

REUBICACIÓN LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS POLICIALES CON DISCAPACIDAD DE ORIGEN OCUPACIONALNohelia Yaneth Alfonzo Villegas¹⁰ Freddy Argenis Liebano Zapata¹¹

Universidad Nacional Experimental de la Seguridad

. noheliay@gmail.com ; freddyliebano@gmail.com**Resumen**

La legislación venezolana es proteccionista de la salud laboral del funcionario policial, sin embargo, se observan debilidades en el cumplimiento de la misma. De allí que el objetivo del artículo es divulgar los resultados acerca de la situación actual sobre la reubicación laboral de los funcionarios policiales con discapacidad parcial permanente de origen ocupacional adscritos al Instituto de Policía del Estado Bolivariano de Aragua, Maracay – Venezuela. Es producto de una investigación de campo, cuantitativa, de nivel descriptiva, se empleó como técnica de recolección de la información una encuesta, a través de un cuestionario de veinte (20 ítems) aplicado a una muestra intencional de 30 funcionarios policiales que se encuentran de reposo médico. Arrojando como resultados que los accidentes laborales prevalentes son de tránsito (66,6%), el mismo porcentaje manifiesta ausencia de satisfacción laboral, el (50%) afirma conocer la legislación laboral y el (100%) considera que no se realiza una adecuada reubicación, no hay reentrenamiento, ni seguimiento. Con base a los resultados se concluye que se trata de un tema de vital importancia al que las instituciones policiales no le han prestado suficiente atención, por lo que se requiere concientizar a los directivos y funcionarios, así emplear los lineamientos propuestos. **Palabras Clave:** Discapacidad de Origen Ocupacional, Funcionarios Policiales, Reubicación Laboral, Salud y Seguridad Laboral

JOB RELOCATION OF POLICE OFFICERS WITH DISABILITY OF OCCUPATIONAL ORIGIN**Abstract**

Venezuelan legislation is protective of the occupational health of the police officer, however, weaknesses are observed in compliance with it. Hence, the objective of the article is to disseminate the results about the current situation on the job relocation of police officers with permanent partial disabilities of occupational origin attached to the Police Institute of the Bolivarian State of Aragua, Maracay - Venezuela. It is the product of a field investigation, quantitative, descriptive level, a survey was used as a technique for collecting information, through a questionnaire of twenty (20 items) applied to an intentional sample of 30 police officers who are in medical rest. Throwing as results that the prevalent work accidents are traffic (66.6%), the same percentage manifests lack of job satisfaction, (50%) affirms to know the labor legislation and (100%) considers that an adequate relocation is not carried out, there is no retraining, no follow-up. Based on the results, it is concluded that it is a matter of vital importance to which police institutions have not paid enough attention, so it is necessary to raise awareness among managers and officials, thus using the proposed guidelines. **Keywords:** Disability of Occupational Origin, Police Officers, Job Relocation, Occupational Health and Safety

¹⁰ Doctora en Ciencias de la Educación. Docente. <https://orcid.org/0000-0002-6041-9140>

¹¹ Especialista en Seguridad Ciudadana. <https://orcid.org/0009-0003-1300-5003>

Introducción

El trabajo, constituye una de las actividades humanas, que contribuye a la construcción del camino hacia el desarrollo de toda sociedad, dada la orientación hacia el bienestar de todas las personas desde cada una de las distintas profesiones y ocupaciones que se desarrollan en cada ámbito, todo ello, ante la necesidad primigenia de satisfacer las necesidades básicas que permiten la supervivencia de cada persona y su núcleo familiar, dado el avance y la expansión económica, que deriva del trabajo productivo de bienes y servicios.

Ahora bien, la salud y seguridad laboral es un tema muy importante que requiere gran atención y compromiso. Particularmente, las instituciones policiales tienen un gran desafío, por cuanto la función policial es una actividad altamente riesgosa, por lo que los funcionarios policiales viven expuestos de forma constantes, por lo que se hace especialmente, necesario cumplir con todas las medidas de seguridad y protocolos que permitan reducir dicha exposición, de allí que la legislación venezolana vigente establece normas y medidas para garantizarla, además de establecer responsabilidades, sanciones e indemnizaciones.

