



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



CONDICIONES SOCIOECONÓMICAS Y SU INFLUENCIA EN EL
DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL FUNCIONARIO POLICIAL

Autor: Ingeniero Irwin C. Leal M.
Tutor: MS.c Pablo Vargas

Bárbula, Octubre 2014



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



CONDICIONES SOCIOECONÓMICAS Y SU INFLUENCIA EN EL
DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL FUNCIONARIO POLICIAL

Autor: Ingeniero Irwin C Leal M.
Tutor: MS.c Pablo Vargas.

Bárbula, Octubre 2014



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



CONDICIONES SOCIOECONÓMICAS Y SU INFLUENCIA EN EL
DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL FUNCIONARIO POLICIAL

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

Autor: Ingeniero Irwin C. Leal M.
Tutor: MS.c Pablo Vargas

Bárbula, Octubre 2014



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



AVAL DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe MS.c Pablo Vargas, titular de la Cédula de Identidad N° 8.599.725, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Grado de la Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, titulado: **CONDICIONES SOCIOECONÓMICAS Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL FUNCIONARIO POLICIAL** presentado por el ciudadano, Irwin C. Leal M. titular de la cedula de identidad C.I: 11.154.429,, para optar al título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

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

Firma:



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



VEREDICTO

Nosotros, miembros del jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: **CONDICIONES SOCIOECONÓMICAS Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL FUNCIONARIO POLICIAL**, presentado por presentado por el ciudadano, Irwin C Leal M. titular de la cedula de identidad C.I: 11.154.429 y elaborado bajo la dirección del Tutor MS.c Pablo Vargas, titular de la Cédula de Identidad N° 11.744.339, para optar al título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales.

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

| Apellidos | Nombre | C.I. |
|------------------|---------------|-------------|
| Firma | | |
| _____ | _____ | _____ |
| _____ | _____ | _____ |
| _____ | _____ | _____ |

Bárbula, Octubre 2014

DEDICATORIA

A mi DIOS, por este nuevo logro.

A mi madre Matilde, a mi Tía Clemencia por ese apoyo incondicional.

A la memoria de mi Padre Cundo.

A mi esposa e hijos por creer en mí, para que sigan este ejemplo...

AGRADECIMIENTOS

A DIOS, por darme la sabiduría para este logro.

A LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO, por ser el lugar donde se reunieron un conjunto de profesionales que brindaron su conocimiento para mi mejoramiento académico y profesional.

A la DRA. MAGDA CEJAS, por su ética, su enseñanza, su apoyo en todo momento y por su asesoramiento constante durante el desarrollo de este trabajo de Grado.

A la Prof. Nataly Petit por su apoyo y constancia en la Construcción de las ideas del Trabajo Especial de Grado.

A la Licda. Luz G. Hernández, por su valioso aporte metodológico y práctico en la elaboración del Trabajo especial de grado.

Gracias.....

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDO

| | Pág. |
|--|-------------|
| Dedicatoria | vi |
| Agradecimiento | vii |
| Índice General | viii |
| Índice de Cuadros | x |
| Índice de Gráficos | xi |
| Resumen | xii |
| CAPÍTULO I: El Problema. | |
| Introducción | 15 |
| Planteamiento del Problema..... | 16 |
| Objetivos de la Investigación | 20 |
| Objetivo General | 20 |
| Objetivos específicos | 20 |
| Justificación de la Investigación | 21 |
| CAPÍTULO II: Marco Teórico o Referencial. | |
| Antecedentes de la Investigación..... | 23 |
| Bases Teóricas | 25 |
| Bases Legales..... | 30 |
| CAPÍTULO III: Marco Metodológico. | |
| Nivel de investigación | 40 |
| Diseño de la Investigación..... | 41 |

| | |
|---|----|
| Población y Muestra | 41 |
| Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos | 42 |
| Validez | 43 |

CAPÍTULO IV ANALISIS Y PRESENTACION DE LOS RESULTADOS

| | |
|---|----|
| Presentación y análisis de resultados | 45 |
|---|----|

| | |
|---|----|
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 63 |
|---|----|

| | |
|---|----|
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 65 |
|---|----|

| | |
|---------------------|----|
| Anexos | 66 |
|---------------------|----|

ÍNDICE DE CUADROS

TABLAS

| | Pág. |
|-----------------------|------|
| 1. Equipamiento | 46 |
| 2. Primas..... | 48 |
| 3. Remuneracion | 51 |
| 4. Seguridad | 55 |
| 5. Educacion | 57 |
| 6. Etica | 60 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Pág.

| | |
|-----------------------|----|
| 1. Equipamiento | 46 |
| 2. Primas..... | 49 |
| 3. Remuneracion | 52 |
| 4. Seguridad | 55 |
| 5. Educacion | 58 |
| 6. Etica | 61 |



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BARBULA**



**CONDICIONES SOCIOECONÓMICAS Y SU INFLUENCIA EN EL
DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL FUNCIONARIO POLICIAL**

**Autor: Irwin Leal
Tutor: MS.c Pablo Vargas
Fecha: octubre 2014**

RESUMEN

Esta investigación se desarrolló con el objetivo principal de analizar las Condiciones Socioeconómicas y su Influencia en el Desempeño Profesional del funcionario policial de la policía del Estado Carabobo, Venezuela, donde se evidencia claramente el grado de influencia que tienen las condiciones socioeconómicas en su desempeño laboral. Para ello se describió las características del trabajo realizado, sus riesgos, sus limitaciones y el ambiente laboral, se diagnosticó sus debilidades y fortalezas en la calidad del servicio. Atendiendo a lo anteriormente expuesto, la metodología de la presente investigación, se enmarca de tipo descriptiva, tomando en cuenta la naturaleza de la misma fundamentada en un diseño documental de campo y transversal. La población en estudio fue de 38 funcionarios policiales activos de la policía estatal del estado Carabobo cursantes de la maestría en Relaciones Laborales y Administración del Trabajo tomándose como muestra 10 de ellos, a los cuales se les aplicó un cuestionario de 24 enunciados respectivamente, cuyos resultados fueron organizados, en tablas y gráficos de frecuencia y porcentaje. De forma general se puede concluir que las condiciones socioeconómicas tienen gran influencia en el desempeño profesional del policía. Sin embargo, los funcionarios con más años dentro de la institución sienten confianza en sus líderes y sus capacidades para lograr los cambios favorables hacia la institución a fin de prestar mejor servicio.

Palabras Claves: Beneficios socioeconómicos, Funcionario policial, Servicios.



REPUBLIC OF VENEZUELA
UNIVERSITY OF CARABOBO
FACULTY OF ECONOMIC AND SOCIAL
MASTER OF LABOUR ADMINISTRATIO
AND INDUSTRIAL RELATIONS
CAMPUS BÁRBULA



**SOCIO-ECONOMIC CONDITIONS AND THEIR INFLUENCE ON
PERFORMANCE PROFESSIONAL POLICE OFFICER**

Autor: Irwin Leal
Tutor: MS.c Pablo Vargas
Fecha: octubre 2014

ABSTRACT

This research is conducted with the main objective to analyze and Socioeconomic Influence on Professional Performance police officer Carabobo State Police, where the degree of influence of the socioeconomic conditions in their job performance is clearly evident. This features the work done, its risks, its limitations and the work environment is described, its weaknesses and strengths were diagnosed in service quality. Considering the above, the methodology of this research is part descriptive, taking into account the nature of the design based on a documentary and cross country. The study population was 38 active police officers from the state police state Carabobo trainees in the Master of Industrial Relations and Labour Administration taking as sample 10 of them, which I we applied a questionnaire of 24 statements respectively, the results were organized in tables and graphs of frequency and percentage. In general it can be concluded that socioeconomic conditions have great influence on the professional performance of the police. However, officials with more years in the institution feel confidence in their leaders and their ability to achieve favorable changes to the institution in order to provide better service.

Keywords: Socioeconomic Benefits Resource Officer Services.

INTRODUCCIÓN

En las instituciones policiales a nivel latinoamericano es notoria la transformación y modernización que están sufriendo en todos los niveles de manera acelerada al igual que las poblaciones, a fin de lograr cubrir todas las eventualidades que presentan la ciudadanía en sus multiplex casos, la globalización trae consigo grandes cambios, avances tecnológicos lo cual hace inevitable que las policías escapen a estos cambios y deban adaptarse a ellos.

Venezuela no escapa a esta realidad y por ende sus policías distribuidas en todas sus regiones, cada región presenta características propias según su nivel de población y esta trae de la mano un elevado índice delictivo producto de la gran brecha económica entre la población económicamente activa (ricos y pobres), el clima político, una modalidad de crimen creciente en estos tiempos como es el cybercrimen, lo cual establece métodos de combate estratégicos para erradicarlos, en tal sentido las policías deben estar en constante modernización de sus equipos.

La realidad de policía estatal de Carabobo es la misma que todas en Venezuela, se presentan situaciones las cuales se toman en cuenta para el desarrollo del presente trabajo de analizar el desempeño laboral del policía y la influencia que ejerce sus condiciones socioeconómicas. Se toma como objeto de estudio aquellos funcionarios activos cursante de estudios de cuarto nivel en la sede de la comandancia General ubicada en la ciudad de Valencia Estado Carabobo, Venezuela.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

La sociedad del siglo XXI está en constantes transformaciones en todos los ámbitos como consecuencia de los cambios vertiginosos que trae la globalización a través de las nuevas tecnologías de la información. Sin embargo, frente a los avances culturales, científicos y tecnológicos, en Latinoamérica, aún persisten dos problemas centrales, en donde según la opinión de los expertos atacar el segundo de ellos incidiría favorablemente en el primero; estos grandes flagelos lo denotan: el alto índice delictivo y una seguridad social no pertinente a la realidad; que a fin de tener un amplio panorama de la actuación policial para combatir el delito a nivel trasnacional se hace necesario conocer las necesidades de las Policías de América Latina para mejorar las condiciones internas relacionadas con los beneficios socioeconómicos de los funcionarios y funcionarias en el desempeño de actividades inherentes al cargo.

Por consiguiente, obtener una mayor cooperación policial de alcance hemisférico, abordando temas como el cibercrimen, el delito de trata de personas, el fomento de buenas prácticas en materia de lucha contra la corrupción, profesionalización policial, contrabando, entre otros. Para lograr una mayor seguridad social al policía y de esta manera brindar un excelente servicio a la ciudadanía, que redunde en beneficios de la seguridad ciudadana y gracias a esta iniciativa en los días del 4 al 6 en el mes de Agosto de 2014 se llevó a cabo en Quito (Ecuador) La VII Cumbre de Policías de América (Ameripol); el jefe del Estado Mayor de la Policía de Ecuador, el general Marcelo Rocha, anunció que en el evento participaron los cuerpos policiales de 30 países que intercambiaron experiencias para el diseño de acciones conjuntas.

Entre los países que participaron se encuentran: Ecuador, Brasil, Chile, Bolivia, Costa Rica, El Salvador, Puerto Rico, Haití, Honduras, Belice, Colombia, Guatemala, Perú, Paraguay y República Dominicana entre otros; exceptuando Venezuela que no participó en esa cumbre ya que no pertenece a (Ameripol), a pesar que el cuerpo de policías ha ido creciendo de forma acelerada con el objetivo de cumplir la norma dictada por la Organización de Naciones Unidas (ONU) de tener un promedio de 3 policías por cada mil habitantes. Tomando en cuenta el crecimiento de la población

policial organizada distribuida en los entes nacionales, regionales y municipales, trae de la mano una marcada característica orientada hacia los sueldos, salarios y/o beneficios socioeconómicos, generando que los cuerpos policiales tengan más respaldo en algunos estados del país que en otros, estando expuestos a la misma clase de riesgos durante y después del desarrollo de sus funciones.

