



**UCASAL**  
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SALTA

**Facultad de Economía y Administración**

**LICENCIATURA EN RECURSOS HUMANOS**

**TRABAJO FINAL DE GRADO**

Titulo:

**Las condiciones de trabajo que afectan la  
calidad de vida de los Oficiales Superiores –  
Jefes de la Policía de la Provincia de Salta**

Alumna:

**SILVINA DAIANA MAMANI**

**Año 2023**

## **AUTORIDADES**

### **Gran Canciller**

S.E.R. Mons. Mario Antonio Cargnello Arzobispo de Salta

### **Rector**

Ing. Rodolfo Gallo Cornejo

### **Decano de la Facultad de Economía y Administración**

Dr. Juan Lucas Dapena Fernández

### **Secretaria Técnica**

Lic. Virginia Echevarria

### **Coordinadora Académica de Carreras Distancia**

Cra. María Lorena Soria

### **Jefa de la Carrera Licenciatura en Recursos Humanos**

Dra. Celina Caro

### **Profesoras de la Cátedra Trabajo Final de Graduación**

Lic. Silvina Vanesa Abud Rodríguez

Lic. María Mercedes Rodríguez Lauandos

## **DEDICATORIAS**

*Mi trabajo final lo dedico en primer lugar a mi hija  
María Valentina, por haber sido mi compañera en este camino y  
por ser la motivación e inspiración a  
superarme en el día a día; a mis abuelos Adela y Damián  
por ser los pilares fundamentales en mi vida y acompañarme  
en todos mis proyectos, por ser el ejemplo de personas  
que luchan con constancia, esfuerzo y humildad;  
a mi hermana Romina por ser mi ejemplo a seguir,  
la guía y apoyo incondicional, e  
impulsarme a alcanzar todos mis sueños.  
Gracias a todos.*

## **AGRADECIMIENTOS**

*Mi agradecimiento para mi familia que me  
han acompañado en todas las tomas de decisiones  
de mi vida. A mis amigos, compañeros y Jefes  
con los que tuve la oportunidad de trabajar en la  
Dirección de Planeamiento; en especial a Ramón por creer  
en mi potencial y ser el mentor en el trayecto de mi carrera  
y a Marina por acompañarme en el desarrollo  
y crecimiento de mis proyectos.*

## ÍNDICE GENERAL

<b>CAPÍTULO I</b> .....	1
Introducción .....	1
Tema .....	2
Fundamentación.....	2
Problema de Investigación .....	3
Objetivos.....	4
1..1    Objetivos Generales .....	4
1..2    Objetivos Específicos .....	4
Hipótesis.....	4
Antecedentes.....	5
<b>CAPÍTULO II</b> .....	7
<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	7
1    La Policía de la Provincia de Salta en el Orden Publico.....	7
2    Régimen disciplinario .....	9
3    Condiciones de trabajo.....	10
4    Calidad de vida.....	10
5    Factores incidentes en las condiciones de trabajo de la Policía.....	12
6    Efectos posibles de la Modalidad percibida.....	13
7    Riesgos Psicosociales.....	17
<b>CAPÍTULO III</b> .....	18
Estrategia Metodológica .....	18
Población.....	18
Muestra:.....	18
Técnicas de recolección de datos .....	18
1    ENCUESTAS: .....	19
2    ENTREVISTAS: .....	19
3.    ANÁLISIS DOCUMENTAL: .....	19

<b>CAPÍTULO IV</b> .....	20
4. Análisis e interpretación de resultados .....	20
4..1 RESULTADOS DE ENCUESTAS .....	20
4..2 RESULTADOS DE ENTREVISTAS .....	32
4..3 RESULTADOS DE ANÁLISIS DOCUMENTAL .....	34
<b>CAPÍTULO V</b> .....	56
Conclusiones .....	56
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	59
<b>ANEXO I</b> .....	62
Formulario 1: ENCUESTA PARA OFICIALES SUPERIORES - JEFES .....	62
Formulario 2: ENTREVISTA PARA OFICIALES SUPERIORES - JEFES .....	65

## ÍNDICE DE CUADROS

<b>CUADRO N° 1:</b> Población .....	18
<b>CUADRO N° 2:</b> Personal Superior entrevistado.....	32

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico N° 1:</b> Organigrama Policía de la Provincia de Salta .....	8
<b>Gráfico N° 2:</b> Jerarquía personal encuestado .....	21
<b>Gráfico N° 3:</b> Categoría del área a cargo.....	22
<b>Gráfico N° 4:</b> Cantidad promedio de efectivos a cargo. ....	23
<b>Gráfico N° 5:</b> Importancia de la presencia. ....	24
<b>Gráfico N° 6:</b> Grupo familiar.....	25
<b>Gráfico N° 7:</b> Edad de sus hijos .....	26
<b>Gráfico N° 8:</b> Cuidado de hijos.....	27
<b>Gráfico N° 9:</b> Tiempo con hijos .....	28
<b>Gráfico N° 10:</b> Licencia médica por estrés laboral .....	29
<b>Gráfico N° 11:</b> Padecimiento de enfermedades.....	30
<b>Gráfico N° 12:</b> Padecimiento de enfermedades.....	31
<b>Gráfico N° 13:</b> Comparativo en relación a cantidad de áreas y cantidad de efectivos (Of. Superior – Jefe) .....	35
<b>Gráfico N° 14:</b> Representación porcentual cargos de Of. Superiores – Jefes y Of. Subalternos.....	35
<b>Gráfico N° 15:</b> Resultados hipertensión discriminado por rango jerárquico .....	39
<b>Gráfico N° 16:</b> Resultados total porcentual de hipertensión .....	39
<b>Gráfico N° 17:</b> Resultados de dolencias cardíacas discriminado por rango jerárquico .....	40
<b>Gráfico N° 18:</b> Resultados total porcentual de dolencias cardíacas. ....	41
<b>Gráfico N° 19:</b> Resultados de anemia discriminado por rango jerárquico.....	42
<b>Gráfico N° 20:</b> Resultados total porcentual de anemia. ....	42
<b>Gráfico N° 21:</b> Resultados de edema discriminado por rango jerárquico .....	43
<b>Gráfico N° 22:</b> Resultados total porcentual de edema. ....	43
<b>Gráfico N° 23:</b> Resultados de diabetes discriminado por rango jerárquico .....	44
<b>Gráfico N° 24:</b> Resultados total porcentual de diabetes. ....	45
<b>Gráfico N° 25:</b> Resultados de índice de masa corporal discriminado por rango jerárquico. ....	46
<b>Gráfico N° 26:</b> Resultados total porcentual de Índice de masa corporal.....	46
<b>Gráfico N° 27:</b> Resultados de glucemia discriminado por rango jerárquico. ....	47
<b>Gráfico N° 28:</b> Resultados total porcentual de Glucemia.....	48
<b>Gráfico N° 29:</b> Resultados de Uremia discriminado por rango jerárquico .....	49

<b>Gráfico N° 30:</b> Resultados total porcentual de Uremia. ....	49
<b>Gráfico N° 31:</b> Resultados de Colesterol Total discriminado por rango jerárquico .....	50
<b>Gráfico N° 32:</b> Resultados total porcentual de Colesterol Total.....	50
<b>Gráfico N° 33:</b> Resultados de HDL Colesterol discriminado por rango jerárquico .....	51
<b>Gráfico N° 34:</b> Resultados total porcentual de HDL Colesterol.....	52
<b>Gráfico N° 35:</b> Resultados de LDL Colesterol discriminado por rango jerárquico .....	53
<b>Gráfico N° 36:</b> Resultados total porcentual de LDL Colesterol. ....	53
<b>Gráfico N° 37:</b> Resultados de Triglicéridos discriminado por rango jerárquico ..	54
<b>Gráfico N° 38:</b> Resultados total porcentual de Triglicéridos.....	54

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla N° 1:</b> Jerarquía personal encuestado .....	20
<b>Tabla N° 2:</b> Categoría del área a cargo.....	21
<b>Tabla N° 3:</b> Cantidad de efectivos a cargo. ....	22
<b>Tabla N° 4:</b> Importancia de la presencia. ....	23
<b>Tabla N° 5:</b> Grupo familiar.....	24
<b>Tabla N°6:</b> Edad de sus hijos .....	25
<b>Tabla N°7:</b> Cuidado de hijos.....	27
<b>Tabla N°8:</b> Tiempo con hijos .....	28
<b>Tabla N°9:</b> Licencia médica por estrés laboral .....	29
<b>Tabla N°10:</b> Padecimiento de enfermedades.....	30
<b>Tabla N°11:</b> Aporte o sugerencias.....	31
<b>Tabla N° 12:</b> Numerarios (Cantidad de áreas y personal).....	35
<b>Tabla N° 13:</b> Numerarios (Cantidad de áreas y personal).....	36
<b>Tabla N° 14:</b> Certificaciones medicas nutricional (Oficiales Superiores – Jefes).....	37
<b>Tabla N° 15:</b> Certificaciones medicas nutricional - HIPERTENSIÓN .....	39
<b>Tabla N° 16:</b> Certificaciones medicas nutricional – Dolencias Cardíacas .....	40
<b>Tabla N° 17:</b> Certificaciones medicas nutricional – Anemia. ....	41
<b>Tabla N° 18:</b> Certificaciones medicas nutricional – Edema. ....	43
<b>Tabla N° 19:</b> Certificaciones medicas nutricional – Diabetes. ....	44
<b>Tabla N° 20:</b> Certificaciones medicas nutricional – Índice de Masa Corporal. ...	45
<b>Tabla N° 22:</b> Certificaciones medicas nutricional – Glucemia. ....	47
<b>Tabla N° 23:</b> Certificaciones medicas nutricional – Uremia.....	48
<b>Tabla N° 24:</b> Certificaciones medicas nutricional – Colesterol Total. ....	50
<b>Tabla N° 25:</b> Certificaciones medicas nutricional – HDL Colesterol. ....	51
<b>Tabla N° 26:</b> Certificaciones medicas nutricional – LDL Colesterol.....	52
<b>Tabla N° 27:</b> Certificaciones medicas nutricional – Trigliceridos. ....	54

# CAPÍTULO I

## Introducción

El presente trabajo de investigación denominado “LAS CONDICIONES DE TRABAJO QUE AFECTAN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS OFICIALES SUPERIORES – JEFES DE LA POLICÍA DE LA PROVINCIA DE SALTA, EN EL PERIODO 2.023”, está compuesto por cinco capítulos en los cuales se desarrolla el estudio de las consecuencias que afectan la calidad de vida de los Oficiales Superiores y Jefes de la Policía de la Provincia de Salta.

El objetivo de dicho trabajo se origina en el análisis de la modalidad de trabajo que se implementa actualmente para los Oficiales Supriores y Jefes. Asimismo, en dicha investigación surge el planteamiento a indagar sobre los factores que afectan la calidad de vida del personal Superior, contextualizado en el ámbito salud, familiar y laboral.

Consecuentemente el estudio realizado permitirá determinar la posibilidad llevar a cabo una nueva organización de los efectivos a los fines de propiciar a una mejora en la calidad de vida del personal, sin que ello signifique una disminución del cumplimiento de la función y responsabilidad que les compete.

De la investigación realizada, surge que la mayoría de la población analizada considera la importancia de la presencia y supervisión de la figura del Oficial Superior y Jefe en las diferentes áreas que le son asignados como titulares y responsables del buen funcionamiento de las mismas, sin embargo, teniendo en cuenta la organización del recurso a los fines de no causar perjuicios en el cumplimiento del servicio, surge la posibilidad de una mejor organización en la jornada laboral.

## **Tema**

# **CONDICIONES DE TRABAJO DE LA POLICÍA DE SEGURIDAD DE LA PROVINCIA DE SALTA.**

## **Fundamentación**

Primeramente es importante hacer mención a que los funcionarios policiales de la Policía de la Provincia de Salta se encuentra enmarcado en el contexto de la Ley N° 7742/12 que determina su MISIÓN en el cumplimiento de las funciones como “policía de seguridad”, para resguardo de la vida, los bienes y demás derechos de las personas que residan, permanezcan o transiten por el territorio provincial, y como “auxiliar de la justicia”, conforme lo establece los códigos procesales pertinentes, y en aquellos casos en que las leyes y sus reglamentos así lo dispongan; sin que ello signifique una disminución en el cumplimiento de la misión y funciones esenciales de seguridad y de prevención.

Ahora bien en el trabajo policial el mismo suele presentar diversas diferencias con otros trabajos en los que las personas cumplen determinados horarios y cumplido el mismo se da por finalizada su jornada, viéndose reflejado asimismo que en la Institución Policial no ocurre lo mismo, siendo que en esta existen diferente tipos de modalidades de trabajo tales como ser “TURNO”, “TERCIO”, “24x48 hs.”, como así también en la mayoría de las ocasiones la jornada laboral suele extenderse fuera de las horas laborales diarias, lo cual genera una sobrecarga, debido a que está obligado a responder en todo momento como miembro de la institución.

Asimismo, a pesar ciertas excepciones en donde se demande una flexibilización en las funciones del Policía, como ser la avalada por la Resolución JP N° 28.591 y homologada por Resolución del Ministerio de Seguridad N° 141/22 denominada Régimen Laboral Adaptado que alcanza únicamente a madres o padres de hijos con discapacidad, no existe ninguna otra norma que impida el ejercicio de esta modalidades de trabajo, teniendo que acatar dicho Régimen cualquiera que se encuentra dentro de dicho rango y desee ser parte de la Policía de la Provincia de Salta.

En tal sentido, dicha situación demanda un análisis mucho más profundo de estas condiciones de trabajo, puesto que, se observan múltiples consecuencias de la modalidad percibida en el desarrollo psicosocial, familiar y de salud de los OFICIALES JEFES – SUPERIORES DE LA POLICÍA DE LA PROVINCIA DE SALTA.

En lo que respecta a los autores Richard y Fell; y Blackmore *“los policías enfrentan más situaciones problemáticas en el área de la salud y lo familiar que en los demás profesionales, teniendo mayores tasas de dificultades familiares y de divorcios y, abarcando un sinnúmero de consecuencias en el ámbito de la salud, siendo el estrés una de las más nombradas. Los mismos se relacionan con las labores de los agentes, originándose en los escenarios con peligro, riesgo, entre otros y habiendo elementos asociados con la organización”* (1947:47-55).

Es por todo ello que resulta necesario replantear las modalidades de trabajo que permita una unificación y establecimiento de horarios que mejoren la Calidad de Vida personal y familiar, sobre todo considerando el agrupamiento de Personal Superior, específicamente las categorías de Oficiales Superiores y Oficiales Jefes quienes por su responsabilidad funcional cumplen un esfuerzo extra en el puesto de trabajo dividiéndose su horario laboral en doble turno, lo que muchas veces sobrepasa la carga horaria legal.

¿Cómo influye la modalidad de trabajo en la calidad de vida de Oficiales jefes y Superiores de la Policía de la Provincia de Salta y cuáles son los efectos posibles que la misma produce, en el año 2.023?

### **Problema de Investigación**

El presente trabajo de investigación será puesto en marcha en la Policía de la Provincia de Salta, exponiendo y enmarcado en la estructura funcional de los recursos humanos, haciendo foco en la modalidad de trabajo se implementa para los Oficiales Superiores y Jefes en un sistema de entre turnos siendo el mismo generalmente se cumple de hs. 07:00 a 14:00 y 19:00 a 23:00 en una jornada laboral diaria, la misma dispuestas teniendo en cuenta la función y responsabilidad que demanda el cargo que se le asigna, pudiendo de ello poder determinar los

efectos que se producen con dicha modalidad, surgiendo como consecuencia en la calidad de vida laboral y personal de los efectivos que ocupan dichos cargos.

¿Cómo influye la modalidad de trabajo en la calidad de vida de Oficiales jefes y Superiores de la Policía de la Provincia de Salta y cuáles son los efectos posibles que la misma produce, en el año 2.023?

## **Objetivos**

### **Objetivos Generales**

- Analizar cómo influye la modalidad de trabajo en la calidad de vida de Oficiales Jefes y Superiores de la Policía de la Provincia de Salta, en el año 2.023.

### **Objetivos Específicos**

- Determinar la modalidad de trabajo en los que los oficiales Jefes y Superiores efectúan en una jornada laboral diaria en la Policía de la Provincia de Salta, con asiento en todas las áreas situadas en la Provincia de Salta.
- Identificar las consecuencias de los horarios establecidos en las jornadas laborales de los oficiales Jefes y Superiores de la Policía de la Provincia de Salta, con asiento en todas las áreas situadas en la Provincia de Salta.

