en la toma de decisiones.

Opciones de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa (%)
Siempre	19	61,3
Casi Siempre	8	25,8
Casi Nunca	3	9,7
Nunca	1	3,2
Total	31	100

Fuente: Guaira (2014)

En el cuadro 26 se evidencia que la mayoría de las respuestas se englobaron en las categorías “Siempre” 19 (61,3%) y “Casi Siempre” 8 (25,8%) al ser consultados sobre si resuelve efectivamente los problemas que surgen en el trabajo. Por su lado, 3 (9,7%) indicaron que “Casi Nunca” y 1 (3,2%) que “Nunca”.

Gráfico 9. Distribución porcentual de los síntomas conductuales descriptivos del Síndrome de Desgaste Profesional absentismo, conductas inadaptativas, sobreimplicación y problemas con la toma de decisiones.



En el Gráfico 9 se observa que los funcionarios no presentan absentismo, y además, el 58,1% muestran sobreimplicación en las funciones policiales. No obstante, el porcentaje de manifestó conductas inaptativas y problemas con la toma de decisiones fue menor, abarcando el 13% y 12,9% respectivamente. Estos hallazgos coinciden con lo reportado por Rivas, Y. (2012), quien observó que no existía relación entre el síndrome y el rendimiento laboral en los funcionarios evaluados en su estudio.

Para finalizar con los síntomas conductuales se presentan los resultados relacionados con el aumento del uso de cafeína, tabaco, alcohol y drogas.

Ítem 27. a). Ha incrementado la ingesta o consumo de Café.

Cuadro 27. Distribución de frecuencias de las respuestas relacionadas con el aumento del uso de la cafeína

Opciones de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa (%)
Siempre	12	38,7
Casi Siempre	6	19,4
Casi Nunca	8	25,8
Nunca	5	16,1
Total	31	100

Fuente: Guaira (2014)

En el Cuadro 27 relacionado con el incremento en el consumo de cafeína, se observa una distribución más heterogénea de las respuestas, aún y cuando el mayor porcentaje seleccionó las opciones “Siempre” 12 (38,7%) y 19,4% “Casi Siempre”. No obstante, 8 (25,8%) y 5 (16,1%) respondieron que “Casi Nunca” o “Nunca”.

Por su lado, en lo que respecta al incremento en el consumo de tabaco, el mayor porcentaje 16 (56,6%), indicó que “Nunca” lo han aumentado y 5 (16,1%) que “Casi Nunca”, lo que constituye el 67,7%. Pero, 7 (22,6%) señalaron que “Casi Siempre” y

3 (9,7%) que “Siempre”. De modo que, aunque no es una tendencia generalizada existen un grupo importante que si lo ha incrementado.

Ítem 27. b). Ha incrementado la ingesta o consumo de Cigarrillos.

Cuadro 28. Distribución de frecuencias de las respuestas relacionadas con el aumento del uso del tabaco

Opciones de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa (%)
Siempre	3	9,7
Casi Siempre	7	22,6
Casi Nunca	5	16,1
Nunca	16	51,6
Total	31	100

Fuente: Guaira (2014)

Ítem 27. c). Ha incrementado la ingesta o consumo de Alcohol.

Cuadro 29. Distribución de frecuencias de las respuestas relacionadas con el aumento del uso del alcohol

Opciones de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa (%)
Siempre	0	0
Casi Siempre	6	19,4
Casi Nunca	10	32,3
Nunca	15	48,4
Total	31	100

Fuente: Guaira (2014)

Es así como en el Cuadro 29 se puede visualizar que 25 (80,7%), manifestaron que “Casi Nunca” o “Nunca” han aumentado la ingesta de alcohol, hecho que resulta positivo. Destaca que sólo 6 (19,4%) indicaron que “Casi Siempre”. Es así como, aunque no es generalizado en aumento del consumo de alcohol existe un porcentaje (19,4%) que si lo ha experimentado evidenciando un síntoma indicativo de la presencia del síndrome. Por último, en el Cuadro 30 se presentan los datos del aumento del consumo de drogas.

Ítem 27. d). Ha incrementado la ingesta o consumo de Drogas.

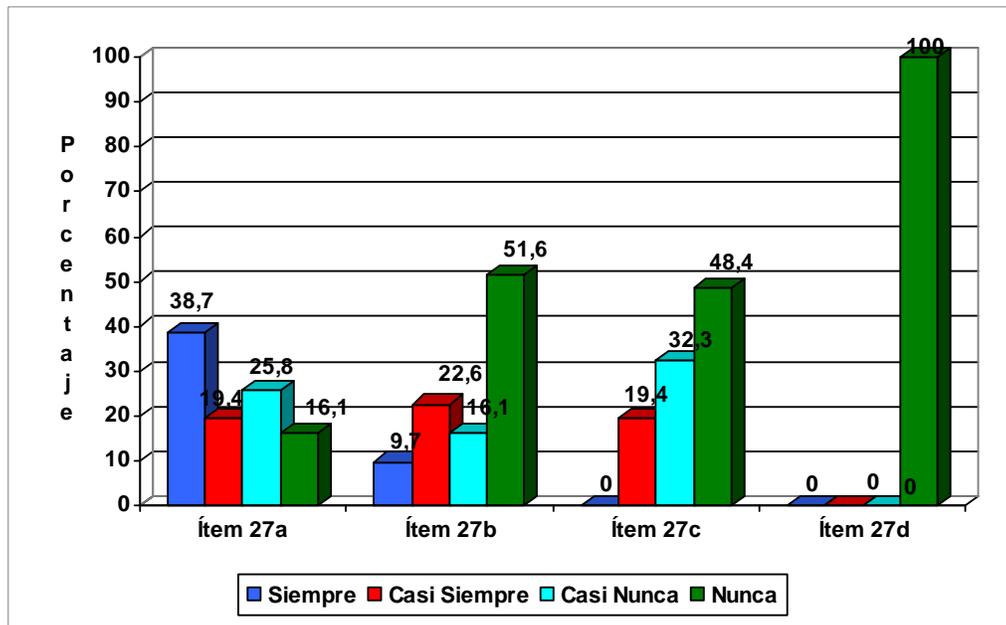
Cuadro 30. Distribución de frecuencias de las respuestas relacionadas con el aumento del uso de las drogas