En tal sentido, existe todo un conjunto de componentes que determinan la seguridad social de la policía en general tales como: el medio ambiente laboral, beneficios socioeconómicos, horarios de trabajo, relaciones interpersonales, ética profesional, posibilidades de ascender y hacer carrera, entre otros. En tal sentido en la actualidad los funcionarios de la policía del Estado Carabobo cuentan con una serie de beneficios socioeconómicos que no se equiparan con la realidad económica actual del país, entre los cuales se mencionan: primas por hijos, prima por hogar, prima de riesgo, hospitalización, cirugía y maternidad (HCM), servicios funerarios; y el proceso de selección de los diferentes beneficios, se realiza a través de licitaciones, y quien decide es el personal de secretaria del estado a través del departamento de recursos humanos de la policía; razón por la que no se toma en cuenta al personal o delegado de parte de los funcionarios policiales. Cabe destacar que la prima de capacitación y estudios que generaba un aporte al sueldo de 50 por ciento, repentinamente les fue retirada sin presentar hasta la actualidad un beneficio que logre sustituirla.

Sin embargo en la actualidad los funcionarios policiales viven una situación de incertidumbre en cuanto a la nueva reclasificación y adjudicación de rangos en el seno de la institución, debido al modo en el cual se aplicó el baremo para tomar la decisión del nuevo rango a ocupar, tal es así que algunos de estos se encontraban ocupando rangos de baja jerarquía en la estructura organizacional anterior, y posterior a la aplicación del baremos logran aumentar su rango obteniendo jerarquías superiores a sus antiguos jefes, esto arrastra unas actuaciones de descontento, rebeldía e inconformidad en la población policial generándose incluso actos de indisciplina producto de ese nuevo cambio.

Sumado a esta realidad se observa el poco interés a querer ingresar a formar parte del cuerpo policial, lo que se traduce en un aumento de horas/hombre de trabajo, desgaste físico y mental del funcionario activo, generando un aumento considerable en los índices de accidentes laborales y reposos médicos, lo que conlleva a un impacto social en el aumento de la delincuencia y la criminalidad. Todo esto ocasiona una desmoralización, desmotivación lo que conlleva al abandono o deserción del cuerpo policial, generando un déficit de personal policial por diferentes motivos y entre estos se encuentra el no contar con un respaldo de seguridad social, donde el funcionario activo cada vez pierde interés en continuar perteneciendo a la institución policial y la carrera policial.

Por lo antes expuesto, esto ocasiona un desprestigio para la institución de gran magnitud, la ciudadanía se siente desprotegida, y vulnerable ante el aumento desproporcional de la delincuencia con respecto a funcionarios policiales ya que se estaría muy lejos de cumplir el estándar de la Organización de la Naciones Unidas (ONU) donde se establece que deben existir tres funcionarios policiales por cada mil habitantes, el Ejecutivo Nacional en Venezuela busca alcanzar el estándar mundial, y se ha hecho difícil debido al alto riesgo, baja remuneración y pocos beneficios.

En tal sentido se proponen cambios en las condiciones socioeconómicas y su influencia en el desempeño profesional del policía del estado Carabobo para mantener y aumentar la población policial a través, de brindar mayor apoyo, ampliar y/o homologar sus beneficios de forma equitativa con la policía nacional, con el fin de optimizar la calidad de vida de los agentes policiales; desde implementar nuevos planes de estudios y capacitación profesional, fácil acceso para la adquisición de viviendas, entre otros. Donde se vean reflejadas las posibles adecuaciones y qué estas sirvan de motivación en sus actuaciones en la prevención y control del delito. Por lo tanto este estudio describe bajo un enfoque crítico, las relaciones laborales acerca de la aplicación de las estrategias gerenciales para abordar las desigualdades económicas que enfrentan continuamente los funcionarios de la policía del estado Carabobo en cuanto a su seguridad social, quienes son los encargados de ejercer el servicio de policía en su espacio territorial y ámbito de competencia, primordialmente orientados hacia actividades preventivas y control del

delito manteniéndose apegados al marco legal, visión, misión y valores éticos de dicha organización.

Es por ello que se plantean estas interrogantes: ¿Estará satisfecho el funcionario policial de la comandancia General de la Policía ubicado en el sector Navas Espínola con sus condiciones socioeconómicas?

¿Cómo se encuentra la situación socioeconómica del funcionario policial de la comandancia General?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar las condiciones socioeconómicas y su influencia en el desempeño profesional del Policía de la Comandancia General de las Navas Espinolas en el Estado Carabobo.

Objetivos Específicos

1. Diagnosticar la situación socioeconómica actual del funcionario policial de la comandancia General ubicada en sector Navas Espinolas en Valencia Estado Carabobo.
2. Describir la estructura jerárquica de la policía del Estado Carabobo.
3. Analizar los derechos laborales de los funcionarios policiales establecidos en el ordenamiento jurídico venezolano.
4. Describir los elementos a considerar para el reconocimiento de estudios de cuarto nivel como compensación adicional al sueldo base del funcionario policial en la actualidad.

Justificación de la Investigación

La investigación tiene como finalidad analizar las condiciones socioeconómicas de la policía de la comandancia General de las Navas Espinolas en Valencia Estado Carabobo y su acción profesional, tomando en cuenta que en Venezuela los cuerpos policiales han venido padeciendo una carencia de personal no proporcional al crecimiento demográfico de la población, lo cual trae como consecuencia el aumento del delito ante la falta de presencia policial en las calles. Según el Ministerio de Interior y Justicia (MPPRIJ y Paz) y actualmente la mayor parte de los estados del país deberían contar con tres oficiales por cada mil habitantes. Por lo tanto existen estados que cumplen con los estándares internacionales y otros estados no tienen el número de policías necesarios para garantizar la seguridad; como son Táchira, Miranda, Lara, Carabobo, Zulia y Bolívar, estos presentan mayor incidencia criminal y mayor densidad poblacional, en consecuencia estos estados son los que deben concentrar un esfuerzo supremo para incrementar el número de policías y además elevar la calidad del servicio.

Para lograr el mejor servicio policial se debe optimizar la calidad de vida de los funcionarios; desde homologar sus salarios, planes de estudios y capacitación profesional, fácil acceso para la adquisición de viviendas, planes de retiro al culminar sus años de servicios entre otros, donde se vean reflejadas las posibles adecuaciones y qué esta sirvan de motivación en sus actuaciones en la prevención, control del delito así poder ser más eficientes y eficaces en todo momento. Al mejorar las condiciones

socioeconómicas y calidad de vida del funcionario policial se crea un ambiente favorable de trabajo y mayor demanda de nuevos aspirantes hacia la profesión.

La calidad, nivel cultural y profesional del nuevo agente policial egresado de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES) donde se forma y capacita a lo largo de su carrera saliendo profesionales en las carreras Licenciado y Licenciada en Gestión Policial le otorga una mejor imagen, mayor receptividad dentro de la población civil lo cual se ve recompensado con la cooperación e interacción conjunta entre civiles y policías en la lucha contra la delincuencia, esto permite la incorporación de nuevos mecanismos de denuncia y patrullaje inteligente. También se logra un mayor número de agentes profesionales patrullando, disminuyendo el índice delictivo y se crea una sensación de seguridad en la ciudadanía y por consiguiente una efectividad positiva en la prevención del delito.

Con este nuevo sistema de formación de funcionarios policiales profesional se logra dar al traste con la calidad humana que debe poseer cada cuerpo policial a su vez ir incrementando el número de policías activos hasta lograr elevar el estándar de policías promedios por habitantes según fuente emitido por la (ONU) de 289 policías por cada 100mil habitantes o en su aproximado de tres policías por cada mil habitantes generando una reducción del delito al mantener constante un patrullaje preventivo y atendiendo las emergencias lo más pronto posible desde el momento que se genera el reporte. Según fuente del ministerio de Interior Justicia y Paz en Carabobo el promedio es de 2,3 policías por cada 1000 habitantes.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la Investigación

Dentro del marco de referencia acerca de las investigaciones que en materia policial se ha tratado con relación al diseño, aplicación y evaluación de propuestas socioeconómicas en función de sus acciones profesionales y beneficios, se han encontrado diversas investigaciones a nivel de Sur América como es el caso de la policía Peruana, la del Uruguay y la de Ecuador, algunas muy fundamentadas y otras no muy sustentadas, no está permitida la sindicalización y dejando en manos de terceros la discusión de éstos, sus beneficios, anteponiendo intereses personales, vulnerando sus derechos socioeconómicos y estudios profesionales relacionados con su actividad laboral.

Los sindicatos por lo general negocian en nombre de sus afiliados (negociación colectiva) las remuneraciones y condiciones de trabajo (jornada, descansos, vacaciones, licencias, capacitación profesional, entre otros.) dando lugar al contrato colectivo de trabajo. El sindicato tiene como objetivo principal el bienestar de sus miembros y generar mediante la unidad, la suficiente capacidad de negociación como para establecer una dinámica de diálogo social entre el empleador y los trabajadores.

La libertad sindical de los trabajadores coadyuva a crear, organizar, afiliarse, no afiliarse o desafiliarse a sindicatos libremente y sin injerencias del Estado o de los empleadores, es considerada como un derecho humano básico. En el Perú, desde hace algún tiempo y con singular impulso desde el mes de Mayo del 2007 se viene publicando en algunos medios de información y también por Internet (blogs y emails principalmente), pronunciamientos o comunicados que nos hacen conocer de la

existencia del denominado “Sindicato Único de la Policía Peruana” – SUPP (El Pronunciamento del 01 de mayo 2007, hace conocer que esa es la fecha de creación del SUPP), que vendría a ser un intento de generar un movimiento sindical liderado probablemente por un grupo de Policías en actividad o retiro que vienen actuando desde la clandestinidad pero que poco a poco vienen haciéndose más conocidos y van generando no pocos polémicos comentarios unos a favor y otros en contra.

Así mismo, se presenta el “Sindicato de Policías de Uruguay” (SIN.POL.UR 2006) creado en Montevideo, el cual establece en sus Estatutos, Artículo 2°.- (Objeto Social). Esta institución tendrá los siguientes fines: A. Defender y tutelar en forma incondicional y permanente, la integridad de los intereses generales, colectivos e individuales de sus integrantes, en su calidad de trabajadores policiales, con respecto a las libertades públicas, gremiales; así como las reivindicaciones económicas, laborales, y sociales como herramienta fundamental e imprescindible para aspirar al logro del bienestar espiritual y la justicia social de todos los policías y sus familias.

De igual manera, el movimiento de análisis socio-político de Ecuador y América “Ecuadorlibre” (2009). Se apoya en el trabajo presentado por el SUPP donde se define como un sindicato a una asociación integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral o con respecto al centro de producción (fábrica, taller, empresa) o al empleador con el que están relacionados contractualmente y hoy más que nunca, urge tener una policía democrática, donde los trabajadores uniformados sean dignos, respetados, sin corrupción, al servicio de la ciudadanía y el pueblo en general, y no tengan que ser utilizados por los gobiernos de turno como un ente represivo.

Achkr, S y Otros(2006) trabajo presentado en la Comisión Nacional para la Reforma Policial en Venezuela y perspectiva histórica en la realidad actual. Presentado como informe de avance en el taller internacional de expertos convocados por dicha comisión realizado en Caracas del 21 al 23 Agosto 2006 con el objetivo de analizar la situación de la formación académica y profesionalización de la actualización permanente de sus miembros para la creación y fortalecimiento de un comportamiento cónsono con los principios democráticos de igualdad ante la ley y en el

desarrollo de actitudes y valores que permitan una actuación honesta y transparente del funcionario policial.