Sin embargo, la adopción de dichas medidas en determinadas organizaciones de naturaleza sui generis, tales como las instituciones policiales, en ocasiones resultan insuficientes para la neutralización del riesgo, afectando la salud del funcionario, como consecuencia de un accidente o enfermedad, que puede derivar en una discapacidad parcial permanente de origen ocupacional, que implicará necesariamente un cambio de funciones.

Tal como se evidencia de la redacción del artículo 55 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV, 2009) que claramente atribuye a los funcionarios policiales la responsabilidad de hacer frente a

situaciones que constituyan amenaza, vulnerabilidad o riesgo para la integridad física de las personas y sus propiedades, lo cual implica en muchas ocasiones que el funcionario policial debe arriesgar su propia integridad física y hasta su vida misma por salvaguardar a la ciudadanía.

Entre las situaciones de riesgos a las que está sometido el funcionario policial, se pueden mencionar las amenazas antrópicas tales como el terrorismo, el paramilitarismo, la delincuencia organizada, las bandas criminales, así como a las manifestaciones públicas violentas; aunados los accidentes de tránsito, durante el desarrollo de las labores de vigilancia y patrullaje en sus distintas modalidades: punto a pie, motorizado y vehicular.

Al respecto, Alvares y Najul (2020) realizaron un estudio titulado: Accidentes de trabajo y discapacidad en policías municipales de Iribarren del estado Lara, la cual tuvo como objetivo determinar las características de los accidentes de trabajo y discapacidad en los policías de la institución caso de estudio; metodológicamente se trató de una investigación de campo descriptiva con aplicación de cuestionarios y entrevistas, la cual arrojó como resultado que los accidentes de trabajo son la causa más frecuente de discapacidad (59,60%), y el tipo más común fue la parcial permanente con un (38,42%).

Tales situaciones fácticas generan pues condiciones laborales distintas que ameritan una evaluación exhaustiva, que permita la reubicación laboral del funcionario policial en tareas acordes. Desafortunadamente, estos, en algunos casos se enfrentan a episodios de exclusión y discriminación, que llegan a truncar su desarrollo social y personal, lo que evidencia el menoscabo de las garantías y derechos consagrados en los instrumentos jurídicos internacionales y nacionales.

En este sentido, se subrayan las barreras u obstáculos que deben enfrentar los funcionarios policiales adscritos al Instituto de Policía del Estado Bolivariano de Aragua (INPO-Aragua), que posean discapacidad ocupacional al querer ser reincorporados y reubicados en nuevas labores acordes a sus capacidades actuales, siendo además esto su legítimo derecho, sin embargo, en algunas ocasiones son ignorados, desplazados y hasta discriminados por parte de sus superiores y compañeros de trabajo, así como por la propia Dirección de Gestión Humana, la cual no se aboca al conocimiento y abordaje del caso.

Las razones que generan dicha situación de rechazo pueden deberse a una falta de cultura y educación que permea la institución de los conocimientos jurídicos, empatía y ética social requerida para la comprensión que no se trata de una problemática exclusiva del funcionario lesionado, sino de la institución en general, la que, entre otras cosas, debe estudiar la casuística policial del origen de la discapacidad para poder prevenir efectivamente que el evento se repita con otro funcionario.

Por esta razón, los funcionarios policiales con discapacidad deben ser protegidos a fin de permitirles que estos alcancen su desarrollo pleno, que de por sí constituye un derecho fundamental relativo al desarrollo de la persona conforme a lo establecido en el artículo 3 del texto constitucional, en aras del necesario reforzamiento del respeto a la dignidad humana dentro del ambiente laboral armónico y de respeto.

Se hace imperativo el reconocimiento del funcionario policía en su condición humana, digno de ser respetado, cimentado en unos lineamientos, que operacionalicen los contenidos de los instrumentos legales abordados a fin de promocionar la inclusión laboral de los funcionarios policiales con discapacidad, para que sea garantizado su desarrollo integral, lo cual, hará

viables los cambios necesarios, que lleven a la conformación de una organización policial capaz de enfrentar nuevos retos que aperturan dimensiones humanistas desde la inclusión y la equidad laboral.