Opciones de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa (%)
Siempre	0	0
Casi Siempre	0	0
Casi Nunca	0	0
Nunca	31	100,0
Total	31	100

Fuente: Guaira (2014)

En el Cuadro 30 se muestran los hallazgos correspondientes al incremento en el uso de drogas, destacando que todos los funcionarios indicaron que “Nunca” les ha sucedido, aspecto muy importante debido a lo complejo de las funciones que realizan.

Gráfico 10. Distribución porcentual de los síntomas conductuales descriptivos del Síndrome de Desgaste Profesional aumento del consumo de cafeína, tabaco, alcohol y drogas



Fuente: Guaira (2014)

De manera que, los funcionarios presentan un incremento en el aumento del consumo de cafeína y moderado de tabaco y alcohol. Mientras que el consumo de drogas no se ha incrementado, hecho que podría evidenciar que las alteraciones que puedan presentar no son tan severas. Estos resultados concuerdan con los señalamientos de, Loria y Hernández (2006), quienes señalan que uno de los síntomas más frecuente es el aumento en el consumo de cafeína, tabaco y alcohol.

Dimensiones sociales

Para finalizar con la variable síntomas descriptivos del Síndrome de Desgaste Profesional de, se presentan los resultados de la dimensión síntomas sociales, donde se abordó las dimensiones: (a) pérdida de contactos sociales; (b) malhumor familiar y (c) aislamiento. En consecuencia, en el Cuadro 31 se sintetizan los resultados del primer indicador.

Ítem 28. El contacto con su círculo de amistades ha disminuido.

Cuadro 31. Distribución de frecuencias de las respuestas relacionadas con la pérdida de contactos sociales

Opciones de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa (%)
Siempre	2	6,5
Casi Siempre	6	19,4
Casi Nunca	5	16,1
Nunca	18	58,1
Total	31	100

Fuente: Guaira (2014)

Así, al ser consultados sobre la disminución del contacto con el círculo de amistades, a pesar que la mayoría 18 (58,1%) indicó que “Nunca” y 5 (16,1%) que “Casi Nunca”, se reportaron 8 funcionarios 25,9% que manifestaron que “Siempre” o “Casi Siempre”.

Ítem 29. Se molesta con su círculo familiar.

Cuadro 32. Distribución de frecuencias de las respuestas relacionadas con la presencia de malhumor familiar

Opciones de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa (%)
Siempre	0	0
Casi Siempre	3	9,7
Casi Nunca	9	29,0
Nunca	19	61,3
Total	31	100

Fuente: Guaira (2014)

En relación a si se molesta con el círculo familiar, 19 (61,3%) señalaron que “Nunca” y 9 (29,0%) que “Casi Nunca”, pero 3 (9,7%) manifestaron que “Casi Siempre”.

Ítem 30. Prefiere estar solo.

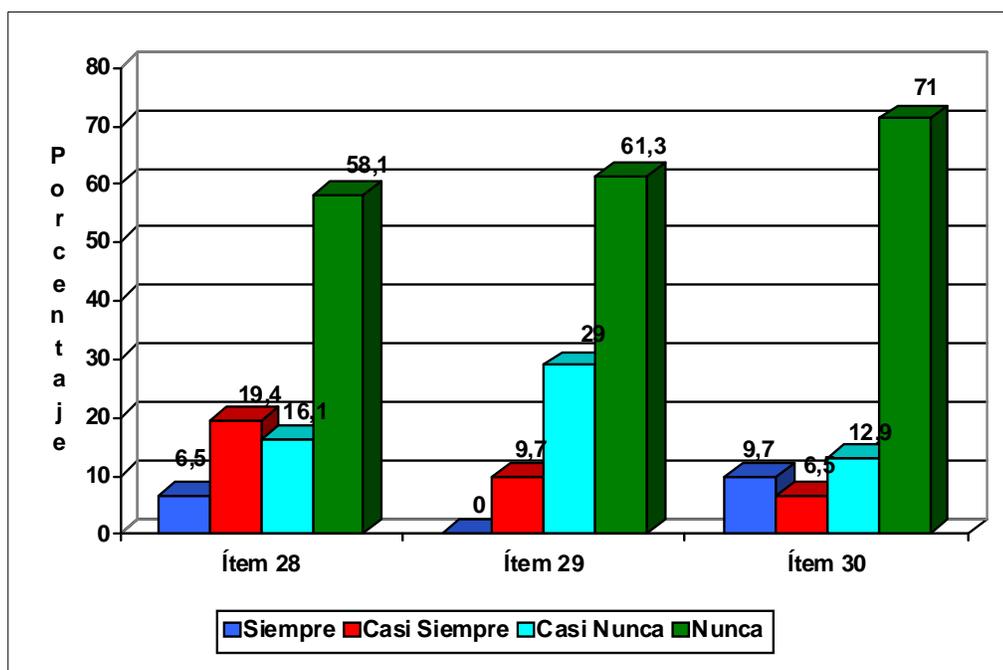
Cuadro 33. Distribución de frecuencias de las respuestas relacionadas con el aislamiento