Este trabajo se relaciona con la presente investigación en la motivación a la formación académica del funcionario para el desempeño de sus funciones y que al mismo tiempo se le haga reconociendo su esfuerzo y la inversión en mejorar su calidad de vida

Bases Teóricas

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

La policía de Carabobo surgió con la siguiente visión:

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

. Hoy día la Policía de Carabobo se encuentra rezagada para cumplir su visión en cuanto a la capacitación permanente y la motivación laboral por la disparidad en los beneficios contractuales. Citando y de acuerdo con, Habermas (2009). En su teoría de sociología crítica, pretende explicar desde una triple dimensión la crisis del Estado en un enfoque Político, Económico y Sociocultural:

Económico: los ajustes realizados en las economías de sociedades tanto capitalista desarrolladas como no desarrolladas constituyen la clara intervención del estado en lugar de reactivar el sistema productivo y corregir dichos desajustes , respondiendo así a las leyes económicas del mercado que no se encuentran en la propia lógica de la crisis.

Político: la crisis política es abordada por este autor a través, de los conceptos de racionalidad y legitimidad que interactúan entre sí. Se debe considerar una actuación racional por parte del estado cuando su política económica y social responde a los intereses generales y colectivos.

La racionalidad es un de problema primacía de intereses, lo cual se puede medir por la capacidad del poder para que sus decisiones sean universales y no particulares, por tanto el consenso constituye el principio formal de la racionalidad. Cuando se reprime los intereses generales y prevalecen los de los grupos de presión más poderosos, es cuando el poder debe buscar nuevas formas pseudolegitimadoras produciéndose así una crisis de racionalidad.

Sociocultural: es también una crisis de motivación, donde las aspiraciones de libertad e igualdad son compartidas por la mayoría de los ciudadanos del mundo. Pero en la medida que ésta es aceptada universalmente las estructuras económicas políticas y sociales del sistema capitalista entran en contradicción con ellas.

Seguridad Social

Al respecto, el artículo 62 de la Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional (LOSPCPN, 2009) subtítulo Derechos Laborales y Seguridad Social expresa que: Los cuerpos de policía adoptarán el sistema de seguridad social previsto en la Constitución de la República y en la ley respectiva. Se homologarán las distintas asignaciones socioeconómicas y las condiciones laborales, respetando el principio de intangibilidad y progresividad de los derechos laborales.

Ascensos

Al respecto, el artículo 61 de la Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional (LOSPCPN, 2009) señala en los ordinales 8 y 9 que: Los comisionados y comisionadas agregados deberán contar con una antigüedad de veintidós años como mínimo en la carrera policial, tres de ellos como comisionado o comisionada y, a nivel de educación formal, con preferencia en estudios de cuarto nivel con duración mínima de cuatro semestres y un curso medio de nivel estratégico, demostrando capacidad para procesar y utilizar información para planificar, desarrollar y supervisar planes en situaciones de desastres y, en general, definir y ejecutar los lineamientos administrativos, funcionales y operativos para la más eficiente prestación del servicio de policía. Para ascender a comisionado o comisionada jefe se requerirá, además, la realización de un trabajo de investigación o la publicación de un texto que constituya una contribución a la gestión o planificación en materia del servicio de policía.

9. Los comisionados y comisionadas jefes deberán contar con una antigüedad de veinticinco años como mínimo en la carrera policial, tres de ellos como comisionado o comisionada agregado y, a nivel de educación formal, con preferencia en estudios de cuarto nivel con duración mínima de cuatro semestres y un curso de gerencia y planificación a nivel estratégico con duración mínima de un semestre, demostrando capacidad para proponer, adelantar y evaluar planes estratégicos dentro del cuerpo policial o en colaboración con otros cuerpos e instancias, que contribuyan a mejorar la prestación del servicio de policía.

Cabe destacar que los estudios de cuarto nivel de los funcionarios solo son tomados en cuenta con la finalidad de cumplir el requisito para los ascensos de rango y escalafón, se han presentado casos en la comandancia general de la policía del estado Carabobo donde funcionarios policiales con un mismo rango y niveles de estudios diferentes gozan de un mismo beneficio de profesionalización, de acuerdo a entrevistas realizadas a funcionarios activos cursantes de los estudios de cuarto nivel, estos aspiran se les tome en cuenta dichos estudios para los ascensos de ley y con un beneficio monetario adicional a su sueldo base.

El investigador deduce que se implemente a Los funcionarios y funcionarias policiales que hayan cumplido con todos los requisitos de ley se les acredite un reconocimiento a ese esfuerzo académico en forma de compensación adicional a su sueldo base, al igual que otros profesionales de la administración pública, tal es el caso que funcionarios públicos del sector educativo donde se les reconoce sus estudios de cuarto nivel con un 20 por ciento adicional de su sueldo base. Los funcionarios y las funcionarias policiales al no poseer contratación colectiva que los respalde se apoyan debidamente justificado en el artículo 166 del reglamento General de la ley de Carrera Administrativa “para la nueva existencia de recursos presupuestarios la cual solo podrá hacerse efectiva y aprobada por la Oficina Central de Personal”

Así mismo, Gaitan, (2007). En su teoría del bienestar social laboral refiere, que los programas de servicios y/o beneficios al interior de las organizaciones deben tener la firme tendencia de satisfacer las necesidades socioeconómicas y culturales de sus trabajadores, así como fomentar las relaciones intra y extrainstitucionales (p.2).

También sostiene, que en la mayoría de los casos se debe crear un ambiente orientado hacia unas relaciones positivas y armoniosas entre los empleados y patronos y todos los entes que interactúan; con el propósito de alcanzar los objetivos previstos por la organización, donde se le debe ofrecer condiciones que proporcionen no solo un adecuado desempeño, sino también las posibilidades de autorrealización, capacitación y respaldo económico del empleado, dejando claro el bienestar social laboral y los planes

y beneficios socioeconómico que coadyuven a la permanencia de las organizaciones, creando un sentido de pertenencia en el trabajador.

Por tal motivo, el Estado es el garante de la satisfacción de las necesidades básicas, socioeconómicas, culturales, entre otras de los funcionarios policiales para hacer de esta un profesión digna donde no exista ninguna discriminación por parte de la sociedad y que les permita prestar un mejor servicio.

También, Chiavenato, I. (2006). En su teoría de Administración de Recursos Humanos, presenta lo referente a la calidad de vida en el ámbito laboral, abarca no sólo los aspectos intrínsecos del cargo, sino también los aspectos extrínsecos; afecta actitudes personales y comportamientos importantes para la productividad individual, como motivación para el trabajo, adaptabilidad a los cambios en el ambiente de trabajo, creatividad y voluntad de innovar o aceptar los cambios.

El concepto de calidad de vida laboral o bienestar laboral abarca todas las condiciones relacionadas con el trabajo, esto incluye:

- Medio ambiente laboral
- Beneficios Socioeconómicos
- Horario de trabajo
- Relaciones interpersonales
- Ética profesional
- Posibilidad de ascender y hacer carrera entre otros.

Bases Legales

En la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), cuya característica social está considerada como novedosa y se manifiesta en gran parte de sus artículos haciendo énfasis en la participación y protección de los derechos sociales

presentes en la totalidad de la sociedad, garantizando el derecho a la seguridad social tal como lo establece el artículo 86:

Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social. El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas...(p.68)

Así mismo el artículo 89 refiere que:

El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del estado. La dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del estado se establecen los siguientes principios: 1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales... 2. Los derechos laborales son irrenunciables...(p.70).

Este artículo garantiza que el trabajo forma parte de las actividades cotidianas de las personas como miembros integral de una sociedad, que genere el incremento de la calidad de vida de cada individuo y de su entorno familiar y es el Estado el garante de proteger y defender dicho derecho a su trabajador bajo condiciones dignas, en los artículos subsiguientes de la carta magna venezolana, está contemplado que el bienestar socioeconómico laboral debe corresponder con lo establecido al respeto de la jornada diaria de trabajo, a su salario y prestaciones sociales, así como, al derecho de su formación académica que le permitan cubrir o mejorar sus necesidades y la de los suyos en todos sus niveles.

La Policía del Estado Carabobo, siempre actuando apegado a su Objetivo General, ejecuta actividades preventivas en el control del delito estableciendo en todo

momento estrategias tácticas según lo amerite el momento, pudiendo cambiar el desarrollo de las actividades mediante el uso progresivo de la fuerza según lo amerite el caso tratado, siendo tabuladas tales actuaciones en el nuevo reglamento interno de la policía llamadas (Practiguías) sin desviar las principales actividades preventivas en el control del delito y tienen como funciones y deberes los siguientes:

Cumplir y hacer cumplir la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, las leyes, Reglamentos y demás disposiciones legales.

- Respetar y proteger la dignidad humana, y defender y promover los derechos humanos de todas las personas, sin discriminación por motivos de origen étnico, sexo, religión, nacionalidad, idioma, opinión política, posición económica o de cualquier otra índole.
- Servir a la comunidad y proteger a todas las personas contra actos ilegales, con respeto.
- Velar por el disfrute del derecho a reunión y del derecho a manifestar pública y pacíficamente, conforme a los principios de respeto a la dignidad, tolerancia, cooperación, intervención oportuna, proporcional y necesaria entre otras.

Dado el gran desempeño y trabajo con alto riesgo que ejecuta el funcionario policial deberían contar con el total apoyo de todo el Estado siendo su patrono y de acuerdo a lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en Artículo 95.-

Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como a afiliarse o no a ellas, de conformidad con la Ley. Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos y protegidas contra todo acto de discriminación o de injerencia contrario al ejercicio de este derecho. Los promotores o

promotoras y los o las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales gozarán de inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones.(P.72)

Artículos de la Ley de Estatutos de Función Policial (LEFPOL) referente a la Homologaciones de rangos y Niveles en el Nuevo Modelo Policial Venezolano.

Artículo 35: La carrera policial estará estructurada en tres niveles jerárquicos, a saber: 1. El primer nivel, con responsabilidades en la ejecución de actividades de Contacto inmediato y operacional con la ciudadanía, estará integrado, en Orden ascendente, por: los y las oficiales, los y las oficiales agregados y los y las oficiales jefes. 2. El segundo nivel, con responsabilidades de dirección media, diseño de operaciones, supervisión y evaluación a nivel táctico, estará integrado, en orden ascendente, por: los supervisores y supervisoras, los supervisores y supervisoras agregados y los supervisores y supervisoras jefes. 3. El tercer nivel, con responsabilidades de alta dirección, planificación y evaluación estratégica, estará integrado, en orden ascendente, por: los comisionados y comisionadas, los comisionados y comisionadas agregados y los comisionados y comisionadas jefes.