## **Hipótesis**

- ❖ La modalidad de trabajo implementada para el personal superior (Oficiales Superiores, Jefes y Subalternos) de la Policía de la Provincia de Salta. produce en la salud y relación familiar de los efectivos por las múltiples consecuencias tales como ser ausencia familiar, enfermedades (cardíacas, obesidad, y/u otras patologías) que surgen de dicha modalidad.

## **Antecedentes**

Graciela Beatriz Graneros, Lic. Cecilia Zugazaga (2018) en su investigación titulada *Estrés laboral en Personal Policial con turnos rotativos y fijos*, en la Universidad Abierta Interamericana presenta el estudio basado en agentes de policía, cuya labor es percibida como altamente estresante por la amenaza de violencia en las calles, alta demanda del público y la exigencia de eficacia y probidad policial, adoptando como objeto de estudio evaluar las diferencias entre los grados de estrés laboral en agentes de policías de ambos sexos, que se desempeñan en turnos rotativos y fijos. Para dicho estudio utilizó una metodología de carácter descriptivo de corte transversal con un abordaje cuantitativo, estableciendo como población la compuesta por policías de ambos sexos de 20 a 55 años de edad, pertenecientes a la Superintendencia Federal de Transporte, de los cuales un grupo trabaja rotando sus horarios laborales, y el otro trabaja con horarios fijos, todos residentes en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, de ello la muestra se encuentra compuesta por 80 policías de ambos sexos, 41 varones (51,3%) y 39 mujeres (48,8%), cuyas edades estaban comprendidas entre los 20 y los 55 años de edad, aplicando la técnica de muestreo no probabilístico. Como instrumentos de investigación se empleó el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT – OMS.

Andreoli et al. (2019) tienen como finalidad en la investigación realizada indagar y exponer las condiciones reales de trabajo del personal policial que realiza funciones en la zona céntrica y semicéntrica de la ciudad de La Plata, población que toman como objeto de análisis con la intención de exhibir los datos obtenidos y reflexionar sobre su adecuación a las normas vigentes en materia de derechos del trabajador. La elección del tema de estudio radica en entender que el Servicio de Seguridad Pública constituye uno de los pilares esenciales para la convivencia pacífica de la sociedad; del mismo modo se cree que las condiciones de la labor de los trabajadores que operan en dicho sistema deben ser dignas, se erigen como un elemento esencial e insoslayable en vías de la correcta prestación de un servicio de trascendencia social, tomando como referencia el concepto de trabajo de la OIT. Tuvo como objetivo, describir y analizar las condiciones y medioambiente de trabajo del personal de la policía de la Provincia de Buenos Aires que cumple funciones en la Jefatura Distrital La Plata Centro y las Comisarias La Plata 1°, 2°,

4°, 5° y 9°. De ello poder llevar a cabo el análisis de la organización del trabajo, aplicación de normas en materia de higiene y seguridad laboral, identificar las consecuencias sobre la salud psicofísica del trabajador de la organización del trabajo, especialmente en lo que se refiere a la jornada de trabajo de la población estudiada, la higiene del sueño; y la repercusión en su ámbito socio familiar, descripción de la percepción de los propios agentes.

Para el desarrollo de la investigación, se utilizó un tipo de investigación descriptiva con metodología cualitativa efectuándose para ello entrevistas en profundidad semidirigidas al personal policial, método cuantitativo, a través de encuestas utilizando cuestionarios semiestructurados con preguntas abiertas y cerradas, la cual se realizó por medio del método de muestreo aleatorio simple, excluyendo al personal entrevistado con el fin de ampliar la muestra. De ese modo todo el personal policial dependiente del Distrital La Plata Centro y las cinco Comisarias subordinadas tuvieron la misma probabilidad de ser elegidos para la encuesta obteniendo un muestreo probabilístico.

Por último, Rodríguez et al. (2020) presentan un estudio realizado que pretende evaluar tres dimensiones de las condiciones laborales que se observan dentro de la problemática y población de estudio en la que se pretende establecer la relación existente entre las condiciones laborales y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa del sector privado de la ciudad de Pereira; realizándose un estudio con enfoque cuantitativo y correlacional, con una muestra integrada por 30 colaboradores de la organización y los cuales fueron evaluados por medio de la aplicación de una encuesta de construcción propia para evaluar condiciones laborales contemplando aspectos como demandas físicas y ambientales, demandas del trabajo y recompensa, además aplicando el instrumento de satisfacción laboral, a los fines de indagar los grados de satisfacción en niveles de frecuencia de las diferentes actividades y que están ligadas a las condiciones mencionadas. Surgiendo de conclusión que existe una relación significativa respecto a la afectación y grados de insatisfacción con las dimensiones establecidas de condiciones laborales, primando las condiciones físicas y ambientales, seguidas de la recompensa.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 1. La Policía de la Provincia de Salta en el Orden Publico

Conforme la Ley Orgánica Policial N° 7742, en su Art. 1° se define a la Policía de la Provincia de Salta como una “Institución civil, disciplinada, armada, jerarquizada, profesionalizada y depositaria de la fuerza pública delegada por el Estado Provincial. Desempeña sus funciones conforme a la Constitución Nacional, Constitución Provincial, Leyes, Decretos y demás normas vigentes, para proteger el orden público, previniendo y repeliendo contravenciones y delitos, con estricto respeto a los Derechos Humanos”

Asimismo (Art. 4°) su misión esencial es el cumplimiento de las funciones de Policía de Seguridad, para el resguardo de la vida, los bienes y demás derechos de las personas que residan permanezcan o transiten por el territorio provincial, (Art. 5°) debiendo también ejercer funciones como auxiliar de justicia, conforme lo determinan los códigos procesales pertinentes, y en aquellos casos en que las leyes y sus reglamentos así lo dispongan; sin que ello signifique una disminución en el cumplimiento de la misión y funciones esenciales de seguridad y de prevención.

Que teniendo en cuenta lo precedentemente mencionado, resaltando la misión y función que deben cumplir los funcionarios policiales es importante traer en mención que dicha institución se encuentra conformada por un grupo de recursos humanos los cuales poseen la siguiente categoría y orden jerárquico con respecto al estamento del personal Superior:

- a) Oficiales Superiores: Comisario General, Comisario Mayor, Comisario Inspector.
- b) Oficiales Jefes: Comisario, Subcomisario.
- c) Oficiales Subalternos: Oficial Principal, Oficial Auxiliar, Oficial Ayudante, Oficial Sub Ayudante

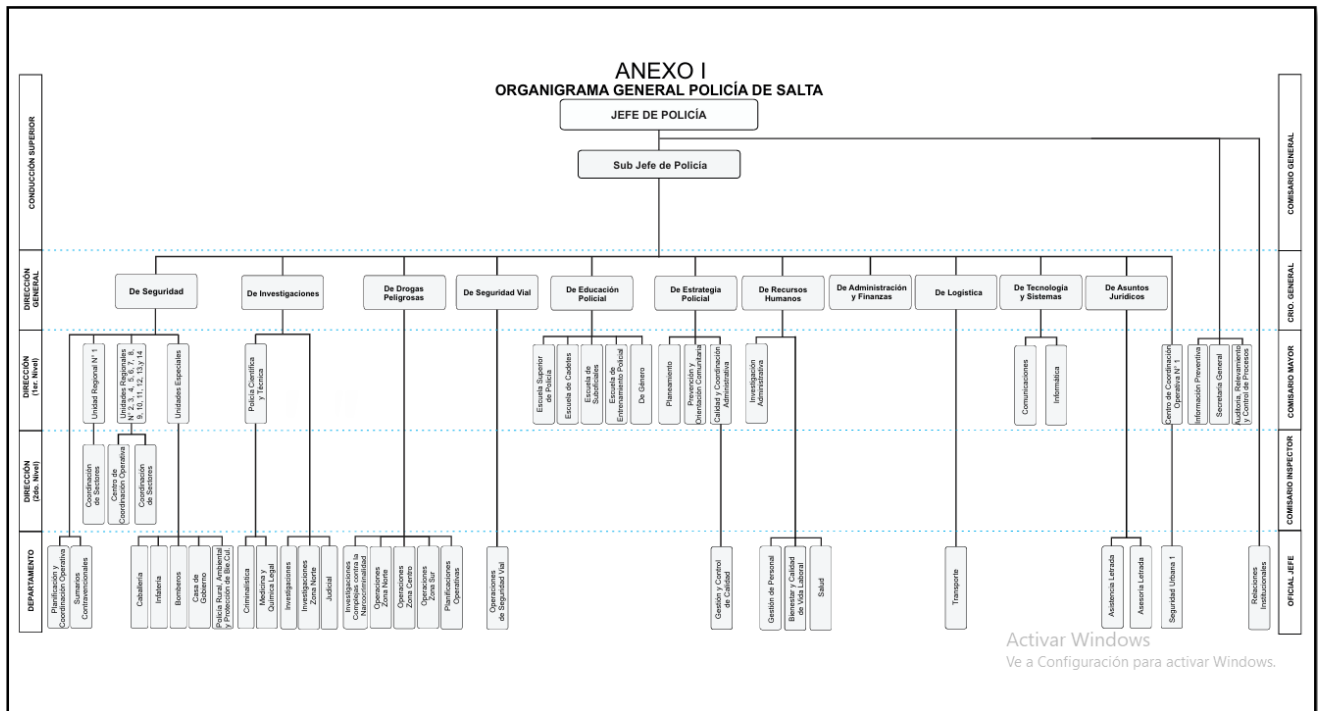
Por otra parte es necesario traer en mención que las funciones conforme a las distintas categorías y orden jerárquico no suelen ser las mismas, ya que como ser en el caso de los Oficiales Superiores y Oficiales Jefes les compete mayor responsabilidad, teniendo en cuenta que por dicho orden jerárquico se les atribuye

obligaciones tales como estar a cargo de diferentes áreas (unidades de orden público, divisiones, direcciones y direcciones generales) y por consiguiente conlleva contar con un grupo humano a cargo, debiendo ser los guías para el alcance del cumplimiento de las funciones que se les otorga.

Resaltando lo que en la normativa policial ut supra Ley Orgánica Policial 7742 establece en lo que respecta a su Estructura Orgánica y Correlación Jerárquica en su Capítulo II Art. 30 que la conducción de los órganos que componen la estructura, será ejercida jerárquicamente por personal policial en actividad, con la siguiente correlación:

- a) Conducción Superior de Policía: Comisario General.
- b) Subjefatura de Policía: Comisario General.
- c) Dirección General: Comisario General.
- d) Dirección: Comisario Mayor.
- e) Departamento: Comisario Inspector.
- f) División: Oficial Jefe.
- g) Sección: Oficial Subalterno.
- h) Oficina y Puesto de Control: Oficial Subalterno o Suboficial Superior.

**Gráfico N° 1: Organigrama Policía de la Provincia de Salta**



Fuente: Digesto Normativo Policial

De ello se ve determinada notablemente que su responsabilidad implica mayor atención y ocupación en el servicio. Asimismo resaltando y trayendo en mención las funciones y obligaciones que les son asignadas conforme a los cargos de cada Oficial Superior y Jefe se puede mencionar tales como las plasmadas en el Reglamento de Comisarias, Subcomisarias y Destacamentos aprobado mediante Resolución S.S. N° 52/99 siendo algunas de ellas, “Responder por la buena marcha de la dependencia; Asegurar el normal desenvolvimiento de los servicios de la Comisaria; Estar en conocimiento de la problemática general que emerge de la población de la jurisdicción a su cargo, constituyéndose personalmente cuando la solución sea de competencia; Dirigir la instrucción del personal que le depende y particularmente la de los Oficiales Subalternos, dedicados además preferente atención a la instrucción de los Agentes; Supervisar el horario a cumplir por el personal que le depende; entre otros”

Por otra parte, también se establece en el Capítulo II De la Oficina de Servicio Art. 12 es una de las obligaciones del Oficial Subalterno a cargo de la Oficina “Resolver, en ausencia de superiores y no mediando indicación especial, la situación de los detenidos de acuerdo con las disposiciones legales y reglamentarias; adoptando todas aquellas medidas impostergables que el servicio exija”.

## **2. Régimen disciplinario**

Conforme a la Ley N° 6193/83 del Personal Policial de la Policía de la Provincia de Salta en el cual se establece en su Art. 46° que “Sin perjuicio de la responsabilidad civil y penal que los códigos especiales determinen para el personal policial en su carácter de funcionarios públicos, la violación de los deberes policiales establecidos en las leyes, decretos, resoluciones y disposiciones policiales harán pasibles a los responsables de las siguientes sanciones disciplinarias: a) Apercibimiento; b) Arresto; c) Suspensión; d) Destitución por cesantía; y e) Exoneración.

En tal hecho, el Centro de Estudios Legales y Sociales (CELS, 1998) sostiene que “los actuales mecanismos de control interno de las fuerzas policiales no aseguran formas adecuadas y objetivas de investigación, sanción y análisis de

las faltas policiales, sino que obstruyen la presentación de denuncias y vulneran los derechos de los policías”

Investigaciones como de la Asociación de Docentes (UBA Facultad de Derecho y Ciencias Sociales 2013) hace mención que el fin de las sanciones es el de asegurar el orden dentro de la Administración y resguardar el buen funcionamiento de ella, como así también de la preservación y autoprotección de la organización administrativa, previniendo que los agentes incumplan sus deberes o violen las prohibiciones que recaen sobre ellos, asegurando la satisfacción del bien público por parte del Estado y preservar el decoro, buen orden y eficacia de la organización administrativa o motivar a los empleados a no incurrir nuevamente en una conducta prohibida o violatoria de sus deberes, y a su vez que las mismas no se generalicen”.

### **3. Condiciones de trabajo**

La OMS (2019) indica que el trabajo es beneficioso para la salud mental. Sin embargo, un entorno laboral negativo puede causar problemas físicos y psíquicos”.

La constitución de la OIT establece que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales.

Según Castillo & Prieto (2000) respecto a las condiciones laborales expresa que son todas aquellas características que giran en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute el trabajo a las personas, por ello, las condiciones laborales no solo son la higiene, seguridad, los aspectos físicos, sino también determinan los aspectos psíquicos, tecnológicos, sociales, económicos, organizacionales y otros aspectos individuales.

### **4. Calidad de vida**

Según la OMS (2019) la Calidad de vida es la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, normas y sus inquietudes.

Con este argumento podemos citar que es un campo muy abierto donde comprende factores de salud de tipo emocional, física, ser independiente, contar con relaciones que contribuyan a un mejor desarrollo y que exista relación con el entorno en que vivimos.

Ahora bien, cuando nos preguntamos en forma individual que es calidad de vida podemos expresar diversa terminología como bienestar, alcanzar logros personales y familiares, contar buen estado de salud, tener una alimentación sana, en fin, todo esto se ve relacionado a entornos sociales y culturales.

La calidad de vida individual puede entenderse como una relación global, dentro de la cual establece aspectos positivos, pero también pueden existir eventos en forma adversa en el curso de la vida individual, lo que demuestra la interrelación individual y colectiva en el ejercicio de los valores sociales. Esto nos demuestra que el concepto de calidad de vida está en constante movimiento, ya que se ve involucrada con aspectos socioeconómicos, culturales y psicológicos lo que genera en el individuo “valores positivos y negativos.”

Así podemos decir que el concepto de calidad de vida y bienestar social puede tener cinco campos a comprender como son:

1. Físico: donde puede tener aspectos de salud y seguridad física.
2. Material: contar con una vivienda digna y propia, con acceso a todos los servicios básicos, alimentos al alcance, medios de transporte.
3. Educativos: existencia y cercanía a una educación donde permita ampliar los conocimientos de forma individual y colectiva.
4. Emocional: campo muy importante para cualquier ser humano, mediante el cual permite que su estado emocional vaya creciendo e interrelacionarse eficazmente.
5. Social: donde al ser humano tiene opciones interpersonales con núcleos básicos como la familia y círculos de amistades que permitan desarrollo de este.

Es importante considerar que estos campos mencionados pueden tener una diversa influencia en factores sociales, médicos y políticos y también en los ámbitos individuales y de comunidades. Como podemos comprender, la calidad de vida no

es un proceso simple, pues requiere de un análisis minucioso al considerarse como el resultado de una interacción constante entre los factores económicos, sociales, necesidades individuales, libertad emocional, entornos ecológicos, condiciones de salud – enfermedad ya sea en forma individual y social.

## **5. Factores incidentes en las condiciones de trabajo de la Policía**

Existen múltiples factores que determinan las buenas o malas condiciones de trabajo del Jefe de Policía en el ejercicio de la conducción y representación de la Institución entre las cuales se establece:

- La modalidad de trabajo distribuida en franjas horarias discontinuas
- La falta de comunicación entre sus miembros.
- La organización de Recursos Humanos en los tres turnos
- La formalización de las Disposiciones Superiores

En razón a la normativa por la cual se rige la Institución Policía de la Provincia de Salta, es que le es facultad del titular de dicha Institución impartir directivas que surjan en necesidad a la prestación del servicio, siendo por ello que se emiten diversos comunicados a través de Memorando, Ordenes del Día, Decretos, entre otras formalizaciones internas.