Por esta razón, es necesario que la Dirección de Gestión Humana asuma un rol activo, comprometido y protagónico para la adecuada gestión de los casos de funcionarios policiales con discapacidad ocupacional, que favorezcan la materialización de procesos inclusivos, contrarresten las barreras y prejuicios, así como los entornos inaccesibles, en pro de una efectiva protección de los funcionarios con discapacidad ocupacional.

Al respecto, Giraldo (2021) realizó un estudio titulado: Reintegro y reubicación laboral, el cual tuvo como objetivo hacer una revisión documental sobre el proceso de reintegro y/o reubicación laboral en artículos de revistas indexadas así trabajos de grado de especializaciones y maestrías sobre accidentalidad y enfermedad laboral en Colombia, el estudio concluyó que el proceso de reintegro laboral se encuentra claramente reglamentado, sin embargo, a pesar de ello el proceso no resulta exitoso porque no se tienen en cuenta las etapas y no se ejecuta a cabalidad el plan de rehabilitación que es fundamental para el proceso. Por lo tanto, las mayores dificultades no se encuentran inmersas en las guías para desarrollar la intervención sino en la falta de capacitación del tema y en la ausencia de cumplimiento de estándares de calidad de las organizaciones.

Por su parte, Ceballos y Campos (2020) desarrollaron una indagación intitulada: Perfil del Retiro Laboral Temprano en Población Uniformada de la Policía de Colombia, cuyo objetivo fue establecer un perfil demográfico de uniformados retirados de la policía nacional de Colombia, este estudio abordó el tema de salud como base explicativa del fenómeno del retiro laboral temprano.

Metodología

La metodología utilizada fue cuantitativa, la población analizada fue de policías retirados de ambos sexos entre 18 a 65 años, los cuales iniciaron un proceso de retiro laboral temprano, arrojando como resultados de 51,567 policías retirados a nivel nacional, de los cuales 3,395 eran mujeres y 48,172 hombres, siendo el tipo de retiro más frecuente el voluntario, por motivos de accidente o enfermedad, en muchos casos de origen ocupacional.

De allí que el objetivo del artículo es divulgar los resultados acerca de la situación actual sobre la reubicación laboral de los funcionarios policiales con discapacidad parcial permanente de origen ocupacional adscritos al Instituto de Policía del Estado Bolivariano de Aragua, Maracay – Venezuela, el cual presenta la estructura normalizada internacional IMRyD.

Se trató de una investigación de campo, cuantitativa, método inductivo, diseño no experimental, nivel descriptivo. La técnica de recolección de información fue la encuesta, a través de un cuestionario auto administrado de preguntas de opción de respuestas dicotómicas (Si y No), de 20 ítems, mediante el formulario google forms, aplicado a una muestra intencional de 30 funcionarios policiales en condición de reposo médico, la técnica de análisis de datos utilizada fue el análisis porcentual, cuyos resultados se presentan en cuadros y gráficos en función de las variables e indicadores. Para tomar las decisiones en cuanto a emitir un juicio favorable o no en función de los porcentajes obtenidos en cada caso se asumió la Escala Ad Hoc que se presenta en el Cuadro 1, a continuación:

Cuadro 1
Escala Ad Hoc

% Cuantitativo	Juicio Cualitativo
0-50	Buena
51-75	Regular
76-100	Deficiente

Fuente: Elaboración propia

Resultados y Discusión

Los resultados están relacionados con datos de frecuencia y porcentajes que se obtuvieron al aplicar el cuestionario a la muestra objeto de estudio; la cual se midió a través de dos variables (1) causas y tipo de discapacidad que comprende dos dimensiones: física y laboral, y (2) situación actual que comprende dos dimensiones jurídica, y administrativa, con un total de veinte (20) indicadores e ítems, cuyos resultados se presentan a continuación en los cuadros del 3 al 9 y los gráficos del 1 al 7.