Artículo 36: De conformidad con lo previsto en el artículo 56 de la Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana, las Responsabilidades requeridas para cada nivel jerárquico estarán orientadas por los siguientes principios y pautas generales: 1. Corresponderá a los y las oficiales realizar, por iniciativa propia, tareas ordinarias de baja complejidad y, bajo dirección, supervisión, orientación y asesoría, realizar tareas de diverso tipo, según indicaciones y directrices del superior jerárquico correspondiente. 2. Corresponderá a los y las oficiales agregados supervisar, orientar y asesorar en tareas ordinarias de baja complejidad al personal con rango de oficial y, bajo dirección, supervisión, orientación y asesoría, realizar tareas de diverso tipo, según indicaciones y directrices del superior jerárquico correspondiente. 3. Corresponderá a los y las oficiales jefes dirigir, supervisar, orientar y asesorar en tareas ordinarias y novedosas de baja complejidad al personal con rango de oficiales agregados y, bajo dirección, supervisión, orientación y asesoría, realizar tareas de diverso tipo, según indicaciones y directrices del superior jerárquico correspondiente. 4. Corresponderá a los supervisores y supervisoras dirigir, supervisar, orientar y asesorar en tareas ordinarias y novedosas de baja y mediana complejidad al personal con rango de oficiales, oficiales agregados y oficiales jefes y, bajo dirección, supervisión, orientación y asesoría, realizar tareas de diverso tipo,

según indicaciones y directrices del superior jerárquico correspondiente. 5. Corresponderá a los supervisores y supervisoras agregados, dirigir, supervisar, orientar y asesorar en tareas ordinarias y novedosas de baja, mediana y elevada complejidad al personal con rango de oficiales, oficiales agregados, oficiales jefes y supervisores y, bajo dirección, supervisión, orientación y asesoría, realizar tareas de diverso tipo, según indicaciones y directrices del superior jerárquico correspondiente. 6. Corresponderá a los supervisores y supervisoras jefes dirigir, supervisar, orientar y asesorar en tareas ordinarias y novedosas de baja, mediana, elevada y muy alta complejidad al personal con rango de oficiales, oficiales agregados, oficiales jefes, supervisores y supervisores agregados y, bajo dirección, supervisión, orientación y asesoría, realizar tareas de diverso tipo, según indicaciones y directrices del superior jerárquico correspondiente. 7. Corresponderá a los comisionados y comisionadas programar, dirigir, supervisar, orientar y asesorar en tareas novedosas de baja, mediana, elevada y muy alta complejidad al personal con rango de oficiales, oficiales agregados, oficiales jefes, supervisores, supervisores agregados y supervisores jefes, realizando otras tareas de coordinación, supervisión y organización bajo instrucciones del superior jerárquico correspondiente o conforme a directrices contenidas en manuales y protocolos de servicio. 8. Corresponderá a los comisionados y comisionadas agregados, programar, dirigir, supervisar, orientar y asesorar en tareas novedosas de baja, mediana, elevada y muy alta complejidad al personal con rango de oficiales, oficiales agregados, oficiales jefes, supervisores, supervisores agregados, supervisores jefes y comisionados, realizando otras tareas de coordinación, supervisión y organización, bajo directrices generales del servicio de policía o contenidos en manuales y protocolos de servicio, bajo revisión y control por parte del superior jerárquico correspondiente. 9. Corresponderá a los comisionados y comisionadas jefes programar, dirigir, supervisar, orientar y asesorar en tareas novedosas de elevada y muy alta complejidad al personal con rango de oficiales, oficiales agregados, oficiales jefes, supervisores, supervisores agregados, supervisores jefes, comisionados y comisionados agregados, realizando otras tareas de coordinación, supervisión y organización, bajo directrices generales del servicio de policía, de las autoridades del cuerpo de policía o contenidas en manuales y autoridades del cuerpo de policía o del Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de seguridad ciudadana. Los reglamentos y resoluciones de la presente Ley desarrollarán las destrezas, habilidades, exigencias de rendimiento y criterios de evaluación del desempeño de los funcionarios y funcionarias policiales, conforme a los principios y pautas establecidos en el presente artículo, a fin de permitir el ejercicio de la Función Policial y la determinación de la responsabilidad personal por el cumplimiento de las atribuciones y funciones, conforme a estándares y principios uniformes, verificables

y auditables. Protocolos de servicio, bajo revisión y control por parte de las autoridades del cuerpo de policía o del Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de seguridad ciudadana. Los reglamentos y resoluciones de la presente Ley desarrollarán las destrezas, habilidades, exigencias de rendimiento y criterios de evaluación del desempeño de los funcionarios y funcionarias policiales, conforme a los principios y pautas establecidos en el presente artículo, a fin de permitir el ejercicio de la Función Policial y la determinación de la responsabilidad personal por el cumplimiento de las atribuciones y funciones, conforme a estándares y principios uniformes, verificables y auditables.

Artículo 37:

De conformidad con lo previsto en el artículo 61 de la Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana, para la ubicación y ascenso en la jerarquía policial se requerirá cumplir con los siguientes requisitos básicos:

1. Los y las oficiales deberán haber cursado y aprobado un mínimo de un año de formación en la institución académica nacional especializada en seguridad, además de haber aprobado el concurso y culminado en forma exitosa el período de prueba a que se refiere esta Ley, demostrando un alto sentido de pertenencia e identidad institucional.
2. Los y las oficiales agregados deberán contar con una antigüedad de tres años como mínimo como oficial y, a nivel de educación formal, con tres semestres aprobados de educación a nivel de técnico superior universitario, demostrando capacidad para organizar y supervisar grupos pequeños de funcionarios y funcionarias policiales en tareas sencillas.
3. Los y las oficiales jefes deberán contar con una antigüedad de seis años como mínimo en la carrera policial, tres de ellos como oficial agregado y, a nivel de educación formal, con el grado de técnico superior universitario, demostrando capacidad para organizar y supervisar en tareas sencillas, ordinarias o novedosas, a grupos pequeños y medianos de funcionarios y funcionarias policiales.
4. Los supervisores y supervisoras deberán contar con una antigüedad de nueve años como mínimo en la carrera policial, tres de ellos como oficial jefe y, a nivel de educación formal, con el grado de licenciatura, demostrando capacidad para dirigir y supervisar, en tareas de mediana complejidad, ordinarias o novedosas, a grupos medianos de funcionarios y funcionarias policiales.
5. Los supervisores y supervisoras agregados deberán contar con una antigüedad de doce años como mínimo en la carrera policial, tres de ellos como supervisor o supervisora y, a nivel de educación formal, con un diploma de post licenciatura o cursos equivalentes de carácter breve, demostrando capacidad de aplicar liderazgo situacional y gerencial en tareas de elevada complejidad.
6. Los supervisores y supervisoras jefes deberán contar con una

antigüedad de quince años como mínimo en la carrera policial, tres de ellos como supervisor o supervisora agregado y, a nivel de educación formal, con cursos aprobados de post licenciatura de duración media, demostrando capacidad para evaluar en forma continua al personal a su cargo, adopta correctivos ante conductas inadecuadas y coordinar con otras entidades o instituciones fuera del cuerpo policial. 7. Los comisionados y comisionadas deberán contar con una antigüedad de dieciocho años como mínimo en la carrera policial, tres de ellos como supervisor o supervisora jefe y, a nivel de educación formal, con preferencia en estudios de cuarto nivel con duración mínima de tres semestres, además de cumplir con el curso básico de nivel estratégico, demostrando capacidad para administrar talento humano y recursos materiales y para promover la rendición de cuentas y la participación de las comunidades en el mejor desempeño del servicio policial. 8. Los comisionados y comisionadas agregados deberán contar con una antigüedad de veintiún años como mínimo en la carrera policial, tres de ellos como comisionado o comisionada y, a nivel de educación formal, con preferencia en estudios de cuarto nivel con duración mínima de cuatro semestres y un curso medio de nivel estratégico, demostrando capacidad para procesar y utilizar información para planificar, desarrollar y supervisar planes en situaciones de desastres y, en general, definir y ejecutar los lineamientos administrativos, funcionales y operativos para la más eficiente prestación del servicio de policía. Para ascender a comisionado o comisionada jefe se requerirá, además, la realización de un trabajo de investigación o la publicación de un texto que constituya una contribución a la gestión o planificación en materia del servicio de policía. 9. Los comisionados y comisionadas jefes deberán contar con una antigüedad de veinticinco años como mínimo en la carrera policial, tres de ellos como comisionado o comisionada agregado y, a nivel de educación formal, con preferencia en estudios de cuarto nivel con duración mínima de cuatro semestres y un curso de gerencia y planificación a nivel estratégico con duración mínima de un semestre, demostrando capacidad para proponer, adelantar y evaluar planes estratégicos dentro del cuerpo policial o en colaboración con otros cuerpos e instancias, que contribuyan a mejorar la prestación del servicio de policía.

Artículo 38: Los funcionarios y funcionarias policiales que hayan cumplido el tiempo requerido de servicio, que posean las credenciales académicas correspondientes, que cumplan con los méritos de servicio y aprueben las evaluaciones correspondientes, ascenderán administrativamente en el escalafón correspondiente, sin que ello signifique derecho a ocupar un cargo específico dentro del cuerpo de policía nacional, estatal o municipal, según sea el caso, lo cual dependerá de la disponibilidad efectiva. Los procedimientos de ascenso de los funcionarios y funcionarias policiales, sujetos a procedimientos disciplinarios por motivos de destitución, quedarán

suspendidos hasta que los mismos sean decididos. Los reglamentos y resoluciones de la presente Ley establecerán los méritos de servicios requeridos para los ascensos, así como las regulaciones relativas a las evaluaciones y procedimientos para los ascensos de los funcionarios y funcionarias policiales.

Cabe destacar que existen en la actualidad un conjunto de leyes, reglamentos, resoluciones, decretos, estatutos y gacetas a nivel nacionales y organismos internacionales que regulan y respaldan la actividad laboral en todos sus ámbitos para lograr la estabilidad y el mayor número de beneficios sociales a fin de crear un entorno cónsono que permita desarrollar un trabajo decente de sus funciones. Dentro de las cuales se mencionan algunas: Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) (Gaceta Oficial Ext 6.076 del 7- Mayo de 2012) y sus reglamentos, Ley del Estatuto de la Función Policial(LEFPOL,2009) artículos 35, 36, 37, 38, 60, Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional (LOSPCPN, 2009), Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCMAT) de 2005 (Gaceta Oficial n° 38236 dl 26 de Julio de 2005) y su Reglamento Parcial, Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos y su reglamento, entre otras. En la que se abordan definiciones, condiciones, beneficios y propuestas cónsonas con la actualidad socioeconómica de los trabajadores del País.

En la actualidad, la Policía del Estado Carabobo desarrolla su trabajo bajo condiciones desfavorables en cuanto se refiere a: salario, horario, beneficios socioeconómicos, dotaciones de implementos de trabajo. Esto trae como consecuencia la desmotivación del personal policial al verse vulnerables ante otros órganos policiales de diferentes regiones, que estando amparados por la ley policial aprobada mediante el Decreto N° 5.895 con Rango, Valor y Fuerza de la Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional, dictado por el presidente de la República con base a las recomendaciones de la Comisión Nacional para la Reforma Policial y en Consejo de Ministros en febrero del 2008 mediante las facultades que le otorgo la ley habilitante del 1 de febrero de 2007 disfrutaban de algunos beneficios salariales, siendo en algunos casos discriminatorio motivado en funcionarios de un mismo rango y niveles de educación distinto compartan igual beneficios socioeconómicos de profesionalización realizando la

misma las mismas funciones policiales en comparación con la comandancia general de la policía de Miranda.. Ver anexo A

Definición de Términos Técnicos

Funcionario Público: Sera toda persona natural que en virtud de nombramiento expedido por la autoridad competente, se desempeñe en el ejercicio de una función pública remunerada, con carácter permanente.(Artículo 3 de la ley de estatuto de la función pública).

Bienestar Laboral: “Grado en que los miembros de la organización satisfacen necesidades personales importantes a través de sus expectativas en la organización”(SUTTLE 1977).

Calidad de Vida: Hace alusión a varios niveles de la generalidad, desde el bienestar social o comunitario hasta ciertos aspectos específicos de carácter individual o grupal.

Compensación: “Nivelación, equilibrio mutuo, arreglo, recompensa. Se refiere a la igualdad entre lo dado y lo recibido; entre lo que se adeuda y lo que se debe a una persona...”(Calvo, E,2010) Terminología Jurídica Venezolana.

Acción Profesional: Consiste en la facultad e iniciativa personal del profesional desde el punto de vista ético y moral durante el desarrollo sus funciones y actividades inherentes a su cargo.(Según criterio del autor).