Tal es el caso como ser la circular N° 193 emitida en de fecha 06 de febrero de 1907 a través de la cual se disponía los horarios en los que debían prestar servicio los Oficiales Superiores y Jefes a cargo de las unidades de orden público y/u otras áreas siendo los mismos establecidos de la siguiente forma:

Días de trabajo:

- ❖ Verano de 08:00 a 11:00 a.m. y 14:00 a 17:00 p.m.
- ❖ Invierno 09:00 a 11:00 a.m. y 13:00 a 17:00 p.m.
- ❖ Domingos y Feriados: 09:00 a 12:00 a.m.
- ❖ Los Comisarios y Sub-Comisarios de Sección permanecerán en sus puestos continuamente de 07:00 a 12:00 p.m. debiendo relevarse durante las horas en que las necesidades de vida lo exijan.
- ❖ Los Oficiales Inspectores del 1° y 2° tercio concurrirán a sus comisarias respectivas de 15:00 a 17:00 p.m y de 09:00 a 11:00 a.m. respectivamente.

Asimismo, siguiendo el contenido de la circular antes mencionada se establecía que los horarios prevalecerían “hasta nueva orden, entendiéndose que siempre que el servicio lo exija, todo el personal de la Repartición está en el deber de concurrir a cualquier hora del día o de la noche donde fuere necesaria su presencia”.

## **6. Efectos posibles de la Modalidad percibida**

### **6.1 Salud**

Conforme a la Constitución de la Organización Mundial de la Salud define a la Salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” así también que “el goce del grado máximo de la salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano sin distinción de raza, religión, ideología política o condición económica o social” (2000).

En la Institución Policial de la provincia de Salta teniendo en cuenta las modalidades de trabajo dispuestas para el personal Superior (Oficiales Superiores – Jefes) en muchas ocasiones demuestra intervenir en el estado de salud del personal teniendo en cuenta que surge de la misma metodología de trabajo cierto grado de Estrés, debilitamiento, irritabilidad entre otros factores que interfieren en el bienestar de los mismos y se ve reflejado en el momento de ejercer el mando o cumplimiento de sus funciones.

Según Fernández-Montalvo y Piñol en un sistema de turnos, “el trabajo repercute sobre la salud de forma negativa. Aunque no todos los expuestos al mismo sistema de turnos muestran las mismas secuelas: la tolerancia a los turnos laborales difiere en base a variables individuales, familiares, laborales, sociales y asociadas al sistema de turno. Los turnos rotativos son parte de las demandas laborales estresantes. Existe relación entre el trabajo con turnos rotativos y el estrés laboral. El inmutable proceso de adaptación que pasan los trabajadores es una fuente de estrés. Las dificultades con las relaciones sociales y familiares generan consecuencias negativas en la pareja y en el cuidado de los hijos. La falta de un horario común en las horas de descanso y los ratos de ocio, impide una buena programación familiar” (2000:207-222).

## **6.2 Prevención de enfermedades no profesionales**

UNICEN (2017) en su Manual de Seguridad y Salud Ocupacional expresa que “En todo el mundo las enfermedades cardiovasculares ocupan el primer lugar de las muertes por enfermedades crónicas, seguidas del cáncer, las enfermedades respiratorias y la diabetes. Es evidente que el llamado a realizar cambios en el estilo de vida es una prioridad en el tema de salud mundial. Es hora de crear conciencia, fundamentando valores sociales y responsabilidades públicas que orienten a desarrollar estrategias y conductas que permitan preservar la salud, mejorar la calidad de vida y aumentar la longevidad. Una vida saludable es la base de una sociedad sana, que garantiza a sus individuos gozar plenamente sus años de vida. En base a estos cambios, ha surgido la idea de aportar una lista de pasos, que sirvan como herramienta a la sociedad en general, para poner en práctica hábitos y conductas que conduzcan a una vida plena y saludable”.

Asimismo, en el mencionado Manual de Seguridad y Salud Ocupacional se abordan los siguientes temas tales como ser:

Alimentación saludable y balanceada: “El objetivo de la nutrición es la salud, sin embargo, se conoce hoy que no es éste el único. Comer es también un placer y resulta de una riquísima herencia sociocultural como son los hábitos alimentarios. Gastronomía y Nutrición pueden y deben entenderse ahora más que nunca. Lamentablemente el interés actual por la alimentación cada día más “correcta” ha generado un entorno de errores o engaños, con el fin de desestimar la importancia de alimentos en nuestra dieta, así como se ha obligado establecer ritos o formas de comer, pensando que lo que se come, no es tan importante como con que lo comes o con quien. Se ha socializado la alimentación, en lugar de fundar nuevos y sanos hábitos. Hoy la sociedad parece estar en una pendiente peligrosa en la que se unen la falta de conocimiento de los alimentos, desinterés por tener habilidades culinarias, simplificación de las maneras de comer y falta de los valores que nos permitan ser suficientemente autónomos para elegir adecuadamente los alimentos que constituyan una alimentación, sana, adecuada y agradable. Todo parece indicar que los buenos hábitos, siguen siendo la asignatura pendiente de la sociedad. Para nadie es secreto que una alimentación saludable llena de nutrientes”.

Actividad física regular “La realización de actividad física, desarrollada de acuerdo a unos criterios de tipo, duración, intensidad, frecuencia y progresión, adaptada a cada individuo, conduce a un mejor estado de salud y contribuye en el tratamiento de enfermedades como la obesidad, aterosclerosis, enfermedades cardiovasculares, algunas enfermedades respiratorias, la diabetes tipo, cáncer, enfermedades reumáticas y otras”.

Salud emocional y control de la ansiedad, “La ansiedad es una forma de expresión emocional en la que la persona se encuentra afectada por una sensación exagerada de inquietud, con una gran preocupación o temor, incluso sin poder identificar el o los factores que la han provocado o desencadenado. La ansiedad no siempre es patológica, de hecho, casi todas las personas pueden manifestarla con características consideradas como normales, como consecuencia de diversas situaciones de la vida cotidiana. La ansiedad forma parte de la reacción natural de adaptación al estrés y por ello es fundamental diferenciar si se debe a un estado emocional normal”.

Consultas médicas de prevención, *“Las consultas médicas de prevención tienen por objeto disminuir la probabilidad de aparición de las afecciones y enfermedades, a través de una serie de medidas primarias que actúan antes de que ocurran, que tienen como objetivo el resguardo de la salud, cambio de hábitos de vida y de conductas sociales generadoras de enfermedades. Son acciones y esfuerzos organizados para fomentar y defender la salud, y recuperarla en los casos en que esta se haya perdido. El secreto de la longevidad y la buena salud es la prevención. Haga los cambios que sean necesarios en el estilo de vida para fomentar la buena salud en el futuro”.*

### **6.3 Estrés**

El Boletín Internacional de Investigación Sindical – Oficina Internacional del Trabajo (2016) expresan que “la sobrecarga de trabajo se reconoce así mismo como un factor de riesgo psicosocial, en particular de estrés profesional, fundamentalmente cuando una violencia infligida por la empresa, es decir, cuando se trata de métodos nocivos de gestión y evaluación del personal, así como de gestión del rendimiento, establecidos por un superior jerárquico contra uno o varios

de sus subordinados o colaboradores está relacionada con una decisión deliberada en materia de gestión adoptada por la dirección de la empresa”.

#### **6.4 Hipertensión Arterial**

La Organización Mundial de la Salud define a la hipertensión o hipertensión arterial como un trastorno por el cual los vasos sanguíneos tienen persistentemente una tensión elevada. La Sangre se distribuye desde el corazón a todo el cuerpo por medio de los vasos sanguíneos. Con cada latido, el corazón bombea sangre a los vasos. La tensión arterial se genera por la fuerza de la sangre que empuja las paredes de los vasos sanguíneos (arterias) cuando el corazón bombea. Cuanto más alta es la tensión, más dificultad tiene el corazón para bombear.

#### **6.5 Anemia**

Es considerada por la Organización Mundial de la Salud como una afección en la que el número de glóbulos rojos o la concentración de hemoglobina que contiene son inferiores a lo normal. La hemoglobina es una proteína necesaria para transportar oxígeno. Cuando una persona tiene muy pocos glóbulos rojos, estos son anómalos o no contienen suficiente hemoglobina, se reduce la capacidad de la sangre para transportar oxígeno a los tejidos del organismo, lo que puede causar síntomas como agotamiento, debilidad, mareos y dificultad para respirar, entre otros. La concentración óptima de hemoglobina que permite satisfacer las necesidades fisiológicas varía según la edad, el sexo, la elevación sobre el nivel del mar, el tabaquismo y el embarazo. La anemia puede deberse a varios factores: carencias nutricionales debidas a un régimen alimentario inadecuado o a una absorción insuficiente de nutrientes, infecciones (por ejemplo, paludismo, infecciones parasitarias, tuberculosis, infección por el VIH), inflamaciones, enfermedades crónicas, afecciones ginecológicas y obstétricas y trastornos hereditarios de los glóbulos rojos. Las causas nutricionales más frecuentes son la carencia de hierro, aunque las de folato, vitamina B12 y vitamina A también son causas importantes.

#### **6.6 Obesidad y sobrepeso**

Conforme la Organización Mundial de la Salud el sobrepeso y la obesidad se definen como una acumulación anormal o excesiva de grasa que puede ser

perjudicial para la salud. El índice de masa corporal (IMC) es un indicador simple de la relación entre el peso y la talla que se utiliza frecuentemente para identificar el sobrepeso y la obesidad en los adultos. Se calcula dividiendo el peso de una persona en kilos por el cuadrado de su talla en metros ( $\text{kg}/\text{m}^2$ ).

La causa fundamental del sobrepeso y la obesidad es un desequilibrio energético entre calorías consumidas y gastadas. A nivel mundial ha ocurrido lo siguiente:

- Un aumento en la ingesta de alimentos de alto contenido calórico que son ricos en grasa; y
- Un descenso en la actividad física debido a la naturaleza cada vez más sedentaria de muchas formas de trabajo, los nuevos modos de transporte y la creciente urbanización.

A menudo los cambios en los hábitos alimentarios y de actividad física son consecuencia de cambios ambientales y sociales asociados al desarrollo y de la falta de políticas de apoyo en sectores como la salud; la agricultura; el transporte; la planificación urbana; el medio ambiente; el procesamiento, distribución y comercialización de alimentos, y la educación.

## **7. Riesgos Psicosociales**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define como riesgo psicosocial a “las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, necesidades, cultura de trabajador y consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral”. Dichos factores son emergentes reales de riesgo que amenazan la salud de los trabajadores, pero tienen características propias que hacen más difícil su manejo, evaluación y control. Entre las más importantes de ellas podrían citarse las siguientes: 1) Se extienden en el espacio y el tiempo, 2) Son difíciles de objetivar, 3) Afectan a los otros riesgos, 4) Tienen escasa cobertura legal, 5) Están moderados por otros factores, 6) Son difíciles de modificar. Todas estas características dificultan su prevención, evaluación y control.

## CAPÍTULO III

### Estrategia Metodológica

El diseño metodológico que se implementará será mixto abordando técnicas cualitativas y cuantitativas, las cuales serán utilizadas desde el inicio de la investigación a modo de obtener información en relación al problema planteado. El mismo basado en métodos de recolección de datos, tales como las descripciones y observaciones, entre ellas tales como ser encuestas, entrevistas abiertas y cerradas, y revisión de documentos.

Por lo tanto, para dicho trabajo se adopta como una manera más certera de conocer la realidad de la investigación realizada a través de la medición numérica, análisis e interpretación de datos, obteniendo con ello la validez y confiabilidad de la misma.

### Población

Cuadro N° 1: Población

Población	Jerarquía	Cantidad
Personal Policial	Oficiales Superiores	143
Personal Policial	Oficiales Jefes	259
<b>TOTAL</b>		<b>402</b>

Fuente: Institución Policía de la Provincia de Salta.

### Muestra:

La muestra de estudio estará constituida por la totalidad de **53 Oficiales Superiores y Jefes** que trabajan en las diferentes áreas con asiento en Salta, Capital que integran la Policía de la Provincia de Salta

### Técnicas de recolección de datos

Las mismas serán empleadas a los fines de obtener información sobre el tema presentado, basándose en los métodos de recolección de datos, como ser las descripciones y observaciones entre los cuales se encontrarán: revisión de datos de información (informes médicos), encuestas y entrevistas abiertas y cerradas.

En consecuencia, cabe resaltar que en el trabajo de investigación será realizado en base a la medición numérica, análisis e interpretación de los datos obtenidos e investigados.

En la presente investigación empleará como técnica de recolección de datos las siguientes:

➤ **ENCUESTAS:**

Se llevará a cabo la implementación de encuestas de preguntas cerradas y abiertas a los fines de determinar cuáles son las consecuencias que surgen como efectos de la modalidad de trabajo dispuesta para los Oficiales Superiores y Jefes en las cuales se podrá determinar las causas más comunes en la afectación de la salud y contexto familiar.

Personal Policial del rango de Oficiales Superiores y Jefes, la cual consistirá en la realización de respuestas abiertas y cerradas, a través de un formulario de google forms, que será enviado de manera personal a través de correo electrónico, ello previa autorización de la autoridad competente.

➤ **ENTREVISTAS:**

Se llevará a cabo entrevista de tipo formal con cuestionario de preguntas abiertas al personal de las diferentes áreas que integran a la Institución Policial a los fines de poder con cada uno de ellos determinar las condiciones en las cuales el personal se encuentra y cumple sus funciones en el contexto de salud propia y de su grupo familiar.

➤ **ANÁLISIS DOCUMENTAL:**

Se efectuará análisis en base a documentos institucionales, a los fines de poder identificar las diversas consecuencias que afectan la calidad de vida laboral del personal policial, con las jerarquías de Oficiales Jefes y Superiores.

Los documentos a analizar son:

- Base de datos de registros médicos anual del periodo del año 2023.
- Agrupamiento del numerario total de personal policial que ostentan la jerarquía de Oficiales Jefes y Superiores.

## CAPÍTULO IV

### Análisis e interpretación de resultados

Para el análisis e interpretación de resultados, se llevará a cabo el desarrollo de cada una de las preguntas plasmadas en las encuestas, siendo enumeradas, representadas en una tabla en documento Excel como así también en gráficos en forma de tortas en el cual se podrá apreciar los resultados en porcentajes. Asimismo, cada una de ellas contara con una síntesis para su mejor comprensión de la información obtenida.

Continuando con la recolección de datos se consignarán las entrevistas abiertas aplicadas a los Oficiales Superiores y Jefes de diferentes áreas, exponiéndose las preguntas y síntesis de los resultados obtenidos.

Por último, se hace mención al análisis documental en el cual se indica el numerario que de Oficiales Superiores y Jefes que integran la Institución Policial, representado en una tabla elaborada en documento Excel, como así también traducida en gráficos para ilustración de los resultados en porcentajes obtenidos del relevamiento de la información obtenida.

### RESULTADOS DE ENCUESTAS

Se consignan los resultados de las encuestas realizadas a los Oficiales Superiores y Jefes de la Policía de la Provincia de Salta, pertenecientes a las diferentes áreas, con asiento en distintos puntos de la provincia. Cabe mencionar, que, sobre una población de 53 efectivos, se obtuvo una muestra significativa de 40 Oficiales Superiores y Jefes, lo que representa a su vez, el 75,5% de la población encuestada.