Variable Causas y Tipos de Discapacidad

Cuadro 2
Dimensión Física

Indicadores	Alternativas			
	SI		NO	
	F	%	F	%
1. Tipo de Discapacidad	20	66,6	10	33,3
Extremidades	15	50	15	50
2. Causa de la Discapacidad	20	66,6	10	33,3
Accidentes Laborales	30	100	-	-
-Heridas por Arma de Fuego	15	50	15	50
-Colisiones / Arrollamiento	20	66,6	10	33,3
Enfermedades Ocupacionales	30	100	-	-
-Psico-sociales	25	83,4	5	16,6
-Musculo-Esqueleticas	20	66,6	10	33,3
-Cardiovasculares	20	66,6	10	33,3
3. Conocimiento de Casos	30	100	-	-
4. Accesibilidad Infraestructura	30	100	-	-
Promedio		76,40		23,60

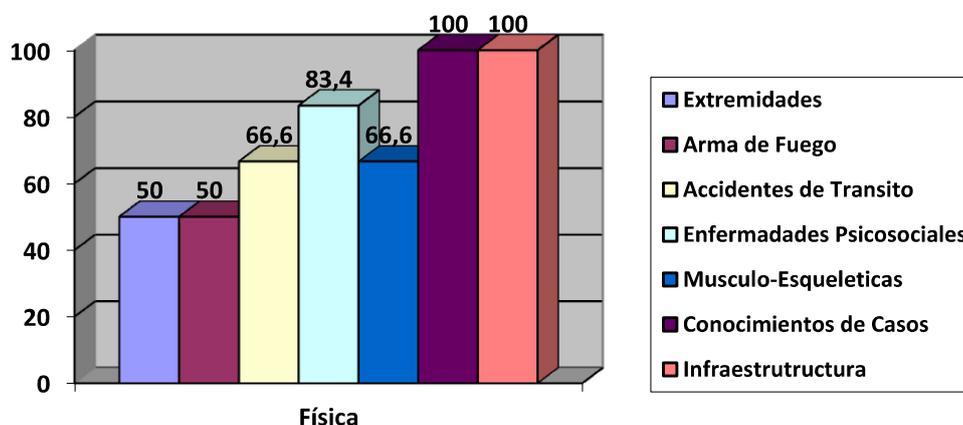


Gráfico 1. Dimensión Física

El promedio favorable para la dimensión física es (76,40%) lo que de acuerdo con la escala ad hoc es deficiente, según el 66,6% de los encuestados, la discapacidad ocupacional sobrevenida es física, y el 50% opina que afectan las extremidades del cuerpo superiores o inferiores, a juicio del 66,6 % de los encuestados, la principal causa de discapacidad en los funcionarios policiales son los accidentes, el 100% de los funcionarios policiales considera que son susceptibles de sufrir accidentes laborales entre los que destacan en orden de incidencia accidentes de tránsito en primer lugar (66,6%), seguido de heridas con arma de fuego (50%).

La totalidad de los encuestados opinan que los funcionarios policiales son proensos a sufrir enfermedades ocupacionales, siendo la mayor prevalencia las psico-sociales (83,4%), seguidas de las musculo-esqueleticas y cardiovasculares (66,6%). En cuanto a tener conocimiento de funcionarios que hayan sufrido accidentes o enfermedades que hayan provocado una

discapacidad, el 100% afirmó conocer algún caso, y finalmente, en cuanto a considerar que la infraestructura, de las instalaciones policiales cumple con parámetros de accesibilidad para personas con discapacidad, la totalidad opinó que son inadecuadas.

Cuadro 3
Dimensión Laboral

Indicadores	Alternativas			
	SI		NO	
	F	%	F	%
Ausencia				
5.Puesto Acorde	20	66,6	10	33,3
6.Orientación Laboral	30	100	-	-
7.Respeto Compañeros	20	66,6	10	33,3
8.Jefe empático	20	66,6	10	33,3
9.Satisfacción Laboral	20	66,6	10	33,3
Promedio		73,30		26,70