Cibercrimen: Nuevo concepto empleado para definir actividades delictuales realizadas con la ayuda de herramientas informáticas, experimenta un fuerte apogeo a nivel internacional, que contrasta con la débil preparación de la autoridades para hacerles frente. (consulta realizada el 10 agosto 2014,Slaideshare.net)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Nivel de Investigación

De acuerdo con la propuesta planteada, de las Condiciones Socioeconómicas y su Influencia en el Desempeño Profesional del funcionario policial del Estado Carabobo, y en función de sus objetivos, esta investigación se apoya en un estudio de campo según el nivel de profundidad de tipo descriptiva-cuantitativa las cuales “consisten en la búsqueda específica de las propiedades importantes de todos los fenómenos que sean sometidos a análisis, con la finalidad de evaluar las distintas dimensiones, aspectos y componentes que estos presenten para lograr obtener respuestas acordes con lo que se pretende conocer”. (Hernández Sampieri y otros 2010).

La escogencia de esta modalidad obedece a proponer mejorar las condiciones socioeconómicas en la policía del estado Carabobo y su acción profesional con el objeto de que se les reconozca una compensación adicional al pago de profesionalización por su título de estudios de cuarto nivel para el proceso de homologación y Reclasificación de Grados y Jerarquías policiales y así contribuir a crear un clima favorable en las relaciones laborales dentro de la institución, generando confianza y valor a la carrera policial del personal clasificado en rangos y estudios superiores e incluso de cuarto nivel y así dinamizar las relaciones interpersonales, favorecer altamente el trabajo en equipo obteniendo la eficiencia y la eficacia en el desempeño de sus labores; Teniendo como norte la motivación del personal orientado a la superación constante a través de los estudios y se les reconozca el esfuerzo y la inversión a través de asignación monetaria equitativa a sus niveles de estudios y años de servicio cumpliendo siempre

con el artículo 38 de la LEFPOI. Referido al ascenso Administrativo y Cargo de Gestión.

Diseño de la Investigación

Este es un diseño de investigación documental de campo el cual consiste en observar fenómenos tal y como se dan en su contexto, para después analizarlos. Así lo señala Arias. F (2010,p.110). Los sujetos de estudio son observados en su ambiente real sin modificar ni construir ninguna situación si no que se observan las ya existentes. De acuerdo a indagaciones previas con el personal policial se hace evidente la usencia del reconocimiento a estudios de cuarto nivel realizados como parte adicional al porcentaje de sus ingresos económicos.

Población y muestra

Para efectos de la investigación se involucran 38 funcionarios activos de la Policía del Estado Carabobo como población, logrando obtener una muestra de 10 funcionarios policiales a los cuales se les aplicó el instrumento que representan la totalidad de cursantes de la Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales correspondiente a la cohorte 2012-2 en el convenio de estudios de cuarto nivel con la Universidad de Carabobo y la comandancia General de Policía del Estado Carabobo.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Según Rodríguez Y. / Pineda M F. (2010). La recolección de datos es un proceso que comprende diversas actividades y las distintas formas o maneras de obtener la información. Estas pueden ser: la observación directa, la entrevista (estructurada, no estructurada), el análisis documental y de contenido, el cuestionario, entre otras. En la presente investigación se utilizó la técnica de entrevista no estructurada, la cual se define como una entrevista informal sin seguir algún guión. El entrevistador exhorta al entrevistado y sobre las respuestas se re-pregunta. Esto con el propósito definido de recaudar información de uno o varios informantes, simultáneamente o no. Para efectos de la investigación se entrevistaron funcionarios activos de la Policía del Estado Carabobo, que representan la totalidad de cursantes del convenio de estudios de cuarto nivel con la Universidad de Carabobo cohorte 2012-2.

Dichos estudiantes manifestaron durante las entrevistas las inconformidades que poseen respecto al trato dado durante el proceso de homologación de rangos y niveles en el nuevo modelo policial venezolano. Allí fueron establecidos 9 rangos, divididos en tres niveles jerárquicos de acuerdo a las responsabilidades: Operacional, actividades de contacto inmediato; Táctico, o actividades de dirección media; y estratégico con responsabilidades de alta dirección, planificación y evaluación estratégica. Tras la preclasificación obtenida por duración de la formación inicial, años de servicio policial y nivel académico, los funcionarios y funcionarias policiales que participaron en el proceso de homologación fueron evaluados de acuerdo al nivel jerárquico al que aspiraban de conformidad con lo establecido en los Artículos 35, 36, 37 y 38 (antes mencionados en la sección II) de la Ley del Estatuto de la Función Policial (LEFPOL). Quedando algunos rezagados y otros muy aventajados. Los estudiantes cursantes de estudios de cuarto nivel estiman les sea reconocido y recompensado sus logros académicos a través de la asignación de una compensación a su sueldo base.

Los datos fueron obtenidos a través de revisión y análisis de los documentos. Una vez cumplida esta fase se utilizó un instrumento de recolección como lo dice Ballestrini (1997) donde a partir una muestra de individuos empleando procedimientos estandarizados, se interroga a las personas en entrevistas reales y/o escritos, con el uso de la encuesta, entrevista, cuestionario (p.276).

En tal sentido el cuestionario estuvo contenido por doce (24) ítems en escala tipo Likert, con 4 alternativas de respuesta: excelente (4); buena (3); regular (2) y mala (1); destinados a indagar las condiciones socioeconómicas del policía y su influencia en el desempeño profesional

Validez y confiabilidad

Validez

La validez según Hamdan (1998), cumple estos cuando mide de alguna manera demostrable aquello que trata de medir libre de distorsiones sistemáticas (p. 88). Para Hernández Fernández y Baptista, "...la validez en términos generales se refiere al grado en que un instrumento mide la variable que pretende medir (p. 243).

Confiabilidad

Hamdan (1998) expresa que "... un instrumento es confiable o seguro cuando aplicado repetidamente a un mismo individuo o grupo, o al mismo tiempo por investigadores diferentes proporciona resultados iguales o parecidos (p. 88). El procedimiento que se utilizó fue el coeficiente de confiabilidad de Cronbach utilizado para la escala tipo Likert, que según Hernández Sampieri, R.; Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., (ob. cit), representa la administración de una única prueba y emplea información fácil de obtener, cuya fórmula es:

$$\alpha = (K / K - 1)(1 - \sum S^2 / St^2)$$

Donde::

α = coeficiente de confiabilidad.

K = número de ítems

$\sum S^2$ = sumatoria de las varianzas de cada ítems

St^2 = varianza de los ítems

Técnicas de análisis

Los datos obtenidos fueron procesados en forma manual y analizados de acuerdo a la técnica de interpretación conceptual efectuada sobre la frecuencia de respuestas observadas, en relación a la opinión dada por las personas consultadas.

Después de efectuado el proceso de recolección y procedimientos de los datos, la información fue sometida a un análisis estadístico, mediante el programa SPSS, resultando un coeficiente de confiabilidad 0,78, ubicado según Hamdan, en la categoría de Alta (fuerte); ofreciendo una buena confiabilidad al instrumento aplicado

Con esta técnica de análisis de datos se justificó la necesidad determinar cualitativamente y cuantitativamente la base de los datos que sirvió de soporte para el Análisis de las Condiciones Socio Económicas y su Influencia en el Desempeño Profesional del Policía de la Comandancia General de la Navas Espinolas del Estado Carabobo

CAPÍTULO IV

Presentación y Análisis de los Resultados del Diagnostico

Objetivo específico 1.

El desarrollo del estudio implicó la utilización de fuentes primarias y secundarias. Se revisó la bibliografía pertinente la cual fundamenta la teoría que sustenta el estudio, esta a su vez permitió analizar los aspectos metodológicos.

Presentación de los resultados

Posteriormente se tomó como fuente importante de información las respuestas emitidas por los policías encuestados. Toda esta información se procesó y se organizó en atención a los siguientes indicadores: equipamientos, primas, remuneración,

seguridad, educación y ética. De la revisión de las respuestas dadas por los encuestados se derivan ciertos aspectos que representan un punto indispensable para introducir elementos al análisis de la influencia socioeconómica en el desempeño profesional del policía. A través de las siguientes tablas y gráficos se representan los resultados obtenidos

Tabla N° 1

Distribución de los resultados. Instrumento aplicado al oficial policial. Indicador: equipamiento. Ítems N° 4, 5 y 10.

Variables: Condiciones socioeconómicas. Desempeño laboral.

Dimensión: Incentivos laborales.

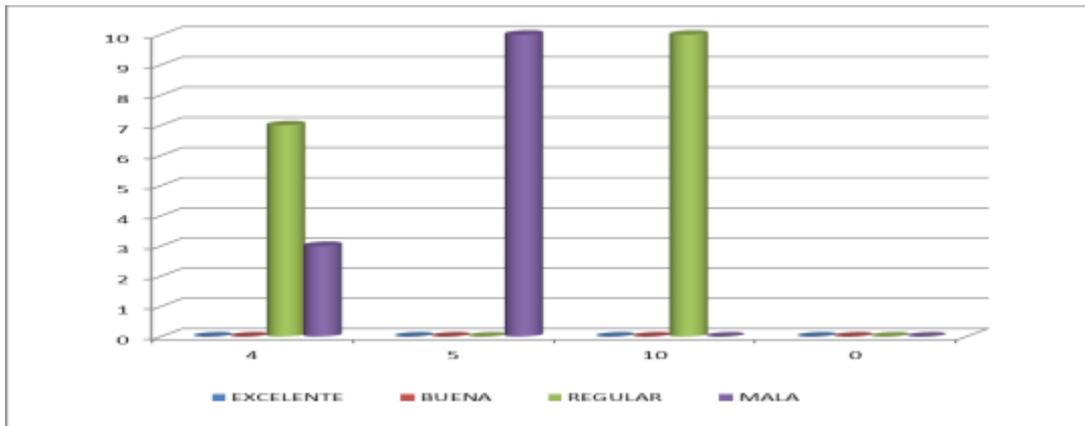
Indicador: Equipamiento.

Ítems N°

- 4 Considera que la dotación de material y equipos para oficina es?
- 5 Considera usted que la dotación de equipos de patrullaje es?
- 10 Considera el equipo de comunicación interno (radios, intranet entre otros)

| ALTERNATIVAS | | | | | | | | |
|--------------|-----------|---|-------|---|---------|-----|------|-----|
| ITEMS | EXCELENTE | | BUENA | | REGULAR | | MALA | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | 70 | 3 | 30 |
| 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 100 |
| 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 100 | 0 | 0 |

Fuente: Instrumento aplicado a los agentes policiales de la comandancia General; por Leal (2014)



Distribución de los resultados. Instrumento aplicado al oficial policial. Indicador: equipamiento. Ítems n° 4, 5 y 10.

Fuente Tabla N° 1.

Interpretación:

El indicador Equipamiento, correspondiente al ítems N°4 determinó que el 70% de los encuestados considera que la dotación de los equipos para oficina es regular y el otro 30% considera que es mala.

En el ítems N°5 determinó que el 100% de los encuestados considera que la dotación de equipos para patrullaje es insuficiente o viejo, se encuentra vencido en la mayoría de los chalecos antibalas.

En el ítems N°10 determinó que el 100% de los encuestados determinó que los equipos de utilizados para la comunicación interna entre la institución es de regular operatividad. Estos resultados obtenidos determinan que un alto porcentaje de funcionarios le otorgan mucha importancia al equipamiento y modernización de sus dotaciones individuales y colectivas de la institución para poder tener un mejor desempeño en el cumplimiento de sus actividades.

Tabla N° 2.

Distribución de los resultados. Instrumento aplicado al oficial policial. Indicador

Primas. Concerniente a los ítems N° 13, 14, 16, 19 y 20.

Variables: Condiciones socioeconómicas. Desempeño laboral.

Dimensión: Incentivos Laborales.