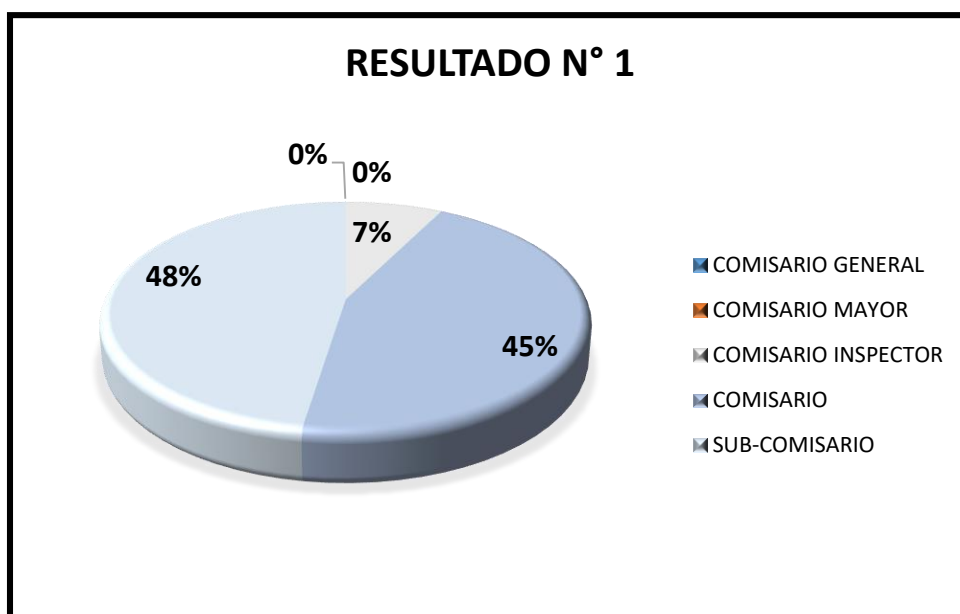
#### Pregunta N° 1 Indicar Jerarquía

Tabla N° 1: Jerarquía personal encuestado

JERARQUÍA		
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
COMISARIO GENERAL	0	0%
COMISARIO MAYOR	0	0%
COMISARIO INSPECTOR	3	7%
COMISARIO	18	45%
SUB-COMISARIO	19	48%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta – Elaboración propia

**Gráfico N° 2: Jerarquía personal encuestado**



*Fuente: Encuesta – Elaboración Propia*

### **Análisis e interpretación de resultado**

De la totalidad de los Oficiales Superiores y Jefes encuestados, se puede observar que el 48% ostenta la jerarquía de Sub-Comisario, el 45% la jerarquía de Comisario y el 7% la de Comisario Inspector, obteniéndose un 0% para las jerarquías de Comisario Mayor y Comisario General.

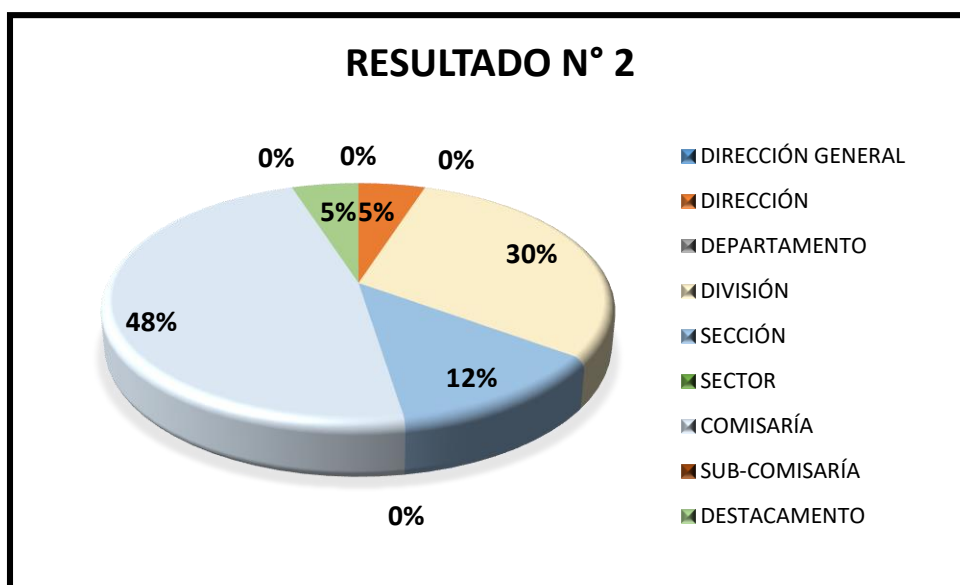
**Pregunta N° 2** ¿Cuál es la categoría del área la cual se encuentra a su cargo?

**Tabla N° 2: Categoría del área a cargo.**

<b>RESULTADO N° 2</b>		
<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
DIRECCIÓN GENERAL	0	0%
DIRECCIÓN	2	5%
DEPARTAMENTO	0	0%
DIVISIÓN	12	30%
SECCIÓN	5	12%
SECTOR	0	0%
COMISARÍA	19	48%
SUB-COMISARÍA	0	0%
DESTACAMENTO	2	5%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Encuesta – Elaboración propia*

**Gráfico N° 3: Categoría del área a cargo.**



*Fuente: Encuesta – Elaboración Propia*

### **Análisis e interpretación de resultado**

De la totalidad de los Oficiales Superiores y Jefes encuestados, se puede observar que el 48% de los efectivos encuestados se encuentran a cargo de áreas con la categoría de COMISARÍAS, el 30% de DIVISIONES, el 12% de SECCIONES, el 5% de DIRECCIONES y el 5% de DESTACAMENTOS, habiendo obtenido como resultado 0% en las categorías de DIRECCIÓN GENERAL, DEPARTAMENTO, SECTOR y SUBCOMISARIA.

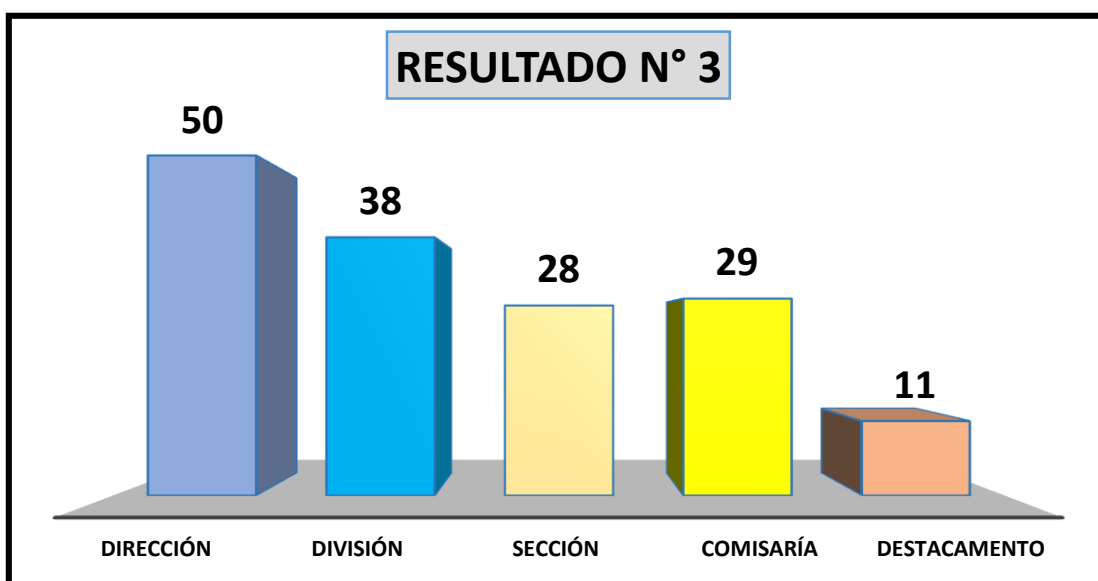
**Pregunta N° 3** ¿Qué cantidad de efectivos se encuentran a su cargo?

**Tabla N° 3: Cantidad de efectivos a cargo.**

<b>RESULTADO N° 3</b>			
<b>ÁREA</b>	<b>TOTAL</b>	<b>FRECUENCIA CANT. EFECTIVOS</b>	<b>PROMEDIO</b>
DIRECCIÓN	2	50	<b>50</b>
DIVISIÓN	12	07 a 57	<b>38</b>
SECCIÓN	5	06 a 43	<b>28</b>
COMISARÍA	19	20 a 39	<b>29</b>
DESTACAMENTO	2	11	<b>11</b>

*Fuente: Encuesta – Elaboración propia*

**Gráfico N° 4: Cantidad promedio de efectivos a cargo.**



*Fuente: Encuesta – Elaboración Propia*

### **Análisis e interpretación de resultado**

De la totalidad de los Oficiales Superiores y Jefes encuestados, se puede observar que en promedio el personal Superior puede llegar a tener a su cargo la cantidad de 50 efectivos en la categoría de un área como ser una DIRECCIÓN, 38 efectivos en el caso de una DIVISIÓN, 28 efectivos en una SECCIÓN, 29 efectivos en una COMISARÍA y en promedio de 11 en un DESTACAMENTO.

**Pregunta N° 4** Conforme a la cantidad de Oficiales Superiores y/o Jefes, ¿Considera que es importante que durante la jornada laboral se encuentren presentes todos en un mismo turno?

**Tabla N° 4: Importancia de la presencia.**

<b>RESULTADO N°4</b>		
<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>SI</b>	0	0%
<b>NO</b>	40	100%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Encuesta – Elaboración Propia*

**Gráfico N° 5: Importancia de la presencia.**



*Fuente: Encuesta – Elaboración Propia*

### **Análisis e interpretación de resultado**

De la totalidad de los Oficiales Superiores y Jefes encuestados, se puede apreciar que coincidieron en su totalidad el 100% en que no resulta o se considera necesaria la presencia de todos los Oficiales Superiores y/o Jefes en un mismo turno durante la jornada laboral.

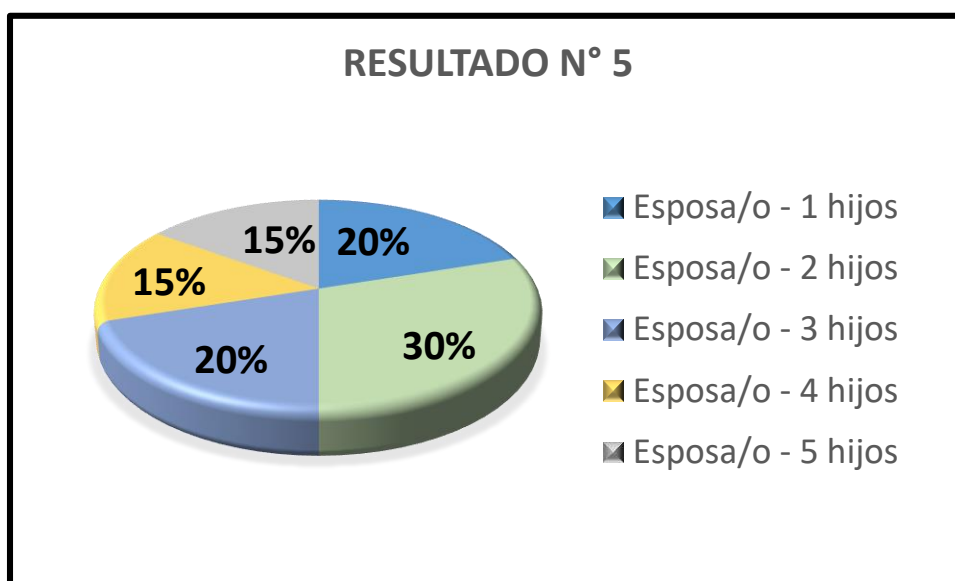
**Pregunta N° 5** ¿Cómo se encuentra conformado su grupo familiar?

**Tabla N° 5: Grupo familiar.**

<b>RESULTADO N°5</b>		
<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Esposa/o - 1 hijos	8	20%
Esposa/o - 2 hijos	12	30%
Esposa/o - 3 hijos	8	20%
Esposa/o - 4 hijos	6	15%
Esposa/o - 5 hijos	6	15%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Encuesta – Elaboración Propia*

**Gráfico N° 6: Grupo familiar.**



*Fuente: Encuesta – Elaboración Propia*

### **Análisis e interpretación de resultado**

De la totalidad de los Oficiales Superiores y Jefes encuestados, se puede observar que entre el grupo familiar que poseen se encuentran los conformados por Esposa/o con 1 hijo hasta 5 hijos, de ello haciendo constar que en mayor porcentaje con el 30% lo conforma con Esposa/o y 2 hijos, continuando con el 20% con 3 hijos, 20% con un solo hijo y el 15% con 4 y 5 hijos.

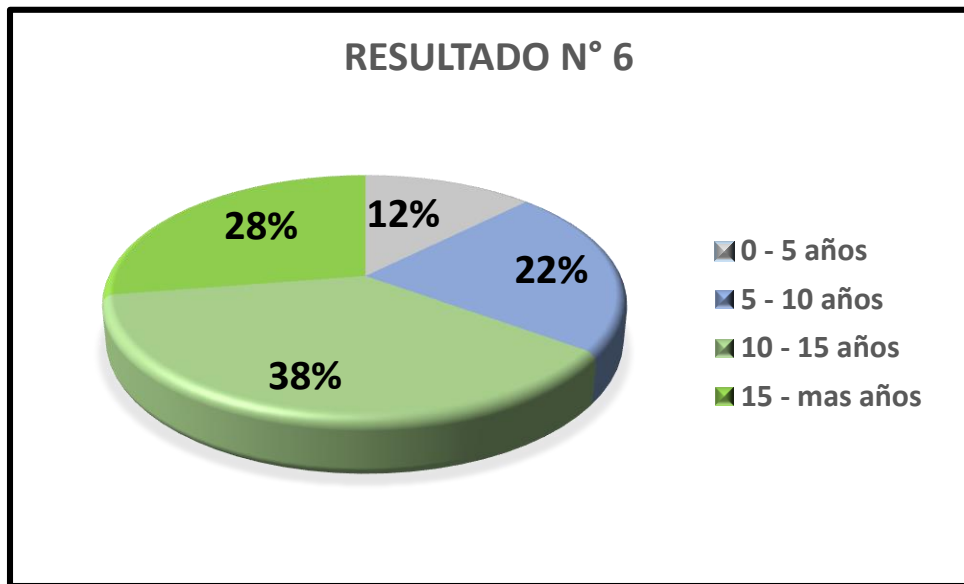
**Pregunta N° 6** ¿Tiene hijos entre las siguientes edades?

**Tabla N°6: Edad de sus hijos**

<b>RESULTADO N°6</b>		
<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
0 - 5 años	5	12%
5 - 10 años	9	22%
10 - 15 años	15	38%
15 - más años	11	28%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Encuesta – Elaboración Propia*

**Gráfico N° 7: Edad de sus hijos**



*Fuente: Encuesta – Elaboración Propia*

### **Análisis e interpretación de resultado**

De la totalidad de los Oficiales Superiores y Jefes encuestados, se obtiene como resultado en porcentajes con el más elevado del 38% responde a hijos entre las edades de 10 a 15 años, continuando con el 28% entre hijos de 15 a más años, posterior el 22% entre 5 a 10 años y por ultimo con el 12% de edades entre 0 a 5 años.

Del análisis realizado se puede percibir que aun teniendo en cuenta que los Oficiales Superiores y Jefes al momento de adquirir tal responsabilidad que demandan sus cargo los mismos teniendo entre las edades de 36 a 43 años promedio, en su mayoría con el 38% posee a su cargo hijos de entre las edades de 10 a 15 años, y entre otras, en la edad de 5 a 10 años alcanza el 22%, es decir que independientemente de las funciones y responsabilidad que se les atribuye a los Oficiales Superiores y Jefes en el cumplimiento de las mismas también poseen la loable tarea de ejercer sus roles como padres de hijos menores en diversas edades que se consideran significativas en el desarrollo de los niños.

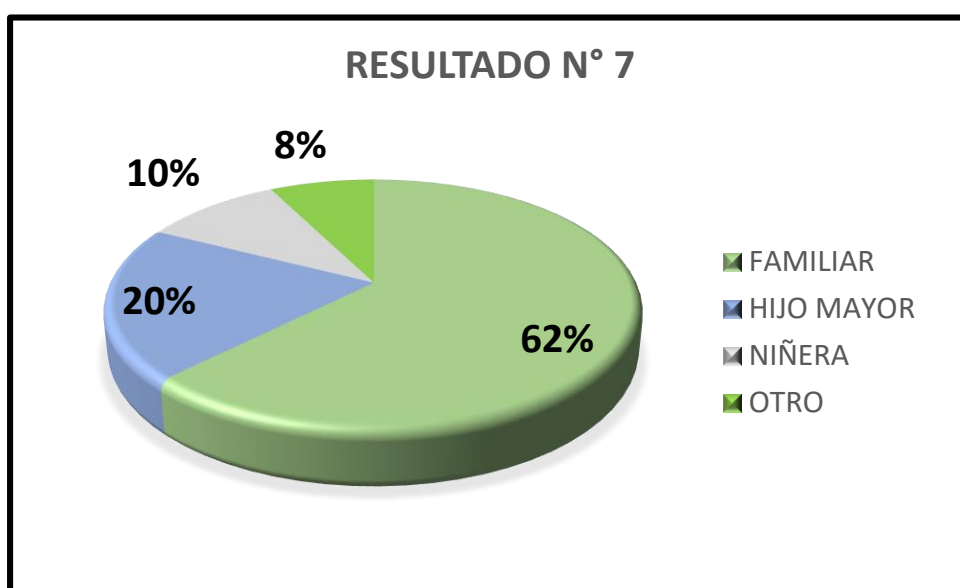
**Pregunta N° 7** ¿Durante su horario laboral quien se encarga del cuidado de sus hijos?