Opciones de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa (%)
Siempre	3	9,7
Casi Siempre	2	6,5
Casi Nunca	4	12,9
Nunca	22	71,0
Total	31	100

Fuente: Guaira (2014)

Por último, en cuanto a la tendencia al aislamiento, 22,0 (71,0) indicó que “Nunca” prefiere estar solo y 4 (12,9%) que “Casi Nunca”. Sin embargo 5 (16,2%) manifestaron que “Casi Siempre” o “Siempre”.

Gráfico 11. Distribución porcentual de los síntomas sociales descriptivos del Síndrome de Desgaste Profesional.



El síntoma de tipo social más frecuente fue la pérdida de contactos sociales, seguida del aislamiento, mientras que el mal humor familiar fue mucho más bajo, presentándose en muy pocos funcionarios. Ahora bien, para relacionar los factores de riesgo con la presencia de síntomas descriptivos se aplicó la Prueba de Fisher.

Cuadro 34. Asociación de la dimensión síntomas emocionales y factores de riesgo personal

Síntomas Emocionales	Edad		Sexo		Número de Hijos	
	≤34	≥35	M	F	≤1	≥2
No Presenta	10	12	16	6	7	15
Presenta	5	4	8	1	3	6
P (Prueba de Fisher)	0.7043		0.4058		1.0000	

Fuente: Guaira (2014)

Cuadro 35. Asociación de la dimensión síntomas emocionales y factores de riesgo personal.

Síntomas Emocionales	Antigüedad Institución		Antigüedad en el Puesto		Horas Laborales		Turno	
	≤9	≥10	≤4	≥5	8-9	12	Diurno	24x48
No Presenta	10	12	13	9	15	7	12	10
Presenta	4	5	6	3	4	5	7	2
P (Prueba de Fisher)	1.0000		1.0000		0,2534		0.4184	

Fuente: Guaira (2014)

Cuadro 36. Asociación de la dimensión síntomas cognitivos y factores de riesgo personal

Síntomas Cognitivos	Edad		Sexo		Número de Hijos	
	≤34	≥35	M	F	≤1	≥2
No Presenta	8	9	13	4	4	13
Presenta	7	7	11	3	6	8
P (Prueba de Fisher)	1.0000		1.0000		0,4414	

Fuente: Guaira (2014)

Cuadro 37. Asociación de la dimensión síntomas cognitivos y factores de riesgo personal

Síntomas Cognitivos	Antigüedad Institución		Antigüedad en el Puesto		Horas Laborales		Turno	
	≤9	≥10	≤4	≥5	8-9	12	Diurno	24x48
No Presenta	9	8	10	7	12	5	9	8
Presenta	5	9	9	5	7	7	10	4
P (Prueba de Fisher)	0.4730		1.0000		0,2883		0.4607	

Fuente: Guaira (2014)

Cuadro 38. Asociación de la dimensión síntomas conductuales y factores de riesgo personal

Síntomas Conductuales	Edad		Sexo		Número de Hijos	
	≤34	≥35	M	F	≤1	≥2
No Presenta	5	5	7	3	5	5
Presenta	10	11	17	4	5	16
P (Prueba de Fisher)	1.000		0.6518		0,2220	

Fuente: Guaira (2014)

Cuadro 39. Asociación de la dimensión síntomas conductuales y factores de riesgo personal

Síntomas Conductuales	Antigüedad Institución		Antigüedad en el Puesto		Horas Laborales		Turno	
	≤9	≥10	≤4	≥5	8-9	12	Diurno	24x48
No Presenta	4	6	5	5	7	3	6	4
Presenta	10	11	14	7	12	9	13	8
P (Prueba de Fisher)	0.7207		0.4472		0,6972		1.0000	

Fuente: Guaira (2014)

Cuadro 40. Asociación de la dimensión síntomas sociales y factores de riesgo personal

Síntomas Sociales	Edad		Sexo		Número de Hijos	
	≤34	≥35	M	F	≤1	≥2
No Presenta	12	10	17	5	9	13
Presenta	3	6	7	2	1	8
P (Prueba de Fisher)	0.4331		1.0000		0,2055	

Fuente: Guaira (2014)

Cuadro 41. Asociación de la dimensión síntomas sociales y factores de riesgo personal

Síntomas Sociales	Antigüedad Institución		Antigüedad en el Puesto		Horas Laborales		Turno	
	≤9	≥10	≤4	≥5	8-9	12	Diurno	24x48
No Presenta	10	12	13	9	13	9	16	6
Presenta	4	5	6	3	6	3	3	6
P (Prueba de Fisher)	1.0000		1.0000		1.0000		0.0562	

Fuente: Guaira (2014)

En ningún caso se reportó asociación significativa entre las variables en estudio, para un 95% de confianza, es decir, la edad, el sexo, el número de hijos, la antigüedad en la institución y en el cargo, las horas laborales y el turno, no está asociado a la presencia de síntomas emocionales, cognitivos, conductuales o sociales. Sin embargo, en el caso de las variables presencia de síntomas sociales y turno, se nota, entre los funcionarios del turno diurno una mayor frecuencia de casos sin síntomas, mientras que en los funcionarios del turno 24x48, es igual la frecuencia de los que presentaron síntomas y los que no.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

A continuación se presentan las conclusiones más importantes del estudio, expuestas en función de los objetivos específicos de la presente investigación.