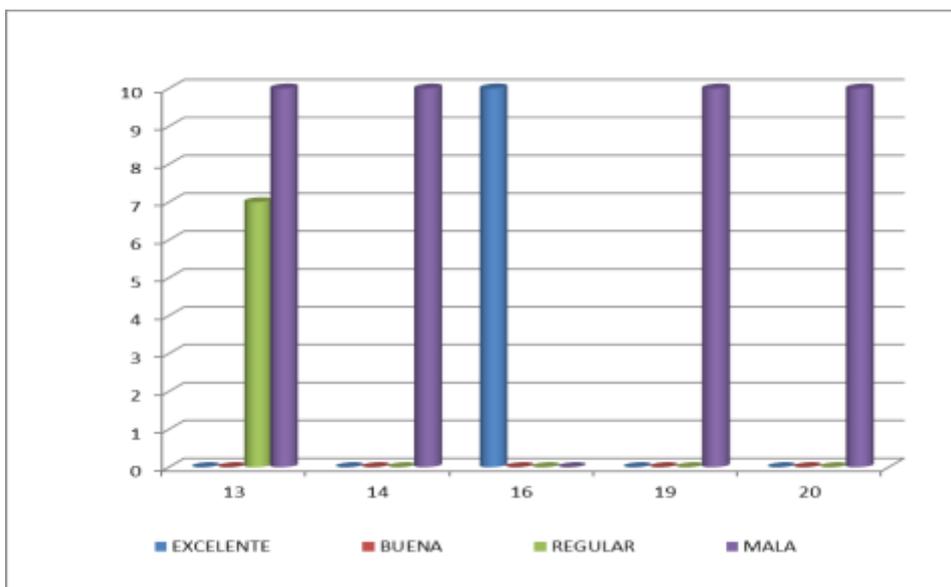
Indicador: Primas

Ítems N°

- 13 Como considera el proceso de asignación de cesta ticket?
- 14 Como considera el proceso de asignación de bono navideño?
- 16 Como seria su grado de satisfacción si le aumentaran todos los bonos?
- 19 Considera que los beneficios por primas percibidas son?
- 20 Considera que los pólizas percibidas son?

| ALTERNATIVAS | | | | | | | | |
|--------------|-----------|-----|-------|---|---------|---|------|-----|
| ITEMS | EXCELENTE | | BUENA | | REGULAR | | MALA | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 13 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 100 |
| 14 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 100 |
| 16 | 10 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 19 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 100 |
| 20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 100 |

Fuente: Instrumento aplicado a los agentes policiales de la comandancia General; por Leal (2014)



Distribución de los resultados. Instrumento aplicado al oficial policial. Indicador: Primas. Ítems n° 13, 14, 16, 19 y 20.
Fuente Tabla N° 2.

Interpretación:

El indicador Primas, correspondiente al ítem N° 13 arrojó como resultado que 100% de los encuestados considera que la asignación de cesta ticket es mala o deficiente causando grandes molestias a la hora de su asignación acarreado grandes colas al momento de su entrega.

El indicador Primas, correspondiente al ítem N° 14 arrojó como resultado que 100% de los encuestados considera que la asignación del bono navideño es mala dejando un descontento entre los funcionarios policiales durante el proceso de cobro de la misma.

El indicador Primas, correspondiente al ítem N° 16 determinó que el 100% de los encuestados ve como excelente y grato la iniciativa que se les aumenten sus bonos laborales y así mejorar su calidad de vida.

El indicador Primas, correspondiente al ítem N° 19 determinó que el 100% de los encuestados alegan que el beneficio recibido por concepto de primas es malo alegando estar en desventaja con otras instituciones policiales.

El indicador Primas, correspondiente al ítem N° 20 determinó que el 100% de los encuestados considera que los beneficios por pólizas asignadas es de mala calidad alegando estar en desventaja con otras instituciones policiales. Estos resultados obtenidos indican que la mayoría de los funcionarios policiales consideran muy bajos los beneficios socioeconómicos que ostentan dejando en claro el grado de insatisfacción que esto causa en el seno de la fuerza trabajadora.

Tabla N° 3

Distribución de los resultados. Instrumento aplicado al oficial policial. Indicador: equipamiento. Ítems N° 1, 2, 3, 8, 17, 22 y 23.

Variables: Condiciones socioeconómicas. Desempeño laboral.

Dimensión: Incentivos laborales.

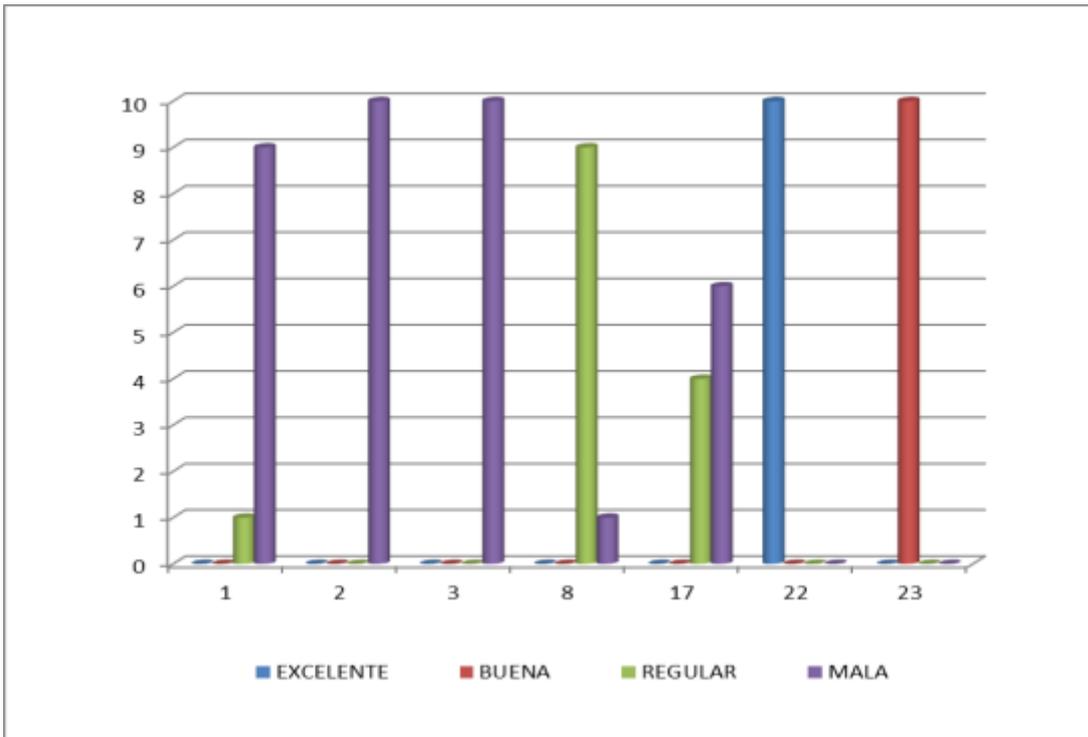
Indicador: Remuneración.

Ítems N°

- 1 Considera que la prima por profesionalización es:
- 2 Considera que la prima por hijos es
- 3 Considera que la prima de HCM es
- 8 Considera el servicio de caja de ahorro?
- 17 Considera su remuneración según su rango?
- 22 De qué manera repercutiría en usted si se le mejoraran sus beneficios socioeconómicos?
- 23 Según los beneficios socioeconómicos que percibe de qué manera influyen en su desempeño laboral

| ALTERNATIVAS | | | | | | | | |
|--------------|-----------|-----|-------|-----|---------|----|------|-----|
| ITEMS | EXCELENTE | | BUENA | | REGULAR | | MALA | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 10 | 9 | 90 |
| 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 100 |
| 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 100 |
| 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 90 | 1 | 10 |
| 17 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 40 | 6 | 60 |
| 22 | 10 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 23 | 0 | 0 | 10 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Fuente: Instrumento aplicado a los agentes policiales de la comandancia General; por Leal (2014)



Di

istribución de los resultados. Instrumento aplicado al oficial policial. Indicador: Remuneración. Ítems n° 1, 2, 3, 8, 17, 22, 23.

Fuente Tabla N° 3

Interpretación:

El indicador Remuneración, correspondiente al ítem N° 1 arrojó como resultado que el 90% de los funcionarios policiales es mal aplicado dejando a un lado al personal capacitado con grandes estudios académicos, dándose casos de personal de activo con mismo rango y niveles de educación diferentes percibiendo el mismo beneficio socioeconómico causando una desmotivación hacia el estudio, donde solo se ve forzado a estudiar solo por cumplir el requisito para obtener el ascenso al rango que ostenta inmediato, aquí solo un 10% considera que ese beneficio es de regular aplicación.

El indicador Remuneración, correspondiente al ítem N° 2 se observó el 100% de los encuestados que la prima por hijos que reciben no les rinde a los niveles de cubrir algunas de las necesidades que presentan los hijos de estos trabajadores que se desempeñan arriesgando su vida en el cumplimiento de sus funciones policiales.

El indicador Remuneración, correspondiente al ítem N° 3 arrojó como resultado que el 100% de los encuestados respondieron que el beneficio de HCM es de mala calidad y no llena las expectativas en el momento que es necesitada por el funcionario o algún familiar que este amparado por la misma, estos manifiestan que no es de gran cobertura en dinero lo cual limita significativamente su uso en centros asistenciales privados por el alto costo de esos servicios médicos.

El indicador Remuneración, correspondiente al ítem N° 8 demostró que el 90% de los encuestados opinan que el servicio de caja de ahorros no cumple con el objetivo para el cual fue creada generándose conflictos internos por la mala administración de la misma, dejando en evidencia las rivalidades entre grupos que desean administrar los recursos de los trabajadores policiales del Estado Carabobo, solo 10% respondió que el servicio es de regular prestancia.

El indicador Remuneración, correspondiente al ítem N° 17 arrojó opiniones divididas entre un 40% y 60% sobre el sueldo devengado según su rango la tendencia es de regular a mala a pesar de la serie de mejoras que han ido obteniendo en estos últimos años de gobierno hasta llegar a colocarse a la par de la Policía Nacional Bolivariana siendo esta el modelo a seguir.

El indicador Remuneración, correspondiente al ítem N° 22 arrojó el resultado de 100% de los encuestados ve excelente la propuesta en mejorar todos sus beneficios socioeconómicos y aceptan con alegría los nuevos que les logren asignar.

El indicador Remuneración, correspondiente al ítem N° 23 arrojó el resultado que el 100% de los encuestados mantiene una buena actitud hacia el trabajo que desempeñan entre sus compañeros, población civil y familiares entre otros.

En estos resultados obtenidos se puede afirmar que la mayoría de los funcionarios policiales de la Policía del Estado Carabobo se encuentran inconformes con la remuneración recibida sumado a los bajos beneficios socioeconómicos que

poseen lo cual implica verse en la necesidad de claudicar en algunos casos y probar suerte en otros rumbos.

Tabla N° 4

Distribución de los resultados. Instrumento aplicado al oficial policial. Indicador: Seguridad. Ítems N° 7, 9.

Variables: Condiciones socioeconómicas. Desempeño laboral.

Dimensión: Incentivos laborales.

Indicador: Seguridad.