**Tabla N°7: Cuidado de hijos**

<b>RESULTADO N°7</b>		
<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>FAMILIAR</b>	25	62%
<b>HIJO MAYOR</b>	8	20%
<b>NIÑERA</b>	4	10%
<b>OTRO</b>	3	8%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Encuesta – Elaboración Propia*

**Gráfico N° 8: Cuidado de hijos**



*Fuente: Encuesta – Elaboración Propia*

### **Análisis e interpretación de resultado**

De la totalidad de los Oficiales Superiores y Jefes encuestados, se puede observar que en mayor porcentaje con el 62% es un familiar el que se encarga del cuidado de los hijos de los Oficiales Superiores y Jefes, prosiguiendo con el 20% lo hace uno de los hijos mayores, el 10% contrata niñera y el 8% busca otra alternativa.

Del análisis efectuado se puede considerar que es mayor la frecuencia o se adopta como una mejor opción que los hijos menores del personal policial en momento de las jornadas laborales queden al cuidado de algún familiar.

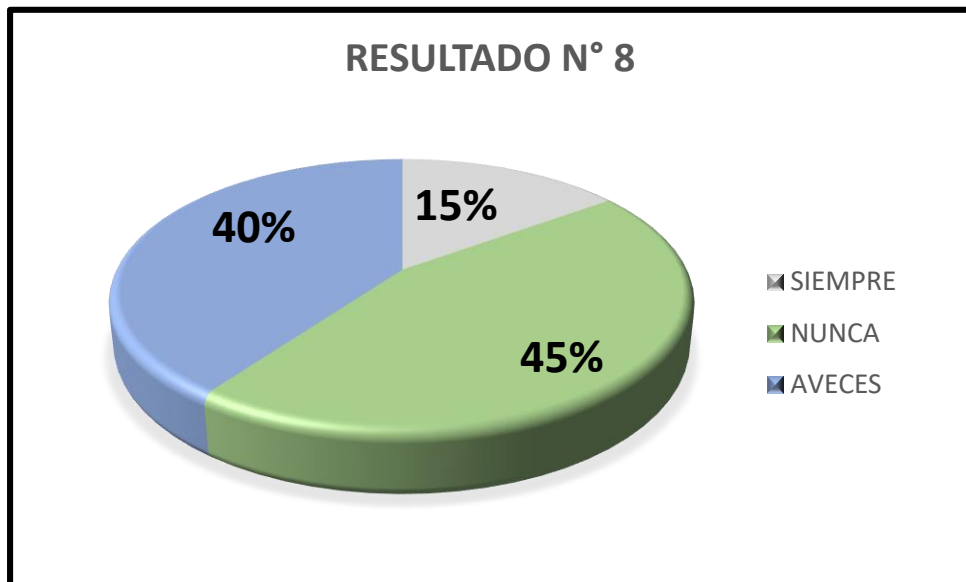
**Pregunta N° 8** ¿Considera contar con tiempo para poder participar en las actividades escolares, recreativas y/u otras de sus hijos?

**Tabla N°8: Tiempo con hijos**

RESULTADO N° 8		
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	6	15%
NUNCA	18	45%
AVECES	16	40%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Encuesta – Elaboración Propia*

**Gráfico N° 9: Tiempo con hijos**



*Fuente: Encuesta – Elaboración Propia*

### **Análisis e interpretación de resultado**

De la totalidad de los Oficiales Superiores y Jefes encuestados, responde en un 45% que NUNCA puede participar de las actividades de sus hijos, el 40% hace mención a que AVECES y solo el 15% a SIEMPRE.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos se percibe que ante la participación de los Oficiales Superiores y Jefe en las actividades que involucran a sus hijos la mayoría coincide en que NUNCA y AVECES pueden estar presentes.

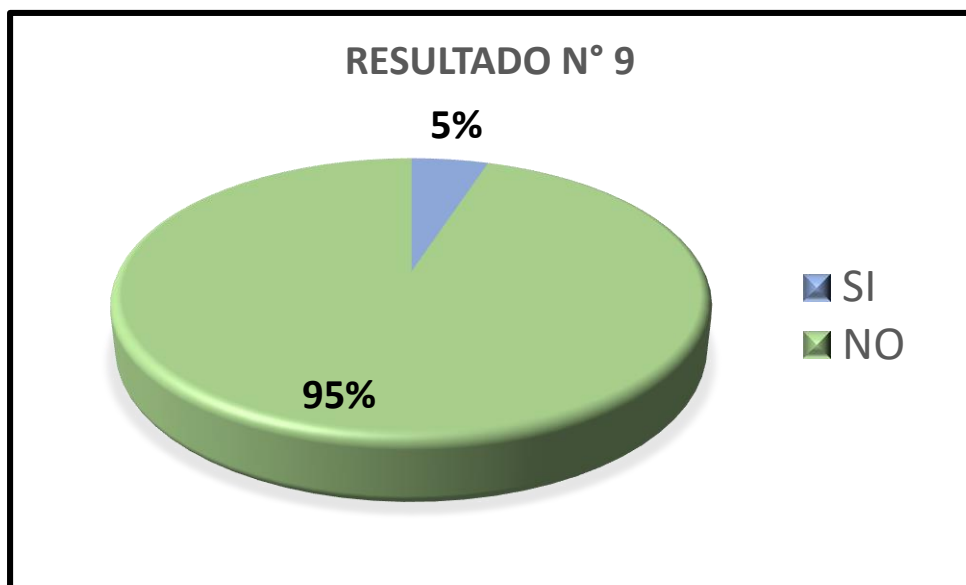
**Pregunta N° 9** ¿Alguna vez solicito licencia médica por estrés laboral.

**Tabla N°9: Licencia médica por estrés laboral**

RESULTADO N° 9		
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	2	5%
NO	38	95%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Encuesta – Elaboración Propia*

**Gráfico N° 10: Licencia médica por estrés laboral**



*Fuente: Encuesta – Elaboración Propia*

### **Análisis e interpretación de resultado**

De la totalidad de los Oficiales Superiores y Jefes encuestados, responde el 95% que NO ha solicitado licencia médica por estrés laboral y el 5% que SI, por lo que se puede percibir que en mayor cantidad de Oficiales Superiores y Jefes ejercen el cumplimiento de su función sin haber padecido de estrés por el cumplimiento de sus funciones.

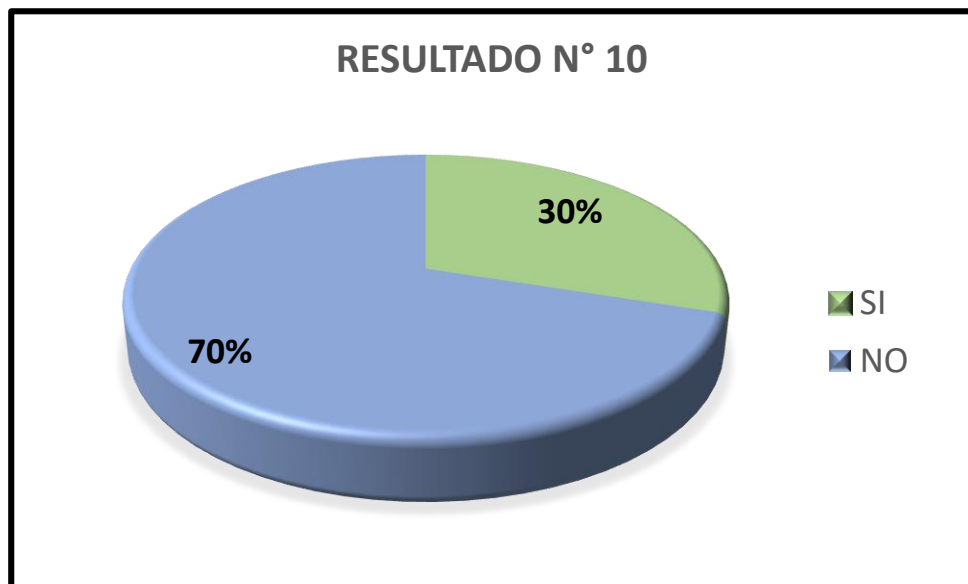
**Pregunta N° 10** ¿Padece de alguna enfermedad que requiera tratamiento continuo y mayor asistencia a consultas médicas?

**Tabla N°10: Padecimiento de enfermedades**

RESULTADO N° 10		
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	12	30%
NO	28	70%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Encuesta – Elaboración Propia*

**Gráfico N° 11: Padecimiento de enfermedades.**



*Fuente: Encuesta – Elaboración Propia*

### **Análisis e interpretación de resultado**

De la totalidad de los Oficiales Superiores y Jefes encuestados, responde el 70% que NO padece de alguna enfermedad que requiera mayor tiempo para tratamientos mientras el 30% expresa que si padece enfermedades que requieren tratamiento.

Teniendo en cuenta ello se puede percibir que el personal Superior aun mantiene una vida saludable o bien aún no se ha realizado chequeo médico para determinar o descartar cualquier tipo de enfermedad.

### Pregunta N° 11

- ¿Podría realizar algún aporte o sugerencia que considere necesaria en cuanto a las jornadas laborales referente al doble turno que realiza el personal superior (Oficiales Superiores y Jefes)?.
- En caso de ser SI su respuesta ¿Cuál sería su aporte o sugerencia?

Tabla N°11: Aporte o sugerencias

RESULTADO N° 11		
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	40	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta – Elaboración Propia

Gráfico N° 12: Padecimiento de enfermedades.



Fuente: Encuesta – Elaboración Propia

### Análisis e interpretación de resultado

De la totalidad de los Oficiales Superiores y Jefes encuestados, el 100% del personal responde SI aportar sugerencias que resultan necesaria en cuanto a las jornadas laborales a cumplimentar en horarios en doble turno.

Al respecto se puede analizar que la mayoría coincide en que teniendo en cuenta la existencia de áreas que cuentan con más de un Oficial Superior o Jefe,

se podría considerar realizar una mejor organización de los turnos a los fines que la jornada laboral del personal Superior no se vea afectado por la sobrecarga horaria, que al contar con cierta cantidad de efectivos con tal cargo se puede evitar la sobre posición de funciones y contribuir a una reorganización más eficiente y eficaz.

## RESULTADOS DE ENTREVISTAS

- **Entrevistas efectuadas a los Oficiales Superiores y Jefes:**

Las entrevistas se realizaron de forma personal por medio de plataforma virtual destinadas a un grupo de Oficiales Superiores y Jefes de la Policía de la Provincia de Salta, los mismo con destinos en diferentes áreas que integran la Institución.

Entre los grados de los entrevistados se incluyeron a Oficiales Superiores y Jefes con las jerarquías de COMISARIO INSPECTOR, COMISARIO y SUB COMISARIO. Es por ello, que a continuación se presenta un cuadro que proporciona un resumen de las características (jerarquía, edad, sexo y área laboral) de la población abordada en esta técnica.

**Cuadro N° 2: Personal Superior entrevistado**

Nº	Jerarquía	Edad	Sexo	Área laboral
1	COMISARIO INSPECTOR	41	F	Seguridad
2	COMISARIO INSPECTOR	42	M	Seguridad
3	COMISARIO	39	M	Seguridad
4	COMISARIO	41	M	Seguridad
5	COMISARIO.	40	F	Seguridad
6	SUB-COMISARIO	42	M	Seguridad
7	SUB-COMISARIO	37	M	Seguridad
8	SUB-COMISARIO	37	F	Seguridad
9	SUB-COMISARIO	38	F	Seguridad
10	SUB-COMISARIO	39	M	Seguridad

*Fuente: Entrevista efectuada a Oficiales Superiores y Jefes – Elaboración Propia*

**1ª Pregunta de la entrevista:** ¿Considera usted que los horarios implementados para el Personal Superior (Of. Superiores y Of. ¿Jefes), es una causal de una mala alimentación y exceso de peso en el personal?

De los Oficiales Superiores y Jefes entrevistados, el 95% coincidió en que las jornadas laborales implementadas para los mismos tratándose de horarios en dobles turnos que en ocasiones suelen ser más extensos influye en la mala alimentación, como así también conlleva consigo un hábito de sedentarismo que se ve en estrecha relación con el escaso tiempo de descanso con el que cuentan.

**2ª Pregunta de la entrevista:** Teniendo en cuenta las jornadas laborales de doble turno, ¿resulta beneficiosa e imprescindible para el control y supervisión del área a su cargo?

Los entrevistados coinciden en expresar que no resulta imprescindible ni beneficioso que el control y supervisión del área sea llevado a cabo en doble turno pudiéndose realizar de tal manera que en aquellas áreas en la que se cuenta con más de un Oficial Superior y/o Jefe el mismo sea realizado a través de la organización en turnos o bien poder realizar el control y supervisión en horarios continuos y con una correcta distribución del personal Superior.

**3ª Pregunta de la entrevista:** En lo que respecta al cumplimiento de su función como titular responsable del área, ¿considera que podría en su ausencia ser supervisada por el Oficial Subalterno más antiguo?

Al respecto en la misma el 70% de los entrevistados coincidieron en que, si podría un Oficial Subalterno la supervisión del área en ausencia del titular, teniendo en cuenta que el mismo en el transcurso de la carrera deberá ejercer el mando ante sus subalternos y sería un modo de preparación. Por otra parte, el 30% expuso que no sería la forma correcta de ejercer la supervisión de un área ya que la misma podría ocasionar un erróneo concepto en el cumplimiento de las funciones que le compete a cada uno en los diferentes niveles jerárquicos que les compete.

**4ª Pregunta de la entrevista:** En el caso que el área cuente con más de un Oficial Superior u Oficial Jefe, ¿cree que se podría realizar una organización de jornada laboral en turnos o tercio?

De los Oficiales Superiores y Jefes entrevistados, el 98% coincide en que una mejor organización en turnos o tercio contando con más de un personal Superior en el área sería una forma de beneficiar el descanso y mayor participación del personal en su ámbito privado y familiar.

**5ª Pregunta de la entrevista:** En lo que respecta a la familia, ¿los horarios laborales del personal son indicadores que afectan a una buena relación y vínculo familiar?

Los entrevistados en el 100% coinciden en que los horarios laborales afectan directamente los vínculos de familia en especial en la de los hijos teniendo en cuenta la marcada ausencia que se denota con los horarios que son implementados para el personal superior.

**6ª Pregunta de la entrevista:** ¿En qué etapa de sus hijos considera que es más importante estar presentes? ¿Por qué?

El personal Superior, al respecto coinciden en que el acompañamiento de los hijos es crucial y de mayor importancia desde la niñez hasta la adolescencia tratándose de diferentes etapas que requieren mayores cuidados, y más aún en el momento de la adolescencia teniendo en cuenta el contexto de la sociedad en donde se observan diversos factores que inciden en los hijos adolescentes.

## **RESULTADOS DE ANÁLISIS DOCUMENTAL**

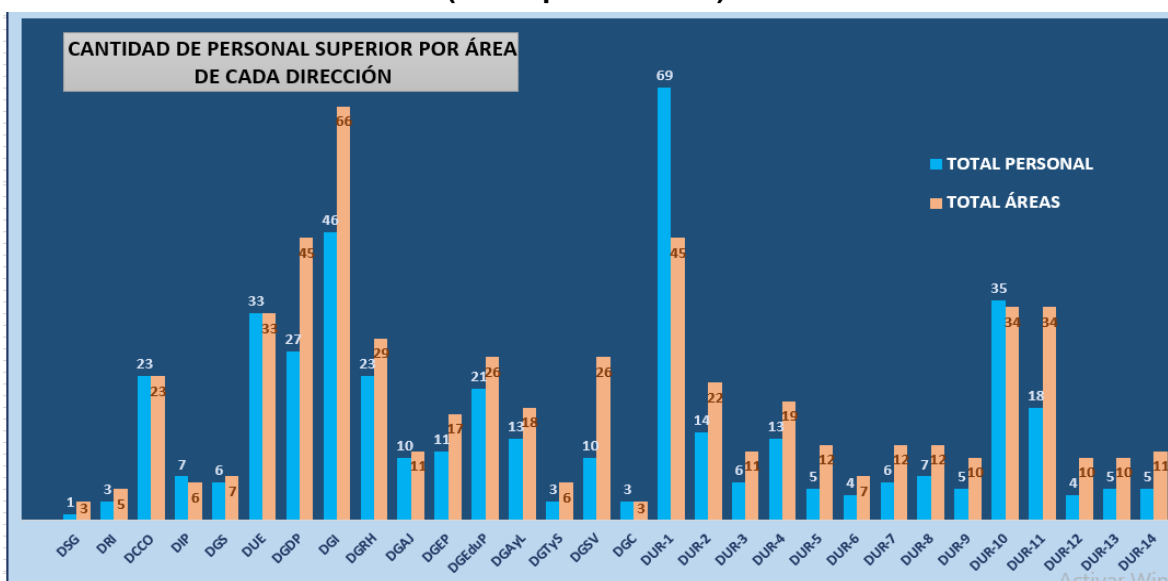
A los fines de llevar a cabo el análisis de documentos cabe destacar que se hizo uso de base de datos respecto al agrupamiento total del personal policial que ostenta la Jerarquía de Oficial Superior y Oficial Jefe, como así también aquella en relación a registros médicos del personal Superior, para ello se detalla a continuación análisis efectuado en base a los documentos adquiridos.