Identificar los factores de riesgo para el desarrollo del Síndrome de Desgaste Profesional en los funcionarios y patrulleros de la Estación Policial de Güigüe Estado Carabobo.

Con respecto a los factores de riesgo para el desarrollo del Síndrome de Desgaste Profesional en los funcionarios motorizados y patrulleros de la Estación Policial de Güigüe, se analizaron las dimensiones de tipo personal, donde se destacó que, los funcionarios son adultos jóvenes, donde el valor promedio mínimo de 21 años y un máximo de 43 años de edad, lo que representa un 33,52%, en su mayoría son solteros pero con pareja estable, con un promedio elevado de hijos (siendo el valor mínimo: 0 y el máximo: 7), hecho que contribuye a generar los factores que contribuyan al riesgo de padecer este Síndrome, con relación a la manutención, la educación, salud, así como la recreación, y el bienestar que deben garantizarle los padres a los hijos, vinculados con la situación actual del país. Estos funcionarios cuentan con una buena preparación a nivel profesional con un 32,3% del nivel superior completo y un 41,91% del nivel de instrucción secundaria completa. Situación que se considera positiva para la buena prestación del servicio profesional de policía dirigido a la ciudadanía.

En cuanto a los factores de riesgo de la dimensión institucional, la mayoría de los encuestados se desempeñan como motorizados (as), seguido por patrulleros (as), es decir, puestos de alto riesgo, donde constantemente se enfrentan a situaciones

violentas y agresivas por parte del alto índice delictivo que afecta a la zona, aun estando capacitados para confrontar estas situaciones por la vía no violenta, como el dialogo y resolución de conflictos, existen casos donde la mayoría son muy violentos que atentan contra la vida de los funcionarios. El tiempo promedio en años que tienen trabajando en la institución los funcionarios policiales es de $11,316 \pm 7,289$, años.

El tiempo promedio en años que tienen laborando en el puesto actual es de $3,710 \pm 74,065$. La mayoría se desempeñan en el turno diurno, el valor promedio del tiempo laborando en el turno que desempeñan actualmente es de $3,545 \pm 4,827$ y trabajan en promedio $10,10 \pm 1,55$ horas, siendo el valor mínimo de 8 horas y un máximo de 12 horas, promedio que se encuentra por encima de lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajador y Trabajadora, así mismo estas horas no son reconocidas como horas extras de trabajo, motivo por el cual se produce la relación entre los factores de riesgo para padecer este síndrome por el exceso de trabajo.

Es así como, la muestra evaluada es bastante heterogénea, tanto en los aspectos personales como institucionales, por lo que el riesgo de sufrir el Síndrome de Desgaste Profesional es también variado, ya que esto va a depender de la personalidad de cada funcionario, su percepción de la vida. De modo que, los factores de riesgo más significativos son el número de hijos, el tiempo laborando en la institución, el puesto que ocupan y el número de horas diarias que laboran, son los factores personales e institucionales determinantes para el desarrollo del Síndrome de Desgaste Profesional en los funcionarios motorizados y patrulleros de la Estación policial de Güigüe Estado Carabobo.

2. Determinar los síntomas descriptivos del Síndrome de Desgaste Profesional en los funcionarios motorizados y patrulleros de la Estación Policial de Güigüe Estado Carabobo

En cuanto a la presencia de síntomas descriptivos, se destacó que los mismos no son generalizados, no obstante, se evidenció la presencia de estos síntomas en las dimensiones de tipo emocional, cognitivos, conductuales y sociales en un porcentaje bajo en los funcionarios a excepción del aumento del consumo de cafeína y la sobreimplicación.

En el análisis de la dimensión de los síntomas emocionales descriptivos del Síndrome de Desgaste Profesional fueron irritabilidad, apatía hostilidad y falta de tolerancia, aunque la frecuencia fue baja, se reflejan los síntomas que representan un aspecto negativo para el desempeño de la compleja función policial, ya que la principal misión es garantizar los derechos humanos, tal como es el derecho a la vida, así como todos los derechos y garantías establecidos en nuestra Constitución Nacional y demás leyes de la República. En virtud de lo antes expuesto es relativamente preocupante que existan estos síntomas descriptivos entre los funcionarios policiales adscritos a la Estación policial de Güigüe, aunque en una escala baja, esta no deja de ser preocupante por lo complejo de su función.

Quedando reflejados en el indicador de irritabilidad solo cuatro funcionarios policiales que representan el 12,9% presentan síntomas de irritabilidad. En cuanto a la apatía se manifestó un porcentaje también bajo de 6,5 % de los funcionarios que presentan este síntoma. Así mismo, la conducta hostil se reflejó en un porcentaje de 16,1% en los funcionarios evaluados, siendo esta cifra la más relevante y preocupante, en virtud del grado de responsabilidad de sus funciones.