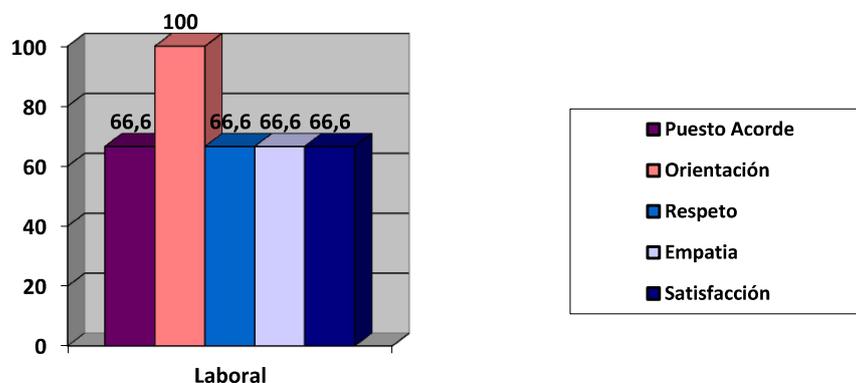


Gráfico 2. Dimensión Laboral

El promedio favorable para la dimensión laboral es (73,30%) lo que de acuerdo con la escala ad hoc es deficiente, el 66,6 % opina que el puesto de trabajo es inadecuado, el 100% considera que hay ausencia de orientación

laboral, el 66,6% manifiesta la ausencia del respeto de los compañeros y la empatía del superior inmediato, idéntico porcentaje expresa la ausencia de satisfacción laboral.

Cuadro 4
Variable Causas y Tipos

Dimensión	Promedio	Juicio Cualitativo
Física	76,40 %	Deficiente
Laboral	73,30%	Deficiente
Promedio	74,85%	Deficiente

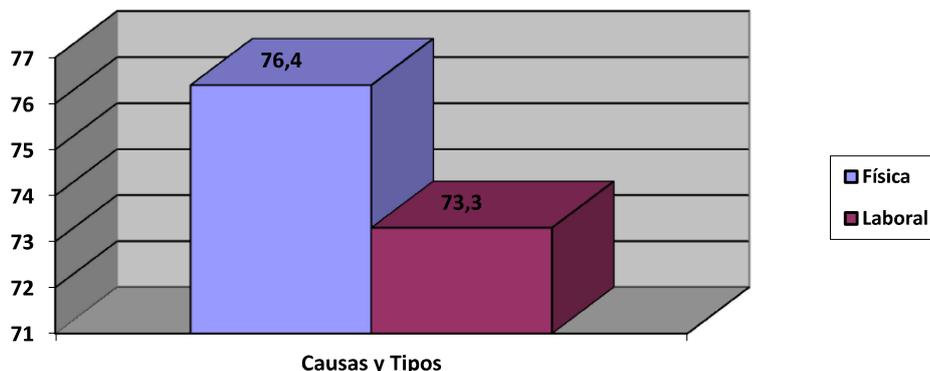


Gráfico 3. Variables Causas y Tipos

En relación a la variable causas y tipos el promedio favorable para la variable es (74,85%) el cual es deficiente de acuerdo con la escala ad hoc, si bien ambas dimensiones son deficientes, prevalece la física (76,40%) seguida de la laboral (73,30%) lo que evidencia la importancia de gestionar adecuadamente la salud y seguridad laboral en la institución policial caso de estudio.

Variable Situación Actual

Cuadro 5
Dimensión Jurídica

Indicadores	Alternativas			
	SI		NO	
	F	%	F	%
10. Conocimiento Legislación	15	50	15	50
11. Notificación INPSASEL	-	-	30	100
12. Certificación Discapacidad O	-	-	30	100
13. Indemnización	-	-	30	100
Promedio		12,50		87,50