Tabla N° 12: Numerarios (Cantidad de áreas y personal)

POLICÍA DE LA PROVINCIA DE SALTA	
CANTIDAD DE ÁREAS	573
OF. SUPERIOR - JEFE	436
OF. SUBALTERNO	137

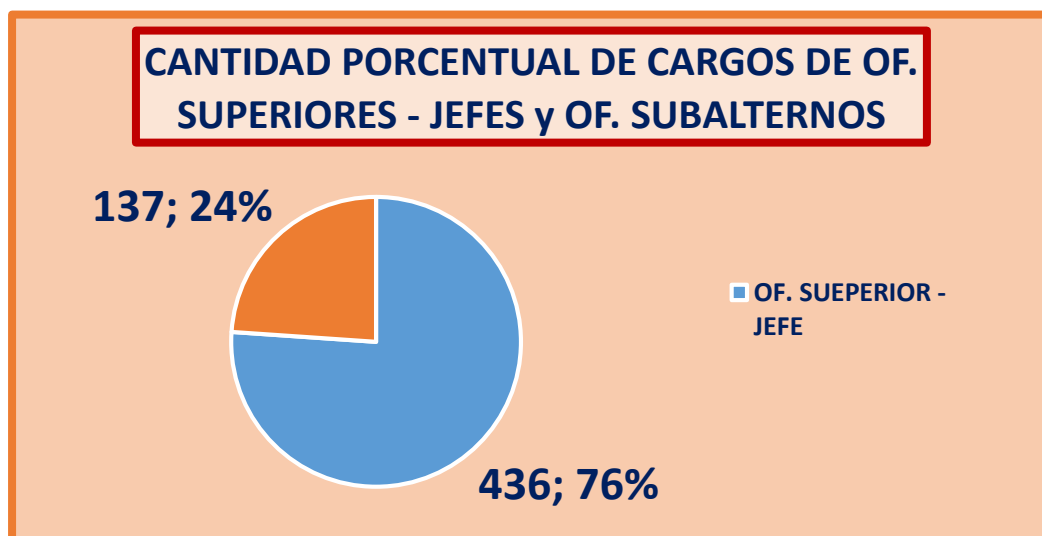
Fuente: Recolección de datos de análisis documental – Elaboración propia.

Gráfico N° 13: Comparativo en relación a cantidad de áreas y cantidad de efectivos (Of. Superior – Jefe)



Fuente: Recolección de base de datos documental

Gráfico N° 14: Representación porcentual cargos de Of. Superiores – Jefes y Of. Subalternos.



Fuente: Recolección de base de datos documental

Tabla N° 13: Numerarios (Cantidad de áreas y personal)

POLICÍA DE LA PROVINCIA DE SALTA - AGRUPAMIENTO (ÁREAS - PERSONAL SUPERIOR)											
ÁREA	ÁREAS INTERNAS - CATEGORÍAS							PERSONAL SUPERIOR		TOTAL PERSONAL	TOTAL ÁREAS
	DIR. GRAL.	DIR. - SECTOR	DPT O. - CRIA.	DIV. - SUB - CRIA.	SECC. - DSTO.	BASE - UNI. - BRIGADA	OFICINA - GRUPO	OF. SUPERIOR	OF. JEFE		
DSG	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	3
DRI	0	1	0	4	0	0	0	1	2	3	5
DCCO	0	1	1	15	5	0	1	7	16	23	23
DIP	0	1	1	1	3	0	0	1	6	7	6
DGS	1	0	2	3	1	0	0	3	3	6	7
DUE	0	5	14	11	2	1	0	9	24	33	33
DGDP	1	0	3	13	28	0	0	6	21	27	45
DGI	1		5	22	2	10	26	15	31	46	66
DGRH	1	2	4	10	12	0	0	9	14	23	29
DGAJ	1	0	2	7	1	0	0	4	6	10	11
DGEP	1	3	1	8	4	0	0	5	6	11	17
DGEduP	1	4	1	13	7	0	0	8	13	21	26
DGAyL	1	2	1	12	2	0	0	5	8	13	18
DGTyS	1	2	0	3	0	0	0	2	1	3	6
DGSV	1	1	1	7	5	1	10	3	7	10	26
DGC	1	2	0	0	0	0	0	2	1	3	3
DUR-1	0	12	12	9	6	2	4	25	44	69	45
DUR-2	0	7	5	2	4	0	4	5	9	14	22
DUR-3	0	4	2	0	4	0	1	3	3	6	11
DUR-4	0	6	5	2	5	0	1	4	9	13	19
DUR-5	0	4	1	1	6	0	0	2	3	5	12
DUR-6	0	3	1	1	2	0	0	2	2	4	7
DUR-7	0	4	4	0	3	0	1	4	2	6	12
DUR-8	0	4	2	1	3	0	2	3	4	7	12
DUR-9	0	3	1	1	4	0	1	2	3	5	10
DUR-10	0	7	8	4	8	1	6	12	23	35	34
DUR-11	0	7	8	4	8	1	6	7	11	18	34

DUR-12	0	3	2	0	5	0	0	2	2	4	10
DUR-13	0	3	1	2	4	0	0	3	2	5	10
DUR-14	0	3	2	0	5	0	1	3	2	5	11
<b>TOTAL</b>	11	95	90	157	140	16	64	158	278	436	573
	573							436			

Fuente: Recolección base de datos documental

### Análisis e interpretación de resultado

Del análisis efectuado se puede observar que teniendo en cuenta las áreas que conforman y son parte de la estructura orgánica de la Policía de la Provincia suman un total de 573 entre las cuales se encuentran agrupadas por las diferentes categorías tales como ser: Direcciones Generales, Direcciones, Departamentos, Divisiones, Secciones, Oficinas, Comisarias, Sub- Comisarias, Destacamentos Policiales, Puestos Policiales, Base Operativas, Unidades y Grupos, que conforme la Ley Orgánica policial en lo que respecta a las categorías tales como ser Secciones, Oficinas, Destacamentos, Puestos Policiales, Unidades y Grupos los mismos pueden encontrarse a cargo de Oficiales Subalternos, siendo ello que de los resultados obtenidos se traduce que las el porcentaje del cargo que se les asigna a los mismo corresponde a un **24%** traducido en un numerario de **174 efectivos con el rango jerárquico de Oficiales**, mientras el **76%** del resto de las áreas se encuentran a cargo de **Oficiales Superiores y/u Oficiales Jefes** traducidos en una **cantidad de 433 efectivos**.

Tabla N° 14: Certificaciones medicas nutricional (Oficiales Superiores – Jefes)

REGISTROS MÉDICOS						
JERARQUIA		COMISARIO MAYOR	COMISARIO INSPECTOR	COMISARIO	SUB-COMISARIO	
CANTIDAD		31	48	80	84	243
PATOLOGÍA	EDAD PROM.	43 AÑOS	41 AÑOS	39 AÑOS	36 AÑOS	<b>TOTAL</b>
HIPERTENSION	SI	5	4	6	1	16
	NO	26	44	74	83	227
	SI	2	1	2	0	5

<b>DOLENCIAS CARDÍACAS (PALPITACIONES - DOLOR EN EL PECHO)</b>	<b>NO</b>	28	47	78	84	<b>237</b>
<b>ANEMIA</b>	<b>SI</b>	1	2	1	2	<b>6</b>
	<b>NO</b>	29	46	79	82	<b>236</b>
<b>EDEMA</b>	<b>SI</b>	0	1	1	0	<b>2</b>
	<b>NO</b>	31	47	79	84	<b>241</b>
<b>DIABETES</b>	<b>SI</b>	4	2	0	3	<b>9</b>
	<b>NO</b>	27	46	80	81	<b>234</b>
<b>IMC</b>	<b>BAJO PESO</b>	0	0	0	0	<b>0</b>
	<b>PESO NORMAL</b>	0	5	14	21	<b>40</b>
	<b>PRE OBESIDAD O SOBREPESO</b>	16	23	42	39	<b>120</b>
	<b>OBESIDAD CLASE I</b>	11	16	16	19	<b>62</b>
	<b>OBESIDAD CLASE II</b>	2	4	4	4	<b>14</b>
	<b>OBESIDAD CLASE III</b>	1	0	4	1	<b>6</b>
<b>GLUCEMIA</b>	<b>AL LÍMITE</b>	1	1	0	1	<b>3</b>
	<b>ALTA</b>	3	2	4	3	<b>12</b>
	<b>NORMAL</b>	27	45	76	80	<b>228</b>
<b>UREMIA</b>	<b>ALTA</b>	2	1	2	1	<b>6</b>
	<b>NORMAL</b>	29	47	78	83	<b>237</b>
<b>COLESTEROL TOTAL</b>	<b>ALTA</b>	4	6	15	16	<b>41</b>
	<b>LÍMITE</b>	0	2	0	0	<b>2</b>
	<b>NORMAL</b>	27	40	65	68	<b>200</b>
<b>HDL COLESTEROL</b>	<b>ALTA</b>	0	1	0	0	<b>1</b>
	<b>BAJA</b>	1	6	5	3	<b>15</b>
	<b>NORMAL</b>	30	41	75	81	<b>227</b>
<b>LDL COLESTEROL</b>	<b>ALTA</b>	5	11	19	19	<b>54</b>
	<b>NORMAL</b>	26	37	61	65	<b>189</b>
<b>TRIGLICERIDOS</b>	<b>ALTA</b>	6	14	19	23	<b>62</b>
	<b>LÍMITE</b>			1	0	<b>1</b>
	<b>NORMAL</b>	25	34	60	61	<b>180</b>
<b>APTO</b>	<b>SI</b>	31	48	78	82	<b>239</b>
	<b>NO</b>	0	0	2	2	<b>4</b>

*Fuente: Recolección de base de datos documental – Dirección Escuela de Entrenamiento Policial (DGEduP)*

## Análisis e interpretación de resultado

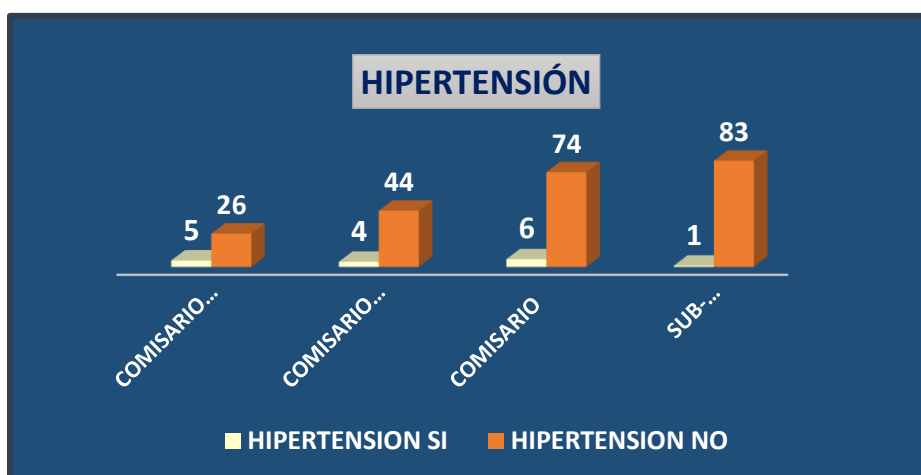
En la tabla presentada se puede observar las patologías con resultados de certificados médicos de rutina que se les solicita al personal policial anualmente, el mismo realizado en base a la cantidad total de **243 efectivos** con las jerarquías de Oficiales Superiores y Oficiales Jefes, determinándose edad promedio, y conforme a ello los resultados de estudios médicos realizados.

**Tabla N° 15: Certificaciones medicas nutricional - HIPERTENSIÓN**

PATOLOGÍA		COMISARIO MAYOR	COMISARIO INSPECTOR	COMISARIO	SUB-COMISARIO	TOTAL
<b>HIPERTENSIÓN</b>	SI	5	4	6	1	<b>16</b>
	NO	26	44	74	83	<b>227</b>

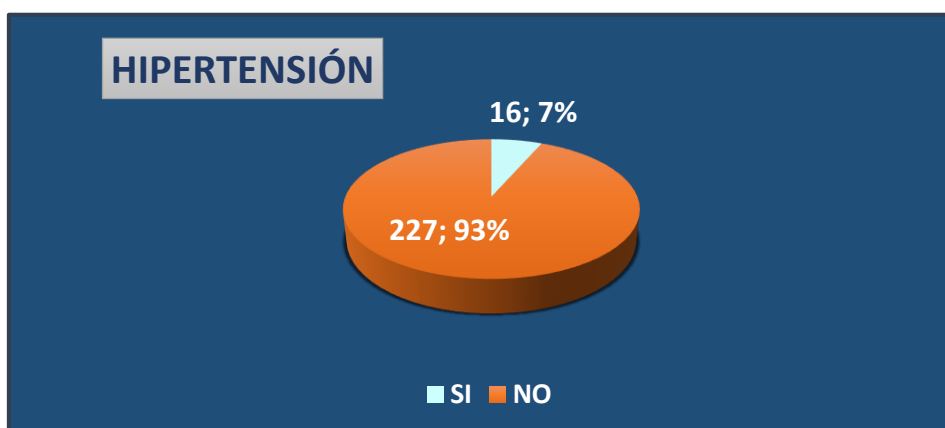
*Fuente: Recolección de base de datos documental – Dirección Escuela de Entrenamiento Policial (DGEduP)*

**Gráfico N° 15: Resultados hipertensión discriminado por rango jerárquico**



*Fuente: Recolección de base de datos documental – Elaboración propia.*

**Gráfico N° 16: Resultados total porcentual de hipertensión**



*Fuente: Recolección de base de datos documental – Elaboración propia.*

## Análisis e interpretación de resultado

En el Grafico N° 15 se puede analizar que en lo referente a la patología de hipertensión presenta una mayor cantidad de personal que posee dicha patología se da con un resultado de **5 efectivos** de un total de **31 con la jerarquía de Comisario Mayor** los cuales rondan una edad promedio de **43 años**, consiguiente a ello se muestra que las cantidades van disminuyendo en cuanto menor jerarquía, como así también lo sería a menor edad presentan menos cantidad de efectivos con resultados positivos en hipertensión.

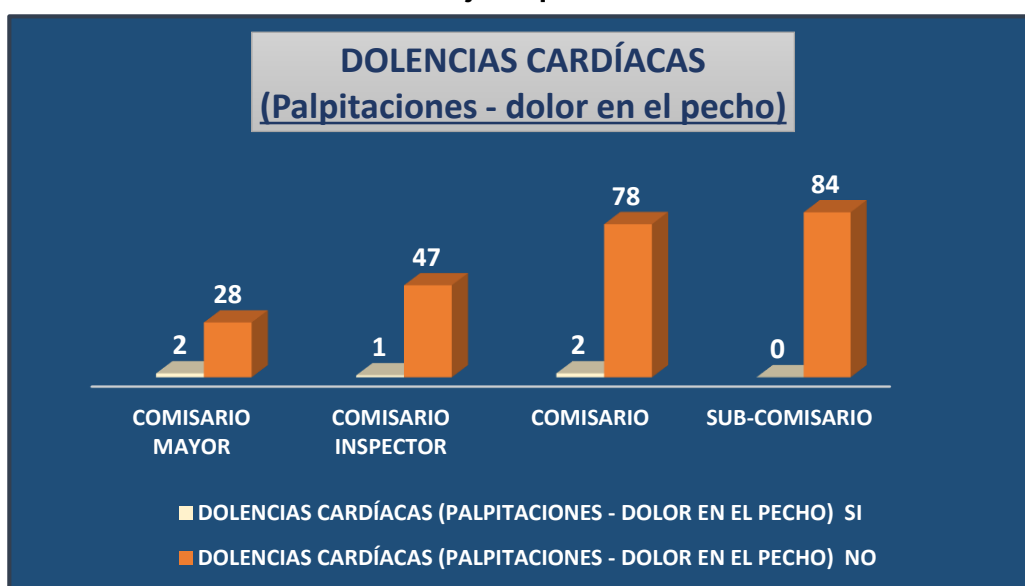
Consecuentemente en el Gráfico N° 16 tomando el total de efectivos policiales con el rango de Oficiales Superiores y Oficiales jefes se traduce en que el 7% de los efectivos equivalente a la cantidad de 16 efectivos de un total de 243 poseen hipertensión.