En el indicador la falta de tolerancia se manifestó en cuatro funcionarios encuestados, representando solo el 12,9%. En consecuencia del análisis de los datos, se resaltan los aspectos relacionados con la dimensión de los síntomas emocionales cuyos indicadores reflejan la existencia aunque es de baja magnitud, se considera preocupante ya que el funcionario policial debe contar con un control de sus

emociones para realizar tan riesgosa función, hecho que repercute en su salud emocional y por ende en su rendimiento y calidad de vida.

En la dimensión de los síntomas cognitivos se destacó la pérdida de valores arrojando como resultado un promedio de diez funcionarios policiales que representan un 32,3%, hecho significativo aportados por esta investigación, siendo los valores fundamentales por los cuales se orienta la conducta humana, ya que en base a ellos se decide cómo actuar ante las diferentes situaciones que se presentan en la vida, es decir, en la calidad de vida así como en la prestación del servicio destinado a la ciudadanía, estos tiene que ver con los efectos de las actividades que realicen los funcionarios y el impacto que puede generar sobre las personas; en lo que respecta a el criticismo generalizado indica un 12,9% de los funcionarios policiales casi siempre critican las actividades de sus compañeros siendo los más evidenciados en este estudio.

En lo que respecta a la dimensión de los síntomas conductuales destacó la presencia de pérdida de creatividad en un 9,7% de los funcionarios policiales, en cuanto a la distracción presento un 9,7%, las conductas inadaptativas el 13,0% y problemas en la toma de decisiones en un porcentaje bajo de 9,7% y el criticismo generalizado en un 12,9% y el aumento del consumo de tabaco de 22,6% y alcohol con mayor frecuencia 19,4% indicaron haber experimentado este síntoma.

Asimismo, resaltó que los funcionarios no evidenciaron absentismo laboral en 22,6% y la mayoría presentó sobreimplicación en las funciones policiales en un 58,1% siempre y un 19,4% respondieron que casi siempre; y aumento del consumo de cafeína de 38,7% indicaron que siempre y un 19,4% casi siempre, ha incrementado el consumo de café. El síntoma de tipo social más frecuente fue la pérdida de contactos sociales indicando un 25,9%, seguida del aislamiento, mientras que el mal humor familiar un 9,7% fue mucho más bajo, presentándose en muy pocos funcionarios.

3. Establecer el impacto que produce el Síndrome de Desgaste Profesional en los funcionarios motorizados y patrulleros de la Estación Policial de Güigüe Estado Carabobo

Finalmente, no se evidenció relación estadísticamente significativa entre los factores de riesgo y los síntomas descriptivos del Síndrome de Desgaste Profesional, en función del análisis realizado a la muestra la cual quedó constituida por 31 funcionarios entre patrulleros, motorizados y personal interno, hecho que refleja relativamente la participación por parte de los funcionarios policiales adscritos a la Estación policial de Güigüe Estado Carabobo.

Expresando los resultados la relación baja en cuanto los factores de riesgo para el desarrollo del Síndrome y los síntomas o trastornos característicos de esta patología, sin embargo este porcentaje aunque es bajo representa un peligro por lo complejo de esta función policial y cómo repercute sobre las actividades que desempeñan, ya que está directamente relacionada con la prestación del servicio así como de la calidad de vida de estos funcionarios.

RECOMENDACIONES

En esta sección se presentan una serie de recomendaciones en función de los resultados obtenidos. Así, de manera preliminar es pertinente hacer del conocimiento de los Directores responsables de presentar las propuestas en pro de las mejoras salariales y mejoras de las condiciones más favorables para las condiciones de seguridad y medio ambiente de trabajo los resultados del estudio, a fin que conozcan la problemática y la forma más eficiente de enfrentarla.

Además, se recomienda realizar evaluaciones más específicas, a través de la aplicación por parte de personal del área de psicología de instrumentos que permitan determinar la presencia del Síndrome de Desgaste Profesional. En tal sentido, se propone la aplicación del instrumento Burnout Maslach Burnout Inventory-Human.

Igualmente, es preciso realizar un seguimiento de los funcionarios con el objeto de establecer la evolución en los síntomas identificados, generando un registro de cada funcionario. De igual forma, sería conveniente incorporar, de manera rutinaria, una evaluación de los funcionarios que abarque los aspectos valorados en el presente trabajo, para poder detectar a tiempo la presencia de los síntomas y poder tomar las medidas oportunas.

Adicionalmente, es oportuno realizar charlas informativas entre el personal para que conozcan la enfermedad, los factores desencadenantes y la forma de controlarlos, en aras de lograr disminuir o minimizar el cúmulo de aspectos asociados al desarrollo de dicho síndrome.

En tal sentido, los programas de intervención deben incluir acciones en tres niveles estratégicos, el individual, el interpersonal y el organizacional. Así, a nivel individual las estrategias deben dirigirse al control y manejo adecuado de los estresores laborales, a través de la adquisición de estilos de afrontamiento más eficaces y el mejoramiento de algunas características de personalidad.