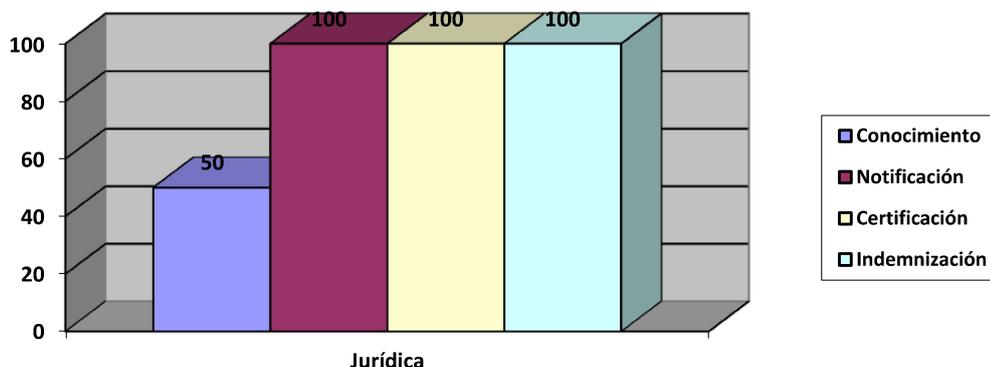


Gráfico 4. Dimensión Jurídica

El promedio favorable para la dimensión jurídica es (87,50%) lo que de acuerdo con la escala ad hoc es deficiente, apenas el 50 % afirma tener algún conocimiento sobre la legislación que regula lo inherente a la discapacidad ocupacional, el 100% considera que hay ausencia total de notificación a inspasel, subsecuentemente inexistencia de la certificación de la discapacidad ocupacional, y por ende inexistencia de indemnización.

Cuadro 6
Dimensión Administrativa

Indicadores	Alternativas			
	SI		NO	
	F	%	F	%
Registro de Estadísticas	-	-	30	100
Medidas de Apoyo Institucional	-	-	30	100
Reubicación Adecuada	-	-	30	100
Reentrenamiento	-	-	30	100
Seguimiento	-	-	30	100
Manual de Procedimientos	-	-	30	100
Lineamientos	-	-	30	100
Promedio		--		100

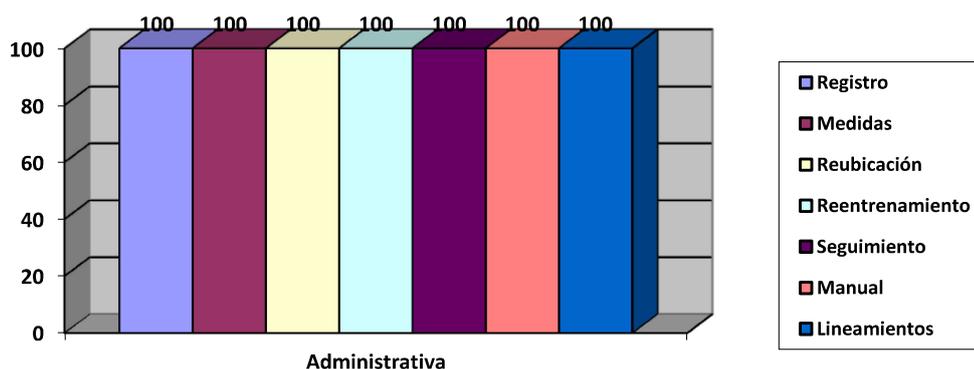


Gráfico 5. Dimensión Administrativa

El promedio favorable para la dimensión jurídica es (100%) lo que de acuerdo con la escala ad hoc es deficiente, el 100 % de los encuestados coincide en que no se llevan estadísticas de causas de reposos médicos, de accidentes, enfermedades ni de discapacidad ocupacional, que no existen medidas de apoyo institucional, no se realiza una adecuada reubicación, no se realiza reentrenamiento, ni seguimiento, no existe un manual ni tampoco lineamientos, lo cual reitera la importancia de la investigación y su aporte con los lineamientos elaborados.

Cuadro 7
Variable Situación Actual

Dimensión	Promedio	Juicio Cualitativo
Jurídica	87,50 %	Deficiente
Administrativa	100%	Deficiente
Promedio	93,75	Deficiente