**Tabla N° 16: Certificaciones medicas nutricional – Dolencias Cardíacas**

PATOLOGÍA		COMISARIO MAYOR	COMISARIO INSPECTOR	COMISARIO	SUB-COMISARIO	TOTAL
<b>DOLENCIAS CARDÍACAS (PALPITACIONES - DOLOR EN EL PECHO)</b>	SI	2	1	2	0	<b>5</b>
	NO	28	47	78	84	<b>237</b>

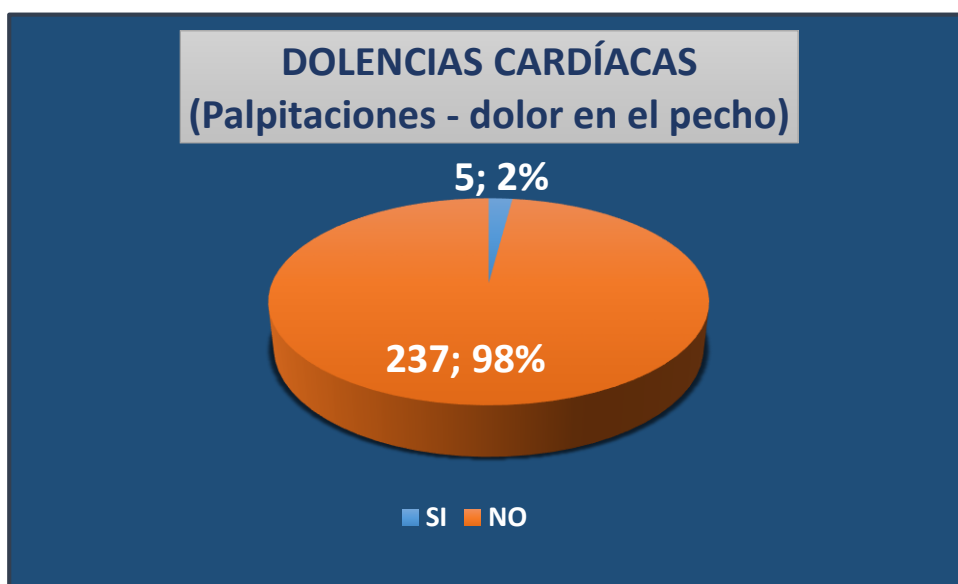
*Fuente: Recolección de base de datos documental – Dirección Escuela de Entrenamiento Policial (DGEduP)*

**Gráfico N° 17: Resultados de dolencias cardíacas discriminado por rango jerárquico**



*Fuente: Recolección de base de datos documental – Elaboración propia.*

**Gráfico N° 18: Resultados total porcentual de dolencias cardíacas.**



*Fuente: Recolección de base de datos documental – Elaboración propia*

### **Análisis e interpretación de resultado**

En el Gráfico N° 17 se puede analizar que en lo referente a la patología de dolencias cardíacas el mayor registro del mismo se denota en las jerarquías de Comisario Mayor siendo que presentan dicha patología 2 efectivos de 31, así también se obtiene el mismo resultado para el caso de los Comisarios registrando 2 efectivos de un total de 80.

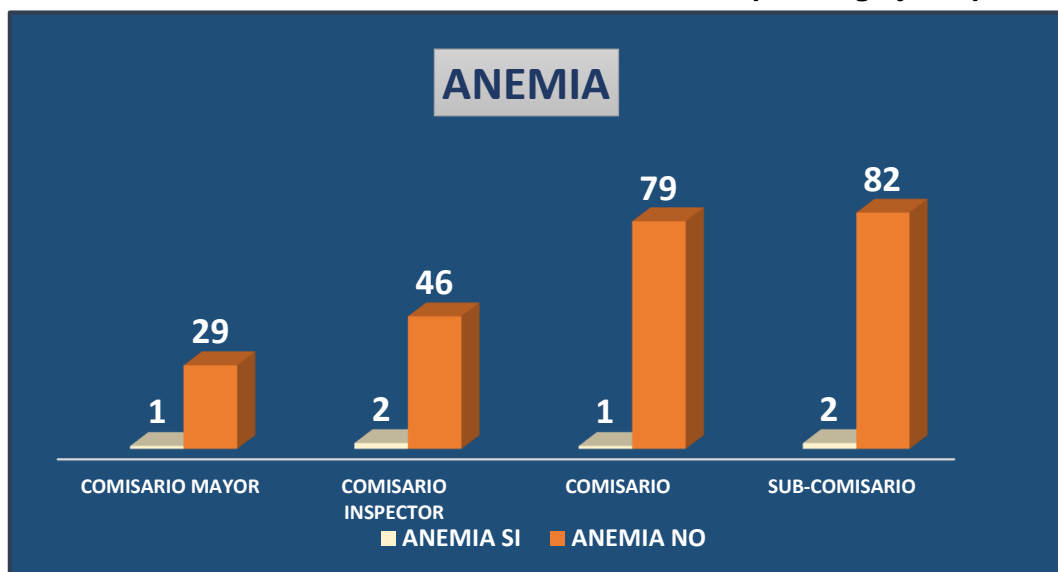
Consecuentemente en el Gráfico N° 18 expresándose el total de total de efectivos policiales con el rango de Oficiales Superiores y Oficiales jefes se observa que el 2% equivalente a la cantidad de 16 efectivos de un total de 243 presentan dolencias cardíacas.

**Tabla N° 17: Certificaciones medicas nutricional – Anemia.**

PATOLOGÍA		COMISARIO MAYOR	COMISARIO INSPECTOR	COMISARIO	SUB-COMISARIO	TOTAL
<b>ANEMIA</b>	SI	1	2	1	2	<b>6</b>
	NO	29	46	79	82	<b>236</b>

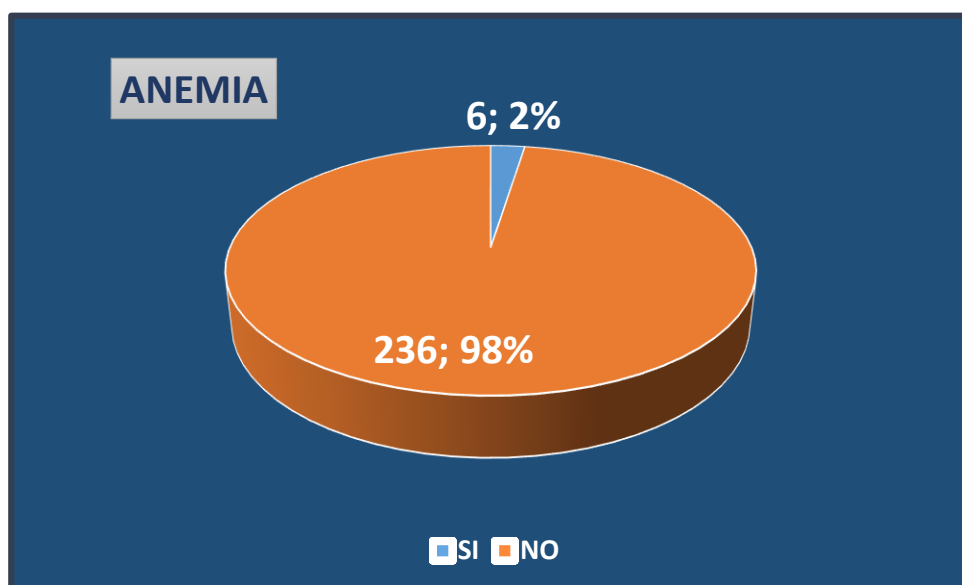
*Fuente: Recolección de base de datos documental – Dirección Escuela de Entrenamiento Policial (DGEduP)*

**Gráfico N° 19: Resultados de anemia discriminado por rango jerárquico**



*Fuente: Recolección de base de datos documental – Elaboración propia*

**Gráfico N° 20: Resultados total porcentual de anemia.**



*Fuente: Recolección de base de datos documental – Elaboración propia*

### **Análisis e interpretación de resultado**

Al respecto en el caso de patología de anemia En el Gráfico N° 19 se obtiene un registro de mayor cantidad en las jerarquías de Comisario Mayor siendo que presentan dicha patología 2 efectivos de 31, así también se obtiene el mismo resultado para el caso de los Comisarios registrando 2 efectivos de un total de 80.

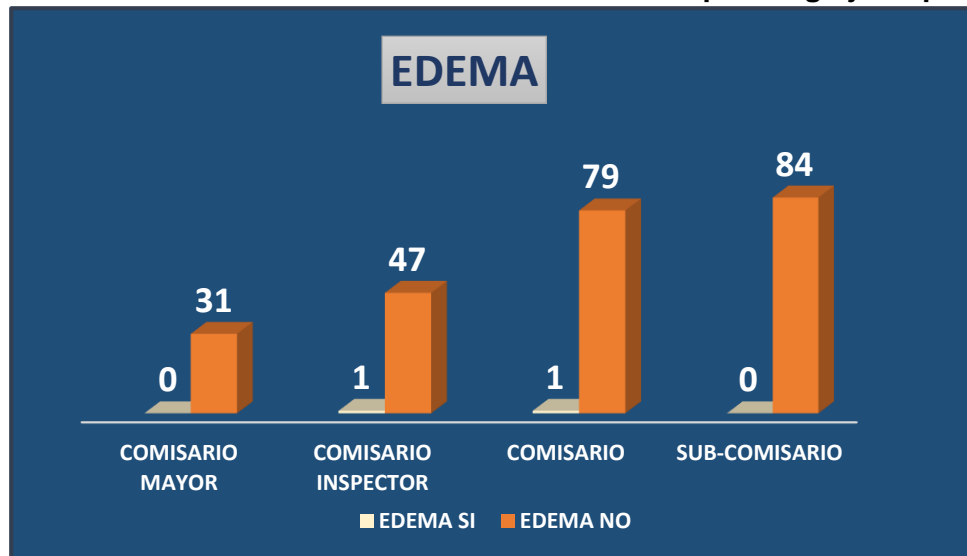
Mientras en el Gráfico N° 20 se observa que del total de efectivos policiales con el rango de Oficiales Superiores y Oficiales jefes el 2% equivalente a la cantidad de 6 efectivos de un total de 243 registra como patología anemia.

**Tabla N° 18: Certificaciones medicas nutricional – Edema.**

PATOLOGÍA		COMISARIO MAYOR	COMISARIO INSPECTOR	COMISARIO	SUB-COMISARIO	TOTAL
<b>EDEMA</b>	SI	0	1	1	0	<b>2</b>
	NO	31	47	79	84	<b>241</b>

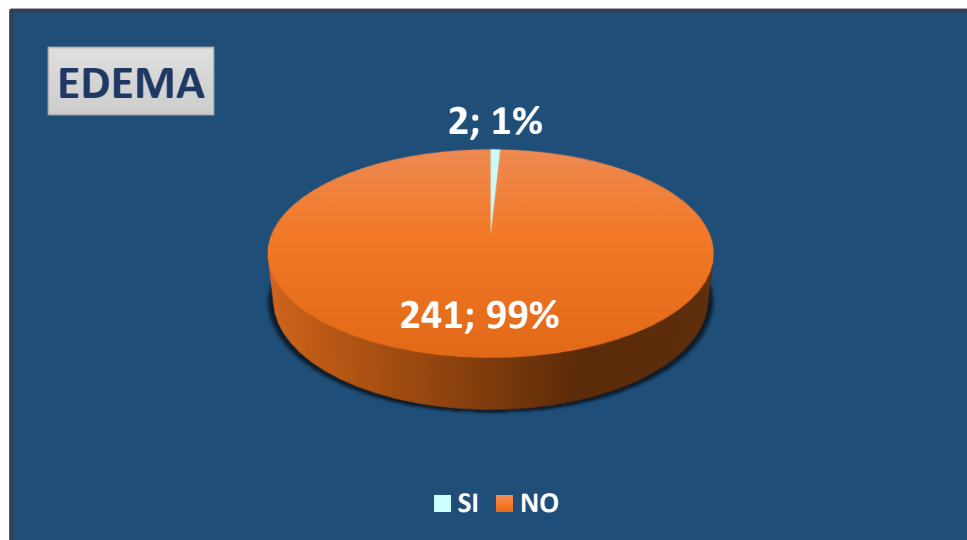
*Fuente: Recolección de base de datos documental – Dirección Escuela de Entrenamiento Policial (DGEduP).*

**Gráfico N° 21: Resultados de edema discriminado por rango jerárquico**



*Fuente: Recolección de base de datos documental – Elaboración propia*

**Gráfico N° 22: Resultados total porcentual de edema.**



*Fuente: Recolección de base de datos documental – Elaboración propia*

## Análisis e interpretación de resultado

Al respecto en el caso de patología de edema en el Gráfico N° 21 se obtiene un registro de solo 1 efectivo de 48 con la jerarquía de Comisario Inspector y 1 personal de 80 con la jerarquía de Comisario.

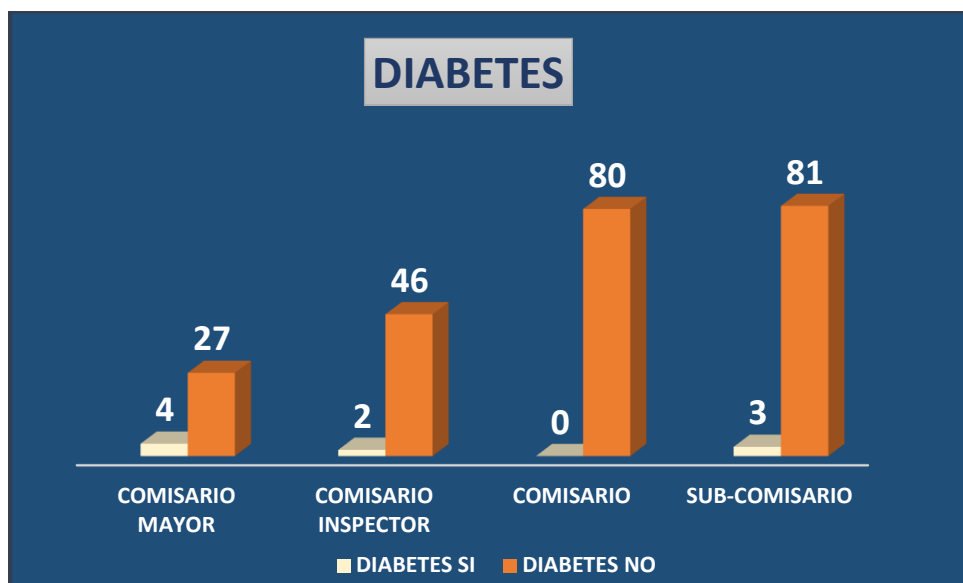
Mientras en el Gráfico N° 22 se observa que del total de efectivos policiales con el rango de Oficiales Superiores y Oficiales jefes presenta un bajo porcentaje de esta patología alcanzando solo el 1% equivalente a la cantidad de 2 efectivos de un total de 243 que registra esta patología.

**Tabla N° 19: Certificaciones medicas nutritional – Diabetes.**

PATOLOGÍA		COMISARIO MAYOR	COMISARIO INSPECTOR	COMISARIO	SUB-COMISARIO	TOTAL
DIABETES	SI	4	2	0	3	9
	NO	27	46	80	81	234

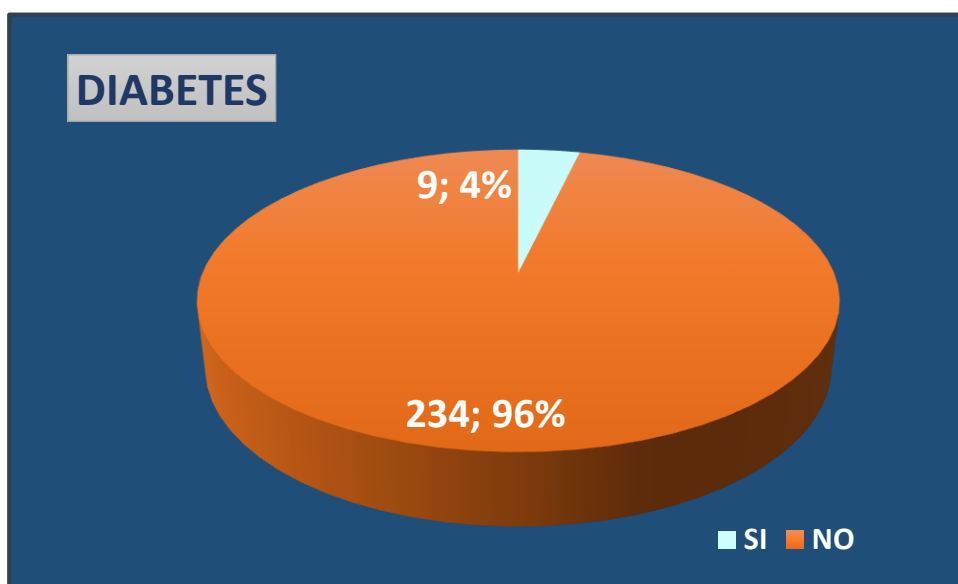
*Fuente: Recolección de base de datos documental – Dirección Escuela de Entrenamiento Policial (DGEduP).*

**Gráfico N° 23: Resultados de diabetes discriminado por rango jerárquico**



*Fuente: Recolección de base de datos documental – Elaboración propia*

**Gráfico N° 24: Resultados total porcentual de diabetes.**



*Fuente: Recolección de base de datos documental – Elaboración propia*

### **Análisis e interpretación de resultado**

Al respecto en el caso de los registros obtenidos de diabetes en el Gráfico N° 23 se obtiene un registro de solo 4 efectivos de 31 con la jerarquía de Comisario Mayor, y de 3 de 84 efectivos con la jerarquía de Sub-Comisario.