Es por ello, que deben facilitarse a los funcionarios estrategias instrumentales, para la solución de problemas y para el manejo de emociones asociadas, técnicas de solución de problemas, asertividad, manejo eficaz del tiempo, optimización de la comunicación y las relaciones sociales, cambios en el estilo de vida y el desarrollo de habilidades para cambiar demandas del entorno.

Por su parte, a nivel organizacional las estrategias deben dirigirse a ir mejorar el ambiente y el clima de la institución. Así, es importante fomentar la socialización, la retroinformación y los procesos de desarrollo organizacional.

Se recomienda realizar talleres motivacionales de aumento de autoestima, valores morales y de ética al personal policial, con la finalidad de aportar las herramientas

necesarias para enfrentar las dificultades que se presentan en la vida, lo cual contribuirá de manera positiva en la calidad de vida y el rendimiento laboral, lo cual fomentara un aspecto positivo.

En virtud de lo antes expuesto, se benefician los funcionarios policiales como factor humano, la institución policial a través del buen desempeño laboral en el cumplimiento de la función policial, y respectivamente la comunidad que contara con un cuerpo policial capacitado para manejar situaciones que generen alto riesgo, y logren el control efectivo de las emociones en momentos críticos, garantizando la seguridad y el orden público, así como el resguardo de su integridad física y emocional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alcaraz, Carlos. (2006). Frecuencia y factores de riesgo asociados al Síndrome de Burnout en un hospital de segundo nivel. Tesis de especialidad no publicada, Universidad de Colima, Mexico. Disponible: [digeset.ucol.mx/tesis_posgrado/Pdf/Carlos David Alcaraz Ramos.pdf](http://digeset.ucol.mx/tesis_posgrado/Pdf/Carlos_David_Alcaraz_Ramos.pdf) [Consulta: 2014, Marzo 16].

Arias, Frida. (2006). El Proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica (5ta ed.). Caracas: Episteme, C.A.

Castañeda, Enrique. y García, Enrique., (2010). Prevalencia del síndrome de agotamiento profesional (burnout) en médicos familiares mexicanos: análisis de factores de riesgo. Revista Colombiana de Psiquiatría [Revista en línea], 39 (1) 67-84, Disponible: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80615449006> [Consulta: 2014, Febrero 06].

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 36860. Diciembre 30, 1999.

Chacón, Margarita. (2011). Síndrome de desgaste profesional en el personal de enfermería de hospitales oncológicos cubanos: eficacia de un programa de intervención 2004-2009. Tesis doctoral no publicada, Escuela Nacional de Salud Pública, Cuba. Disponible: <http://tesis.repo.sld.cu/250/> [Consulta: 2014, Marzo 06].

Domínguez, Julián., Herrera, Francisco., Villaverde, María., Padilla, Inés., Martínez, María y Domínguez, Javier. (2011). Síndrome de desgaste profesional en trabajadores de atención a la salud en el área sanitaria de ceuta. Atención Primaria. [Revista en línea], 44 (1). Disponible: <https://medes.com/publication/71334> [Consulta: 2014, Marzo 06].

González, D. y Torres, C. (2008). Propuesta de un modelo de intervención ergonómica, para las actividades de trabajo del área de ensaque y premezcla de una empresa del sector agroindustrial ubicada en Valencia, Edo Carabobo. Trabajo especial de grado para optar al título de Licenciados en Relaciones Industriales no publicado, Universidad de Carabobo, Valencia.

Hernández, Calra., Dickinson, María y Fernández, Miguel Angel. (2008). El síndrome de desgaste profesional Burnout en médicos mexicanos. Rev Fac Med UNAM. [Revista en línea], 51 (1). Disponible: www.medigraphic.com/pdfs/facmed/un-2008/un081c.pdf [Consulta: 2014, Abril 17]

Hernández, Roberto., Fernández, Carlos. y Baptista, Pilar. (2006). Metodología de la investigación. (4ta. ed.). México: Mac Graw Hill.

Hurtado, Jacqueline. (2010). Metodología de la investigación Holística. (4ta. ed.). Caracas: Quirón.

Ley Orgánica del Trabajo Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT). (2012). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. 6.076. (Extraordinaria). Abril, 30, 2012.

Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente de Trabajo. (LOPCYMAT). (2005, Julio 25). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. 38.236. (Extraordinario), Julio, 26 2002. Disponible: www.inpsasel.gob.ve/moo_news/lopcymat.html [Consulta: 2014, Abril 13]

Loira, Jorge. y Hernández, Luis. (2006). Síndrome de desgaste profesional en personal médico (adscrito y residentes de la especialidad de urgencias) de un servicio de urgencias de la ciudad de México. Revista Cubana de Medicina

Intensiva y Emergencias [Revista en línea], 5 (3). . Disponible: bvs.sld.cu/revistas/mie/vol5_3_06/mie03306.htm [Consulta: 2014, Marzo 10]

Olivares, Asdrúbal. (2010). Policía, sociedad y democracia socialista. [Documento en línea]. Disponible: http://www.unes.edu.ve/bibliotecaunes/custodia/documentos/tramo1/MATERIAL_POLICIA_SOCIEDAD_DIG.pdf [Consulta: 2014, Marzo 10]

Pizarro, Adonay. (2009). Estrés en funcionarios penitenciarios. Revista de Estudios Criminológicos. [Revista en línea]. Disponible: html.gendarmeria.gob.cl/doc/reinsercion/Revista17/Articulo22.pdf [Consulta: 2014, Abril 13]

Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (2007). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. 38.596. Enero 3, 2007. Disponible: www.inpsasel.gob.ve/moo_doc/regl_par_lopcymat.pdf. [Consulta: 2014, Abril 15]

Ramírez, Tulio. (2009). Cómo hacer un proyecto de investigación. Caracas: Panapo.