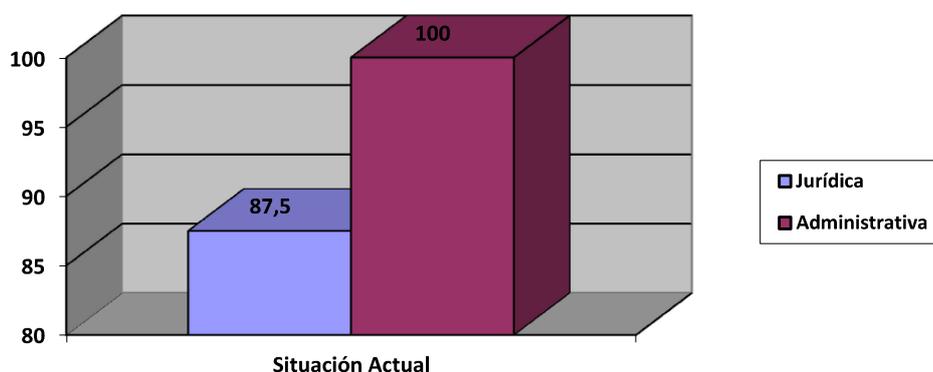


Gráfico 6. Variable Situación Actual

En relación a la variable situación actual el promedio favorable (93,75%) es deficiente de acuerdo con la escala ad hoc, ambas dimensiones son deficientes, con prevalencia de la dimensión administrativa (100%), seguida de la dimensión jurídica (87,50%) lo que evidencia debilidades en la gestión adecuada del talento humano policial.

Cuadro 8
Integración de Variables

Dimensión	Promedio	Juicio Cualitativo
Causas y Tipos	74,85%	Deficiente
Situación Actual	93,75%	Deficiente

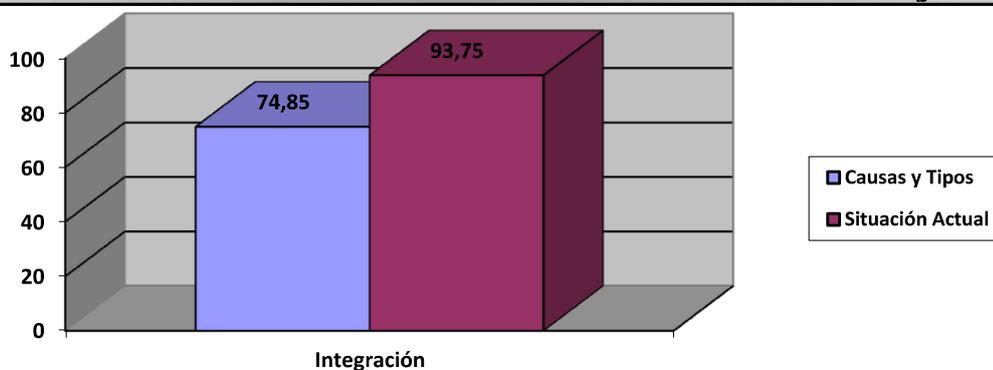


Gráfico 7. Integración de Variable

Aun cuando ambas variables son deficientes, prevalece la variable situación actual (93,75%) seguida de la variable causas y tipos (74,85%), lo que evidencia que requiere atención inmediata la gestión de la salud y seguridad laboral de manera conjunta con la gestión del talento humano policial, en tal sentido, se aspira que los lineamientos presentados, coadyuven a adecuar la atención de los casos de discapacidad ocupacional, en tanto que la dirección de talento humano se aboca a la realización de un manual de procedimientos.

-La mayoría de las ausencias laborales que se presentan en la institución policial caso de estudio se relacionan con accidentes o enfermedades de origen laborales, lo que algunos casos degenera en algún tipo de discapacidad, que, de acuerdo a su gravedad y grado, en el peor de los casos exigirá el retiro definitivo del funcionario por medio de las figuras de jubilación o pensión, y en aquellos casos de discapacidad parcial permanente, el proceso de reintegro y reubicación laboral, una vez obtenida el alta médica y la autorización de volver a trabajar por parte del médico tratante.

su puesto original, donde pueda desempeñar una actividad laboral acorde a la capacidad funcional residual existente como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional. Por su parte, Pinto y Orozco (2021) señalan que se puede entender como el retorno del trabajador con discapacidad parcial a un cargo compatible con su nueva situación de salud.

-El proceso de reintegro laboral abarca una serie de análisis y seguimiento de los casos, donde lo que se pretende es garantizar un óptimo regreso a cada uno de los trabajadores que tuvieron incapacidades prolongadas.