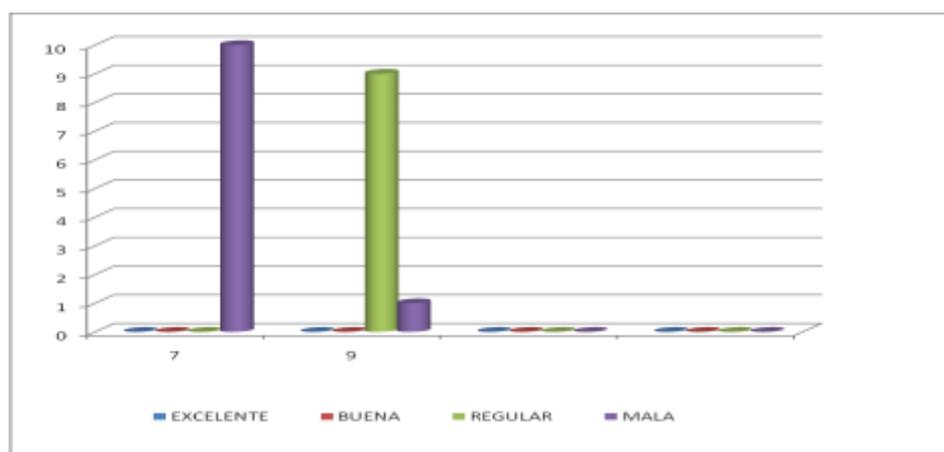
Ítems N°

7 Como Considera la protección por las leyes al funcionario policial al realizar un procedimiento?

9 Como considera el equipamiento del parque de armas?

Fuente:
Instru
mento
aplicad
o a los
agentes
policiales de la comandancia General; por Leal (2014).

| | | ALTERNATIVAS | | | | | | | |
|-------|--|--------------|---|-------|---|---------|----|------|-----|
| | | EXCELENTE | | BUENA | | REGULAR | | MALA | |
| ITEMS | | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 7 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 100 |
| 9 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 90 | 1 | 10 |



Distribución de los resultados. Instrumento aplicado al oficial policial. Indicador: Seguridad. Ítems n° 7, 9.

Fuente Tabla N° 4

Interpretación:

El indicador Seguridad, correspondiente al ítem N° 7 arrojó como resultado que el 100% de los entrevistados se siente desprotegido por leyes al momento de realizar un procedimiento, quedando en desventaja ante las o los individuos que está combatiendo, otorgándole más derechos al detenido en comparación con el funcionario que se encuentra realizando el procedimiento, llegando en muchos casos a limitar la función policial.

El indicador Seguridad, correspondiente al ítem N° 9 arrojó como resultado que el 90% de los encuestados respondieron que el parque de armas es regular con un 10 % tendiendo a mala, esto se debe a la antigüedad o deterioro que presenta. Este departamento en la actualidad, manteniéndose en espera por la actualización y modernización de todos los equipos del parque de armas.

Tabla N° 5

Distribución de los resultados. Instrumento aplicado al oficial policial. Indicador:

Educación. Ítems N° 6, 12, 21.

Variables: Condiciones socioeconómicas. Desempeño laboral.

Dimensión: Incentivos laborales.

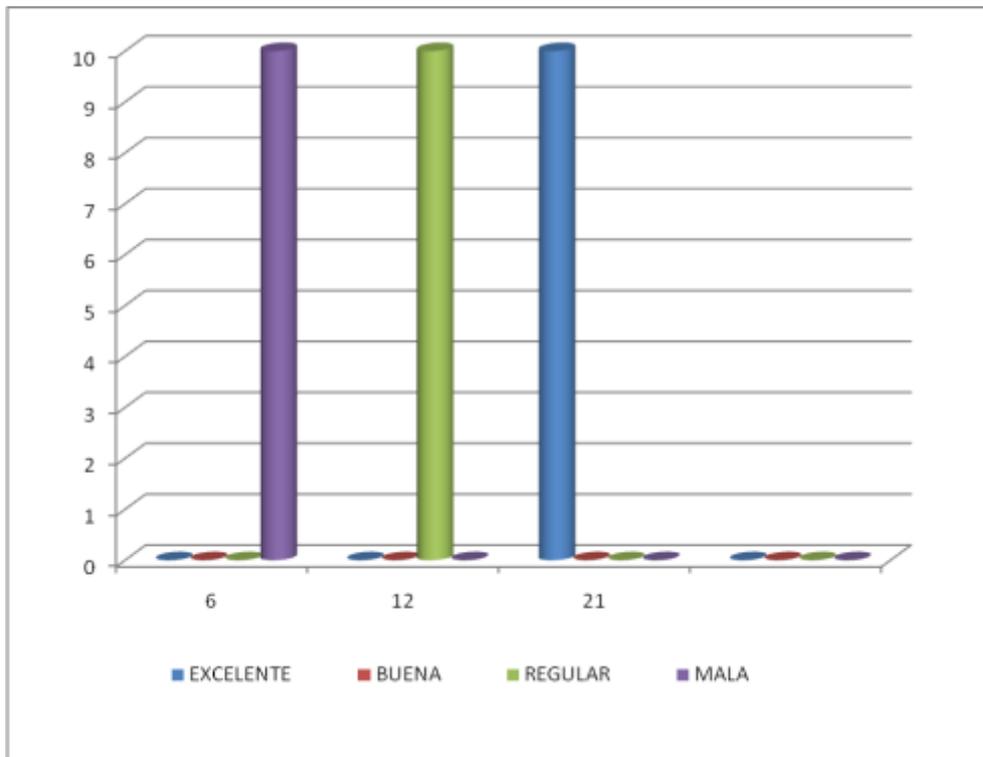
Indicador: Educación.

Ítems N°

- 6 Considera usted que la prima por estudios de cuarto nivel es
- 12 Como considera el proceso de selección de nuevo personal policial?
- 21 De qué manera repercutiría en usted si se le otorgara una nueva prima por estudios de cuarto nivel?

| ALTERNATIVAS | | | | | | | | |
|--------------|-----------|-----|-------|---|---------|-----|------|-----|
| ITEMS | EXCELENTE | | BUENA | | REGULAR | | MALA | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 100 |
| 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 100 | 0 | 0 |
| 21 | 10 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Fuente: Instrumento aplicado a los agentes policiales de la comandancia General; por Leal (2014).



Distribución de los resultados. Instrumento aplicado al oficial policial. Indicador: Educación. Ítems n° 6,12, 21.
Fuente Tabla N° 5

Interpretación:

El indicador Educación, correspondiente al ítem N° 6 arrojó como resultado de 100% que la prima por estudios de cuarto nivel es mala motivado a que no disfrutaban de ese beneficio.

El indicador Educación, correspondiente al ítem N° 12 se obtuvo el resultado de 100% regular, alegando los encuestados que se debe hacer un mayor esfuerzo durante el proceso de selección de personal orientado al estudio social del aspirante y su entorno para evitar a futuro posibles alteraciones en la carrera del funcionario policial de carrera.

El indicador Educación, correspondiente al ítem N° 21 arrojó una sola opinión de 100% excelente a favor de la propuesta de recibir una nueva prima por la obtención de estudios de cuarto nivel, con esto se lograría un incentivo extra para cursar dichos estudios y no solo para llenar requisitos y cumplir con la carrera policial y llegar a los más altos niveles que otorga la Carrera policial posteriormente pasar a retiro y gozar de su jubilación.

El indicador Educación demuestra que el funcionario policial está cambiando su visión a la capacitación y educación, Se prepara y actualiza sus conocimientos para aplicarlos día a día durante su interacción con el medio que lo rodea lo cual hace ver las necesidades que tiene la institución policial y sugerir ideas para lograr los cambios favorables necesarios de la institución policial.

Tabla N° 6

Distribución de los resultados. Instrumento aplicado al oficial policial. Indicador: Ética.

Ítems N° 11, 15, 18, 24.

Variables: Condiciones socioeconómicas. Desempeño laboral.

Dimensión: Incentivos laborales.

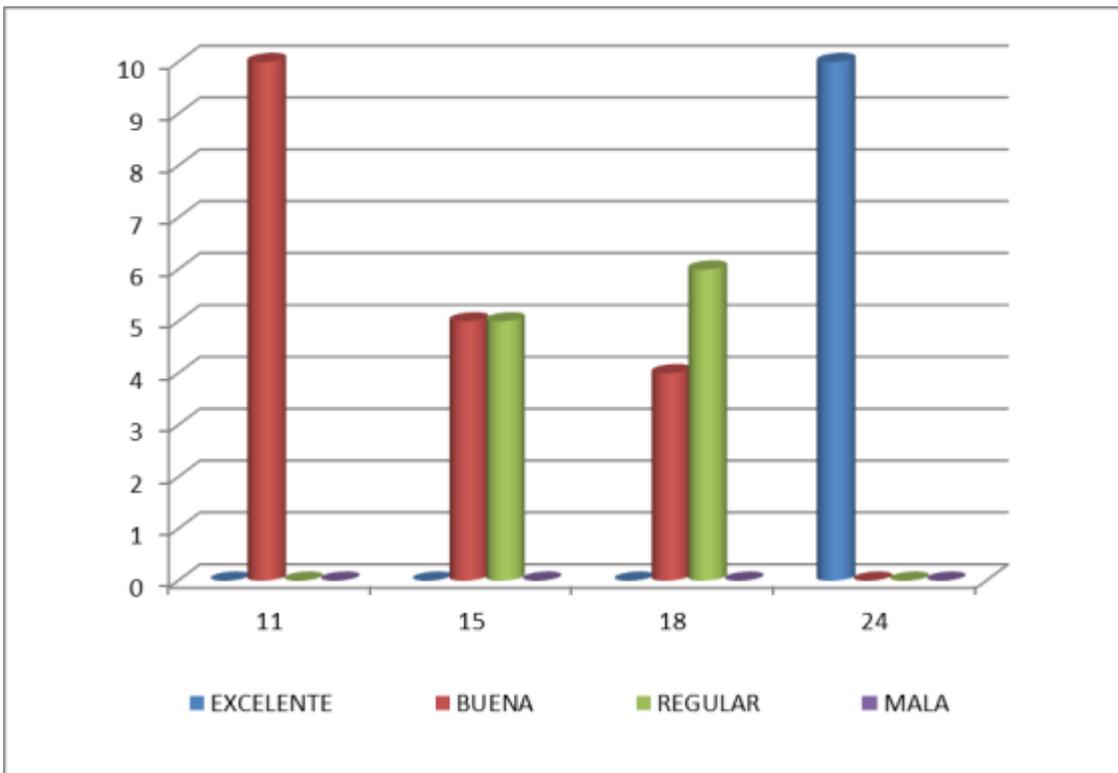
Indicador: Ética.

Ítems N°

- 11 Como considera el ambiente de trabajo en la institución
- 15 Como demuestra la ética un funcionario policial durante un procedimiento
- 18 Su motivación hacia el trabajo es
- 24 A mejores beneficios, Cual será, su grado de satisfacción

| ALTERNATIVAS | | | | | | | | |
|--------------|-----------|-----|-------|----|---------|----|------|-----|
| ITEMS | EXCELENTE | | BUENA | | REGULAR | | MALA | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 100 |
| 15 | 0 | 0 | 5 | 50 | 5 | 50 | 0 | 0 |
| 18 | 0 | 0 | 4 | 40 | 6 | 60 | 0 | 0 |
| 24 | 10 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Fuente: Instrumento aplicado a los agentes policiales de la comandancia General; por Leal (2014).



Distribución de los resultados. Instrumento aplicado al oficial policial. Indicador: Ética. Ítems n° 11, 15, 18, 24.
Fuente Tabla N° 6

Interpretación:

El indicador Ética, correspondiente al ítem N° 11 arrojó como resultado que el 100% de los entrevistados es regular el ambiente de trabajo.

El indicador Ética, correspondiente al ítem N° 15 arrojó resultados divididos en 50% con respecto al grado de ética que presenta el funcionario policial durante la aplicación de un procedimiento, esto obedece al grado de experiencia, conocimiento y asesoramiento que posea el policía.

El indicador Ética, correspondiente al ítem N° 16 determinó que el 100% de los encuestados ve como excelente y grato la iniciativa que se les aumenten sus bonos laborales y así mejorar su calidad de vida.

El indicador Ética, correspondiente al ítem N° 18 arrojó resultados divididos entre 40% y 60% entre buena y regular de la motivación hacia el trabajo que desarrolla, aquí todo se fundamenta en la calidad de vida y sueldos que devengan los funcionarios policiales ante la cantidad de riesgos a la cual viven expuestos inclusive hasta de perder la vida cumpliendo sus deberes.