Rivas, Yoraima. (2012) Impacto del estrés laboral en el rendimiento ocupacional en funcionarios policiales de un municipio del Estado Anzoátegui. 2010 Trabajo especial de grado no publicado. Universidad Nacional Experimental de Guayana, Puerto Ordaz. Disponible: http://www.cidar.uneg.edu.ve/DB/bcuneg/EDOCS/TESIS/TESIS_POSTGRADO/ESPECIALIZACIONES/TGERR58M372012RivasYoraima.pdf [Consulta: 2014, Abril 17]

Sabino, Carlos. (2009). Propuesta de investigación. Caracas: Panapo.

Tamayo, Mario. (2004). El proceso de la investigación científica. (4ta. ed.). México: Limusa.

Viloria, Hermes. y Paredes, Maritiza. (2002). Estudio del síndrome de burnout o desgaste profesional en los profesores de la universidad de los andes. Educere Investigación. [Revista en línea], 6 (17). Disponible: www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/19688/1/articulo3.pdf [Consulta: 2014, Abril 15]

ANEXOS



Universidad de Carabobo.
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Dirección de Estudios de Postgrado.
Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones
Laborales



VEREDICTO

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

Análisis del Desgaste profesional en los funcionarios de la estación policial de guine Estado Carabobo

Presentado por el (la) ciudadano (a): Jenny Guaird Titular de la Cédula de identidad N° V. 13 277 026 Para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:

APROBADO -

Nombre, Apellido

C.I.

Firma del Jurado

CARLOS BLANCO 4129190

Anís C. Maneros 7131766

Francisco Rodríguez 4875.156

[Firma]

[Firma]

[Firma]



ACTA DE DISCUSIÓN DE TRABAJO 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:

"ANÁLISIS DEL DESGASTE PROFESIONAL EN LOS FUNCIONARIOS DE LA ESTACION POLICIAL DE GUIGUE ESTADO CARABOBO"

Presentado para optar al grado de MAGISTER EN ADMINISTRACION DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES por el (la) aspirante:

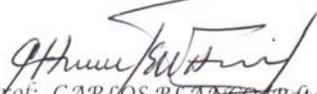
GUAIRA A., JENNY C.

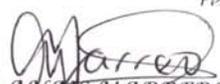
C.I.: 13.277.026

Realizado bajo la tutoría de el (la) Prof. ARIANA RIVAS cédula de identidad N^o. 14.230.118

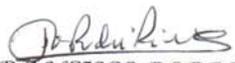
Habiendo examinado el Trabajo presentado, se decide que el mismo esta APROBADO.

En Bárbula a los veinte días del mes de octubre de 2014


 Prof: CARLOS BLANCO (Pdte.)
 C.I: 4129190
 Fecha: 20/10/2014


 Prof. ANELIS MARRERO
 C.I: 7131706
 Fecha: 20 Oct. 14




 Prof. FRANCISCO RODRIGUEZ
 C.I: 4.875.136
 Fecha: 20-10-14



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



**ANÁLISIS DEL DESGASTE PROFESIONAL EN LOS FUNCIONARIOS DE
LA ESTACIÓN POLICIAL DE GUIGUE ESTADO CARABOBO**

Autora:

Abg: Jenny Guaira

Línea de Investigación:

Salud y Riesgo Laboral

Bárbula Julio de 2014

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

Estimado Funcionario Policial

El presente instrumento tiene como objetivo recopilar información acerca de los factores de riesgo y síntomas del Síndrome de Desgaste Profesional en los funcionarios motorizados y patrulleros de la Estación Policial de Guigue, estudio que forma parte de la investigación titulada “**Análisis del Desgaste Profesional en los Funcionarios de la Estación Policial de Guigue Estado Carabobo**” la cual será presentada como requisito para optar al título Magister en Administración Laboral y Relaciones de Trabajo

El instrumento está estructurado en tres partes, la primera sección corresponde a las instrucciones generales contentiva de 6 indicaciones, la segunda parte constará de 12 preguntas combinadas abiertas y cerradas de opciones dicotómicas y múltiples, cuyo propósito es recolectar los datos personales, grupo familiar y datos laborales que permitan identificar los factores de riesgo. La segunda sección tiene por objetivo determinar los síntomas descriptivos del síndrome de desgaste profesional y estará conformada 22 propuestas presentadas en escala de cuatro alternativas de escala tipo Likert, con la finalidad de determinar el grado de relación entre los factores de riesgo personales e institucionales en función de las manifestaciones emocionales, cognitivas, conductuales y sociales del mencionado síndrome.

Los resultados serán tomados en forma global, por lo que no se requiere su identificación personal. Finalmente, se agradece su espíritu de colaboración al dedicar a este instrumento parte de su valioso tiempo, ya que de ello depende el éxito del estudio.