-Se debe realizar un seguimiento a aquellos funcionarios que presentan cambios en sus resultados al realizar sus labores habituales luego de la transición enfermedad-rehabilitación, con el propósito de favorecer un ambiente laboral que garantice el adecuado regreso y reubicación del funcionario policial con discapacidad ocupacional en su nuevo puesto de trabajo, con las condiciones óptimas para continuar desempeñando sus labores habituales.

-Se evidencia la necesidad de crear dentro de la oficina de Talento Humano, el departamento de Gestión de la Salud y Seguridad Laboral, que pueda llevar correcta y oportunamente las estadísticas relacionadas con accidentes y enfermedades de origen ocupacional, clasificándolas y discriminándolas, por duración del reposo, gravedad de la lesión, miembros del cuerpo lesionados, discapacidades sobrevenidas, y todo lo relativo a la promoción, prevención, cuidado y autocuidado de los funcionarios policiales, así como lo relativo al seguimiento y apoyo durante el reposo y posterior, al reintegro y reubicación laboral.

-Es necesario implementar un procedimiento estándar de reincorporación y reubicación laboral del funcionario policial que haya adquirido una discapacidad ocupacional, en tal sentido, se recomienda aplicar los lineamientos que se presentan a continuación

-Se necesita crear un ambiente laboral estable y una red de apoyo donde el funcionario policial pueda seguir las indicaciones del médico tratante para garantizar su salud integral en su nueva situación. A su vez, es fundamental el crear el compromiso del funcionario policial para que se sienta cómodo al solicitar ayuda en el momento oportuno; es decir, cuando sienta que su estado físico o emocional se está viendo comprometidos.

Al respecto, Sánchez (2015) afirma que la deficiente reubicación laboral del funcionario policial con discapacidad genera una respuesta negativa a su estilo de vida y en el desarrollo dentro del vínculo familiar y sociedad

-La institución policial en general y la oficina de talento humano de manera específica tienen una responsabilidad no solo en la prevención y en el control de los riesgos, sino también en la estructuración de programas de reincorporación temprana, que le permita al funcionario policial retornar a las actividades laborales, generando valor y beneficio a todas las partes interesadas. Se recomienda establecer programas específicos que permitan realizar el acompañamiento a los funcionarios policiales lesionados que tanto lo necesitan por los largos periodos por fuera del trabajo y las modificaciones que supone su reintegro y reubicación laboral.

Referencias

- Alvares, N. y Najul, MI (2020). Accidentes de trabajo y discapacidad en policías municipales de Iribarren del Estado Lara. *Revista Venezolana De Salud Pública*, 8 (1), 2-16. Documento en línea. Disponible en: <https://revistas.uclave.org/>
- Ceballos y Campos (2020). Perfil del Retiro Laboral Temprano en Población Uniformada de la Policía de Colombia. Tesis de grado para optar al título de Magister en Salud Pública. Bogotá, Colombia: Universidad de Rosario
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2009). Gaceta Oficial Extraordinaria 5.908 de fecha 19 de febrero. Caracas: Asamblea Nacional Constituyente
- Giraldo, J. (2021). Reintegro y reubicación laboral: una revisión. Trabajo de grado para optar al grado de Especialista en Psicología Ocupacional y Organizacional. Bogotá, Colombia: Universidad del Bosque
- Ley del Estatuto de la Función Pública (2021). Gaceta Oficial N°. 6.650 de fecha 22 de septiembre. Caracas: AN
- Pinto, A. y Orozco, Y. (2021). Diseño de protocolos de rehabilitación y reubicación post incapacidad por accidente de trabajo y/o enfermedad laboral, en la empresa: Medina Vargas Estructuras S.A.S. Trabajo de Grado para optar al título de Especialista en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo. Bogotá, Colombia: Universidad ECCI
- Sánchez, P. (2015). Inclusión Laboral de Servidores Policiales con Discapacidad. Trabajo de Grado para optar al título de Magister en Gerencia de Servicios de Salud. Ambato, Ecuador: Universidad Regional Autónoma de los Andes
- Valverde, W. (2020). Rehabilitación Laboral, Reincorporación Laboral y Reubicación Laboral: Consideraciones Específicas. Documento en línea. Disponible en: <https://www.linkedin.com>