El indicador Ética, correspondiente al ítem N° 24 arrojó resultado satisfactorio de 100% a la excelente satisfacción que genera mejores beneficios socioeconómicos. En este indicador sobre la ética se observa la fuerte influencia que ejerce el poder del dinero en la mejora de la calidad de vida del policía y su entorno, traduciendo esto en una mayor autoestima, mejor y mayor desempeño en el trabajo aumentando la eficiencia y eficacia del cuerpo policial.

Objetivo específico 2 se puede apreciar en el cuadro que se encuentra en la sección de anexos y descrito en el artículo 37 de la Ley de Estatutos de Función Policial (LEFPOL, 2009)

Objetivo específico N° 3: Determinar los derechos laborales de los funcionarios policiales establecidos en el ordenamiento jurídico venezolano

El Informe de la CONAREPOL (2006) concluyó que debía realizarse una revisión de los beneficios y protección laboral que son genuinamente ofrecidos a los funcionarios (as) policiales. Igualmente, respecto a la situación de la seguridad social de los mismos, el estudio señaló que "...la falta de control social y jurisdiccional permitió que la seguridad social de los cuerpos policiales fuera regulada por leyes estatales, reglamentos y ordenanzas, lo cual es inconstitucional, lo cual además, conllevó a disparidades evidentes en cuanto a los requisitos y cuantía de las jubilaciones y pensiones, e incluso de diferencias en la atención médica, dependiendo del tipo y calidad de los seguros de HCM que contraten a tales efectos" (p.94).

-Asimismo señaló el citado informe que algunos cuerpos policiales disponen de un régimen contributivo de seguridad social, mientras que otros no. Los que trabajan bajo el esquema contributivo destinan desde el 1% hasta aproximadamente el 5% del salario del funcionario a éste. Situación similar se evidenció en la disparidad de las pensiones.

-En este sentido, la investigación documental realizada concluye que si bien es cierto que la recién promulgada Ley del Estatuto de la Función Policial (LEFPO, 2009) tiene como objeto regular todo lo inherente a la Función Policial incluyendo los derechos laborales de los funcionarios (as) policiales, se observó con preocupación que muchos de estos derechos aún están pendientes de ser desarrollados en otras leyes, reglamentos y resoluciones, y en varios casos remite a otras leyes nacionales, lo cual además de crear confusión en varios casos resulta perjudicial, verbo y gracia lo relativo a la jubilación.

En cuanto al cuarto Objetivo se debe ubicar dentro de las recomendaciones a partir de la número 6 en adelante y lograr obtener la información necesaria.

CONCLUSIONES

La información suministrada por los funcionarios policiales activos sujetos de la muestra de esta investigación, permitió llegar a las siguientes conclusiones de acuerdo a los objetivos que se formularon. Es decir, las conclusiones se presentan para dar respuesta a los objetivos formulados.

El primer objetivo específico buscó diagnosticar los factores la situación socioeconómica actual del funcionario policial de la comandancia General ubicada en el sector Navas Espinolas en Valencia Estado Carabobo. Se pudo concluir en lo referente al indicador primas que los funcionarios policiales se encuentran en un alto porcentaje sub-pagados en cuanto a estos beneficios se refiere. En este renglón es de mucha importancia para el cuerpo policial y requiere más atención por parte de los organismos gubernamentales competentes.

Los funcionarios policiales que están comprendidos en los primeros niveles de la carrera policial es la más golpeada en todos indicadores que se sometieron a estudios debido a sus bajos salarios que su vez los beneficios socioeconómicos se derivan del mismo, en los niveles medios dentro de la organización policial tienen gran importancia los indicadores seguridad, educación y primas, en este nivel comienza a perder los niveles de estudios para continuar avanzando en la carrera policial. En los niveles altos (comisionados) se tiene gran apego al indicador estudio, primas y remuneración.

RECOMENDACIONES

1. Mediante los resultados obtenidos en el indicador equipamiento se recomienda prestar mayor apoyo al cuerpo policial en la modernización y mejoras de todos sus equipos para prestar un mayor y mejor servicio.
2. El resultado del indicador Primas obedece al deficiente manejo y aplicación de estas presentando un gran desfase respecto a otras instituciones policiales.
3. El indicador remuneración juega papel importante en el desempeño de la función policial en todo los niveles.
4. Respecto al indicador seguridad se debe prestar también mayor apoyo jurídico al funcionario policial en todo momento con el objeto de aumentar la efectividad de los procedimientos realizados.
5. El indicador educación se traduce en un punto favorable a mejorar el servicio y la comunicación en las relaciones interpersonales entre policías y comunidad ayudando a humanizar las policías del país.
6. El resultado del indicador ética es otro factor de gran importancia que debe ser reforzado a diario por las instituciones policiales facilitando los medios para impartir y reforzar los buenos valores.
7. Al Ministerio del Poder Popular para las Relaciones Interiores y Justicia
8. Para que emita las resoluciones inherentes a las materias relativas a la homologación de sueldos, jerarquías, ascensos, permisos y cuales son remunerados y cuáles no, y requisitos de procedencia, a fin de hacer efectiva la dignificación policial.
9. Al Consejo Nacional de Policía
10. Para que vigile, supervise y controle de manera eficiente y eficaz por parte de los Comandantes de los Diferentes Cuerpos Policiales de la Ley del Estatuto de la

Función Policial (LEFPO, 2009), especialmente las disposiciones transitorias, así como las resoluciones emanadas del Ministerio competente en materia de Seguridad Ciudadana.

11. A los Funcionarios Policiales
12. A que estudien, se preparen y profesionalicen, y ejerzan su profesión con ética y moral, y a que lean, estudien y analicen las leyes que los rigen, ya fin que conozcan sus derechos y los hagan valer
13. Al Tribunal Supremo de Justicia y a los Tribunales Contencioso Administrativos
14. Para que administren justicia en aquellos casos de vulneración de los derechos laborales de los funcionarios policiales

Bibliografía

- Arias g. f. (2008); el proyecto de investigación. introducción a la metodología científica. 5ª edición. editorial episteme. caracas venezuela.
- Chiavenato, i. (2013). administración de recursos humanos. 5ª edición. mac graw- hill
- garay j. (2012); la constitución bolivariana (1999). gaceta oficial 5423 del 24 marzo de 2000. corporación agr, sc. caracas.
- Hernández, r., Fernández, c. y baptista p. (2010); metodología de la investigación. México: mac graw-hill.
- Handan, g. (1998). métodos de estadísticos en educación. 2da ed. caracas. publicaciones bourgeon, c.a.
- ley del estatuto de la función pública. eduven 2002 textos legales
- ley del estatuto de la función policial (lefpol) g.o (5940e) de 2009. textos legales
- República Bolivariana de Venezuela (1999). Constitución. gaceta oficial nº 5453 (extraordinaria). marzo 24, 2000.

Upel (2011). manual de trabajos de grado de especialización y maestría y tesis doctorales. 4ª edición. fedupel. caracas.

Jiménez j. (2011) análisis y diagnostico de los recursos humanos y las relaciones laborales en las empresas privadas, de la comuna de crespo – Cartagena. Estudio aplicado al sector comercio” universidad de Cartagena - Colombia

López (2012) teoría de la organización. enfoque estratégico. prentice hall. madrid.2006.

Morlés, (2006) metodología de la investigación. Editorial mc graw hill (1, ed.), México.

Ortega a. (2009): ortega a. (2009) en su trabajo de grado para optar al titulo de magister en gerencia educativa, titulado: “propuesta de un programa de estrategias gerenciales como herramienta para el mejoramiento del desempeño docente en un instituto universitario” (upel). universidad pedagógica el libertador, Carabobo – Venezuela.

Pérez (2008) gestión calidad y competitividad. mcgraw hill madrid.

Robbins (2004), . Comportamiento Organizacional. Editorial prentice hall. méxico

ANEXOS

| Nº | Ítems | Excelente | Buena | Regular | Mala |
|----|---|-----------|-------|---------|------|
| 01 | Considera que la prima por profesionalización es: | | | | |
| 02 | Considera que la prima por hijos es | | | | |
| 03 | Considera que la prima de HCM es | | | | |
| 04 | Considera que la dotación de material y equipos para oficina es | | | | |
| 05 | Considera usted que la dotación de equipos de patrullaje es | | | | |
| 06 | Considera usted que la prima por estudios de cuarto nivel es | | | | |
| 07 | Como Considera la protección por las leyes al funcionario policial al realizar un procedimiento? | | | | |
| 08 | Considera el servicio de caja de ahorro? | | | | |
| 09 | Como considera el equipamiento del parque de armas? | | | | |
| 10 | Considera el equipo de comunicación interno (radios, intranet entre otros) | | | | |
| 11 | Como considera el ambiente de trabajo en la institución? | | | | |
| 12 | Como considera el proceso de selección de nuevo personal policial? | | | | |
| 13 | Como considera el proceso de asignación de cesta ticket? | | | | |
| 14 | Como considera el proceso de asignación de bono navideño? | | | | |
| 15 | Como demuestra la ética un funcionario policial durante un procedimiento? | | | | |
| 16 | Como sería su grado de satisfacción si le aumentarían todos los bonos? | | | | |
| 17 | Considera su remuneración según su rango? | | | | |
| 18 | Su motivación hacia el trabajo es?. | | | | |
| 19 | Considera que los beneficios por primas percibidas son? | | | | |
| 20 | Considera que los pólizas percibidas son? | | | | |
| 21 | De qué manera repercutiría en usted si se le otorgara una nueva prima por estudios de cuarto nivel? | | | | |
| 22 | De qué manera repercutiría en usted si se le mejoraran sus beneficios socioeconómicos? | | | | |
| 23 | Según los beneficios socioeconómicos que percibe de qué manera influyen en su desempeño laboral | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 24 | A mejores beneficios, Cual será, su grado de satisfacción? | | | | |
|----|--|--|--|--|--|

Operacionalizacion de Variables

Objetivo General: Analizar las Condiciones Socioeconómicas y su Influencia en el Desempeño Profesional del Funcionario Policial.

| VARIABLE | DIMENSION | INDICADOR | ITEMS |
|---|-------------------------|-------------------------|--------------------|
| CONDICIONES SOCIOECONOMICAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL | INSENTIVOS LABORALES | EQUIPAMIENTO | 4-5-10 |
| | | PRIMAS | 13-14-16-19-20 |
| | | INCENTIVOS LABORALES | 1-2-3-5-8-17-22-23 |
| | EFICIENCIA Y VALORES | SEGURIDAD | 7-9 |
| | | EDUCACION | 6-12-21 |
| | | ETICA | 11-15-18-24 |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
|--|--|--|--|

ESTRUCTURA JERARQUICA DE LA POLICIA DEL ESTADO CARABOBO

| JERARQUIA | GRADOS | NIVELES | DESCRIPCIÓN | AÑOS SERVICIO |
|----------------------|--------|---------------|--|---------------|
| OFICIAL | 1 | PRIMER NIVEL | ACTIVIDADES DE CONTACTO INMEDIATO | 0 A 3 |
| OFICIAL AGREGADO | 2 | | | 3 |
| OFICIAL JEFE | 3 | | | 6 |
| SUPERVISOR | 4 | SEGUNDO NIVEL | DIRECCION MEDIA, SUPERVISION A NIVEL TACTICO | 9 |
| SUPERVISOR AGREGADO | 5 | | | 12 |
| SUPERVISOR JEFE | 6 | | | 15 |
| COMISIONADO | 7 | TERCER NIVEL | ALTA DIRECCION, PLANIFICACION Y EVALUACION | 18 |
| COMISIONADO AGREGADO | 8 | | | 21 |
| COMISIONADO JEFE | 9 | | | 25 |

FUENTE: Ministerio del Poder Popular de Interior Justicia y Paz. Ley de Estatutos de Función Policial (LEFPOL)