Atentamente:

Jenny Guaira

INSTRUCCIONES GENERALES

- Lea cuidadosamente las preguntas antes de responder.
- En caso de duda consulte con la investigadora.
- Asegúrese de tener claro lo propuesto en la pregunta antes de responder.
- Responda de manera objetiva a las preguntas formulados.
- Asegúrese de contestar todas las preguntas que se indican en la entrevista.
- Para cada ítem marque con una "x" una sola casilla.

PARTE I

DATOS PERSONALES			
1. Edad:			
2. Sexo:	Femenino <input type="checkbox"/>	Masculino <input type="checkbox"/>	
3. Estado Civil:	Soltero(a) <input type="checkbox"/>	Casado(a) <input type="checkbox"/>	Viudo (a) <input type="checkbox"/>
	Divorciado(a) <input type="checkbox"/>	Concubino(a) <input type="checkbox"/>	Compañero(a) <input type="checkbox"/>
4. Tiempo con Pareja Estable:			
5. Número de Hijos:			
6. Nivel de Instrucción			
Analfabeta	Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	
Primaria	Completo <input type="checkbox"/>	Incompleta <input type="checkbox"/>	
Secundaria	Completa <input type="checkbox"/>	Incompleta <input type="checkbox"/>	
Nivel Superior	Completa <input type="checkbox"/>	Incompleta <input type="checkbox"/>	
DATOS LABORALES			
7. Cargo que desempeña en la institución:			
8. Tiempo laborando en la institución policial:			
9. Tiempo laborando en el puesto actual:			
10. Turno que desempeña en la actualidad:			
Diurno <input type="checkbox"/>	Nocturno <input type="checkbox"/>		
Otros <input type="checkbox"/>	Especifique:		
11. Tiempo laborando en ese turno:			
12. Horas diarias que labora actualmente:			



PARTE II

ITEM	Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Nunca
13. Se molesta fácilmente en el trabajo				
14. Le entusiasma su actividad laboral				
15. Presenta conductas agresivas con sus compañeros				
16. Acepta las diferencias de opinión de los compañeros				
17. Cree que su trabajo influye positivamente sobre otras personas				
18. El trabajo le está endureciendo emocionalmente.				
19. Realiza el trabajo de manera adecuada				
20. Aporta soluciones creativas a los problemas que surgen en el ámbito laboral				
21. Tiene dificultades para concentrarse en sus actividades laborales				
22. Critica las actividades que otros realizan				
23. Falta con frecuencia al				

ITEM	Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Nunca
trabajo				
24. Le cuesta adaptarse a las nuevas situaciones en su entorno laboral				
25. Se implica de manera especial con sus funciones policiales				
26. Resuelve efectivamente los problemas que surgen en el trabajo				
27. Ha incrementado la ingesta o consumo de:				
Café				
Cigarrillos				
Alcohol				
Drogas				
28. El contacto con su círculo de amistades ha disminuido				
29. Se molesta con el círculo familiar				
30. Prefiere estar solo				



Valencia, Septiembre de 2014

Profesor(a):

Presente.

Por medio de la presente me dirijo a usted, con la finalidad de solicitar su Juicio de Experto para la Validez de Contenido del instrumento a aplicar a los funcionarios motorizados y patrulleros de la Estación Policial de Guigue, con el fin de analizar el desgaste profesional de los funcionarios de la Estación Policial de Guigue Estado Carabobo.

El mismo es aplicado como parte del desarrollo de la investigación titulada “**Análisis del Desgaste Profesional en los Funcionarios de la Estación Policial de Guigue Estado Carabobo**” la cual será presentada como requisito para optar al título Magister en Administración Laboral y Relaciones de Trabajo

Agradecida de antemano por los aportes realizados en procura de enriquecer el instrumento, queda de usted

Atentamente:

Jenny Guaira

INSTRUCCIONES

⇒ Lea cuidadosamente cada uno de los indicadores del cuestionario y, tomando en cuenta las definiciones que a continuación se muestran, proceda a señalar con una equis (x) la alternativa que mejor se ajuste a su criterio.

Congruencia: Coherencia entre el ítem, el indicador y la variable

Redacción: Claridad y precisión en la composición del ítem

Adecuación: Adaptación al nivel cognoscitivo y lenguaje de los encuestados

3. Adicionalmente, se incorpora una columna de observaciones a fin de que indique cualquier consideración adicional que tenga a bien realizar para enriquecer los ítems del instrumento.

Ejemplo:

Indicadores	Ítem	Congruencia			Redacción		Adecuación		Observaciones
		Si	No	D	P	C	Si	No	
	1		X		X		X		
	2								
	3								
	4								

D: Dudosa

P: Precisa

C: Confusa

Si en relación al ítem 1, usted selecciona con una equis (x) la casilla NO de CONGRUENCIA, la casilla PRECISA de REDACCIÓN y SI de ADECUACION, implica que no existe congruencia entre el ítem 1, el indicador y la variable, pero el mismo muestra claridad y precisión en su redacción y se adecua al nivel de los encuestados.

⇒ Asimismo, si considera pertinente la inclusión de algún ítem adicional, se agradece que lo incorpore en la sección de observaciones de la hoja final de evaluación.

JUICIO SOBRE EL INSTRUMENTO

Aprobado	<input type="checkbox"/>
Rechazado	<input type="checkbox"/>
Aprobado con Observaciones	<input type="checkbox"/>

Observaciones:

Nombre: _____

CI: _____

Firma