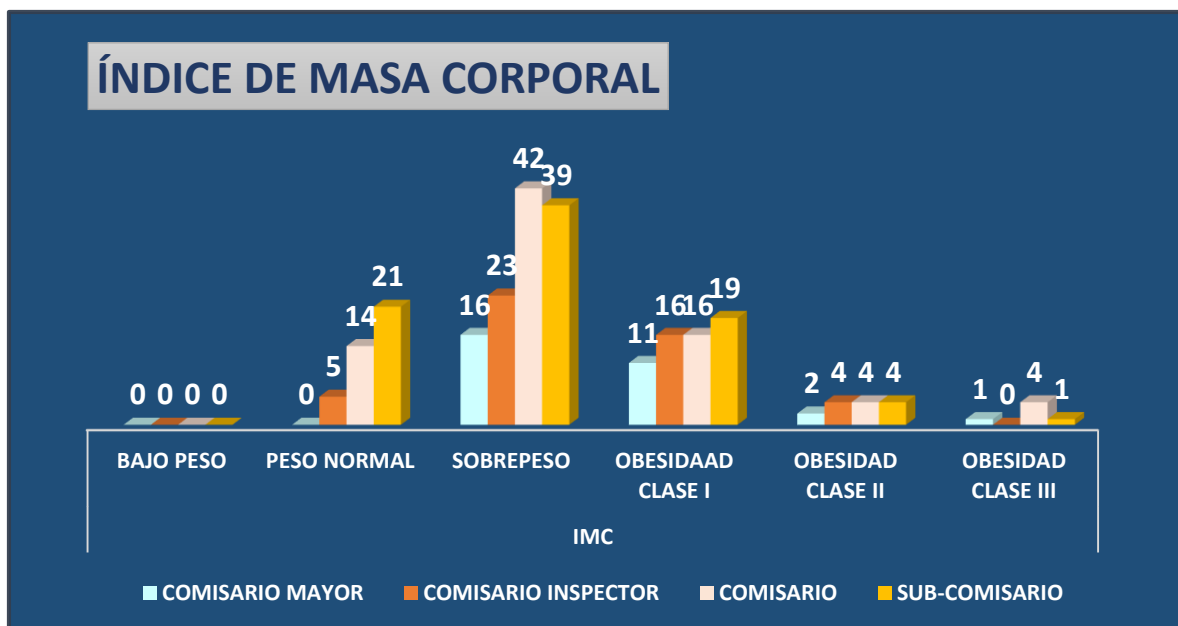
Mientras en el Gráfico N° 24 se observa que del total de efectivos policiales con el rango de Oficiales Superiores y Oficiales jefes presenta un total de 4% equivalente a 9 efectivos de un total de 243 que poseen diabetes.

**Tabla N° 20: Certificaciones medicas nutricional – Índice de Masa Corporal.**

PATOLOGÍA		COMISARIO MAYOR	COMISARIO INSPECTOR	COMISARIO	SUB-COMISARIO	TOTAL
IMC	BAJO PESO	0	0	0	0	0
	PESO NORMAL	0	5	14	21	40
	SOBREPESO	16	23	42	39	120
	OBESIDAD CLASE I	11	16	16	19	62
	OBESIDAD CLASE II	2	4	4	4	14
	OBESIDAD CLASE III	1	0	4	1	6

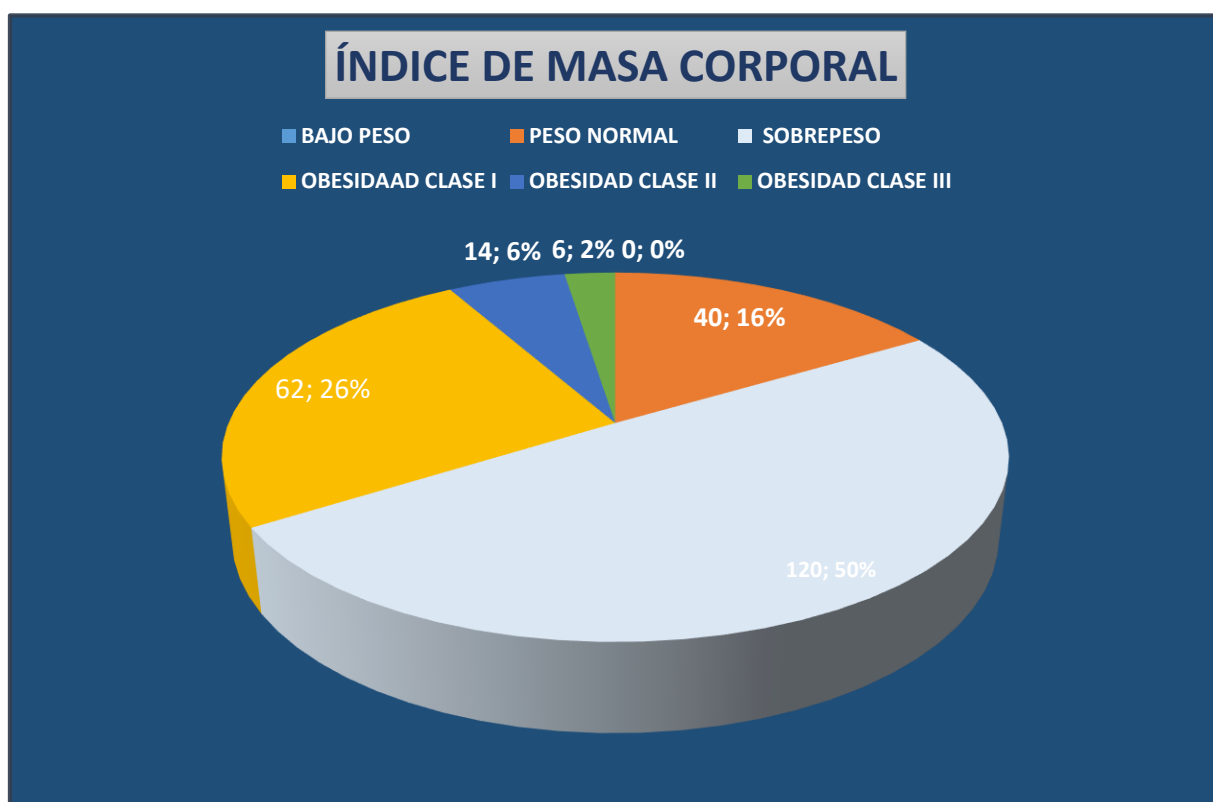
*Fuente: Recolección de base de datos documental – Dirección Escuela de Entrenamiento Policial (DGEduP).*

**Gráfico N° 25: Resultados de índice de masa corporal discriminado por rango jerárquico.**



*Fuente: Recolección de base de datos documental – Elaboración propia*

**Gráfico N° 26: Resultados total porcentual de Índice de masa corporal.**



*Fuente: Recolección de base de datos documental – Elaboración propia*

## Análisis e interpretación de resultado

En el índice de masa muscular los registros obtenidos en el *Gráfico N° 25* las mayores frecuencias en cantidad de efectivos se encuentran en nivel de SOBREPESO alcanzando como resultados en la jerarquía de Comisario Mayor 16 de 30, Comisario Inspector 23 de 48, Comisarios 42 de 80 y Sub-Comisarios 39 de 84 efectivos, contabilizando un total de 120 efectivos en sobrepeso.

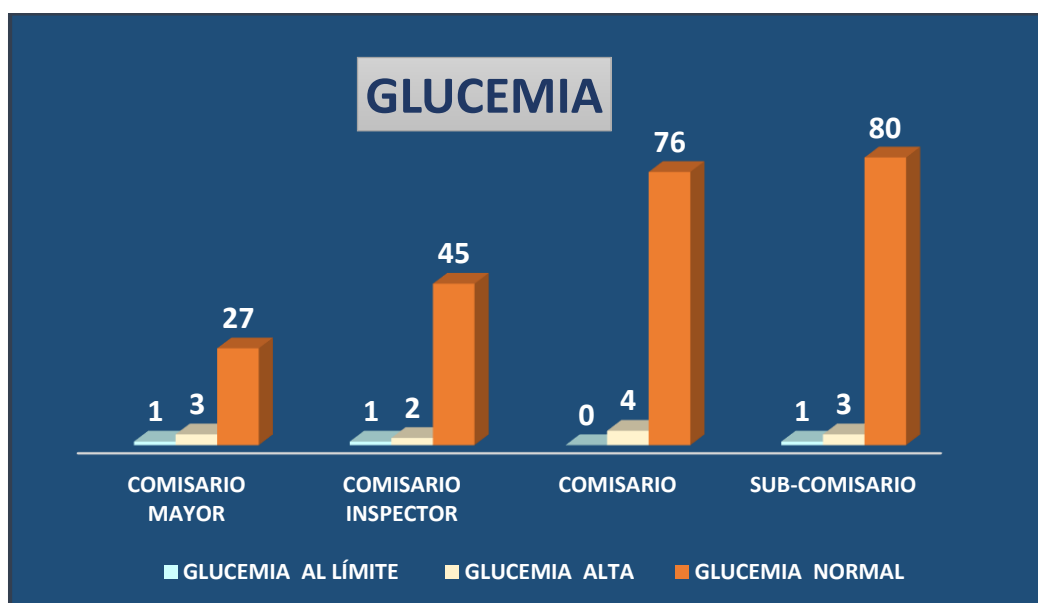
Mientras en el *Gráfico N° 26* se observa en porcentajes totales que el mayor valor es en el nivel de SOBREPESO alcanzando el 50% de un total de 243 efectivos, prosiguiendo con el 26% en nivel de OBESIDAD CLASE I, el 16% OBESIDAD CLASE II, y con un mínimo porcentaje peso normal del 16% equivalente a 40 efectivos de un total de 243 que se encuentran en el nivel de PESO NORMAL.

**Tabla N° 22: Certificaciones medicas nutricional – Glucemia.**

PATOLOGÍA		COMISARIO MAYOR	COMISARIO INSPECTOR	COMISARIO	SUB-COMISARIO	TOTAL
GLUCEMIA	AL LÍMITE	1	1	0	1	3
	ALTA	3	2	4	3	12
	NORMAL	27	45	76	80	228

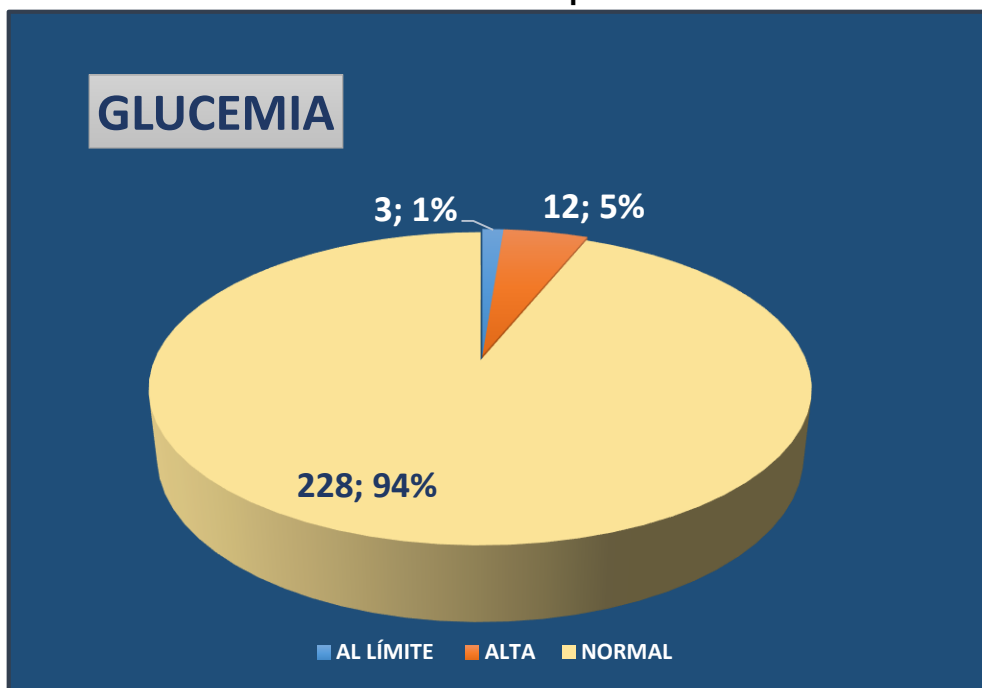
*Fuente: Recolección de base de datos documental – Dirección Escuela de Entrenamiento Policial (DGEduP).*

**Gráfico N° 27: Resultados de glucemia discriminado por rango jerárquico.**



*Fuente: Recolección de base de datos documental – Elaboración propia.*

**Gráfico N° 28: Resultados total porcentual de Glucemia.**



*Fuente: Recolección de base de datos documental – Elaboración propia*

### **Análisis e interpretación de resultado**

Conforme el registro obtenido en relación a la Glucemia se puede observar en el Gráfico N° 27 una parcialidad en la cantidad de personal que posee un nivel de GLUCEMIA ALTA, resultando para la jerarquía de Comisario Mayor una cantidad de 3 de 30, en el caso de Comisario Inspector 2 de 48, Comisario 4 de 80 y por último en la de Sub-Comisarios 3 de 84 efectivos.

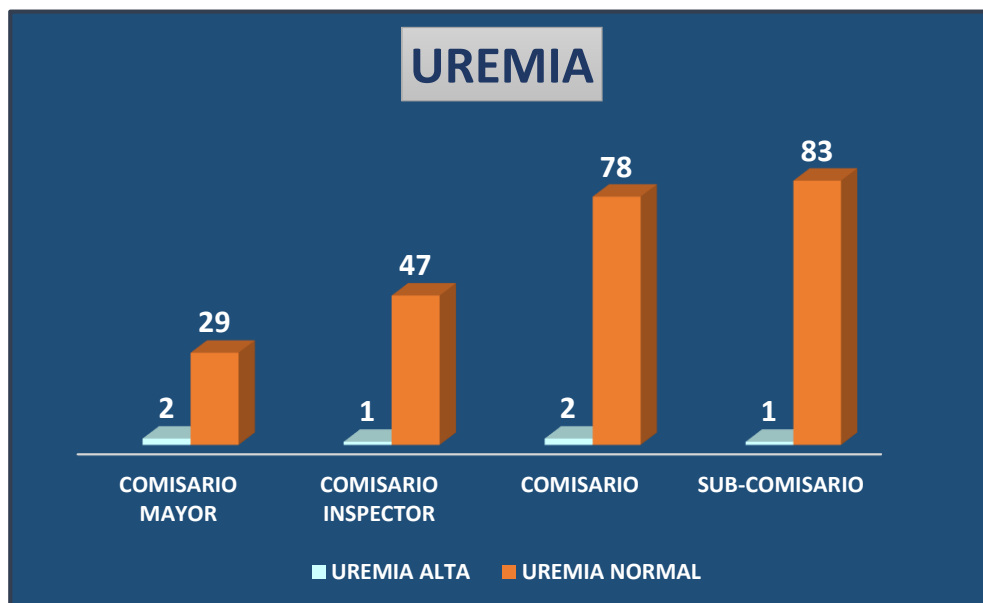
Mientras en el Gráfico N° 28 en porcentaje general total de estas jerarquías se observa que el 5% *equivalente* a 12 efectivos de un total de 243 tiene un nivel de GLUCEMIA ALTO.

**Tabla N° 23: Certificaciones medicas nutricional – Uremia.**

PATOLOGÍA		COMISARIO MAYOR	COMISARIO INSPECTOR	COMISARIO	SUB-COMISARIO	TOTAL
UREMIA	ALTA	2	1	2	1	6
	NORMAL	29	47	78	83	237

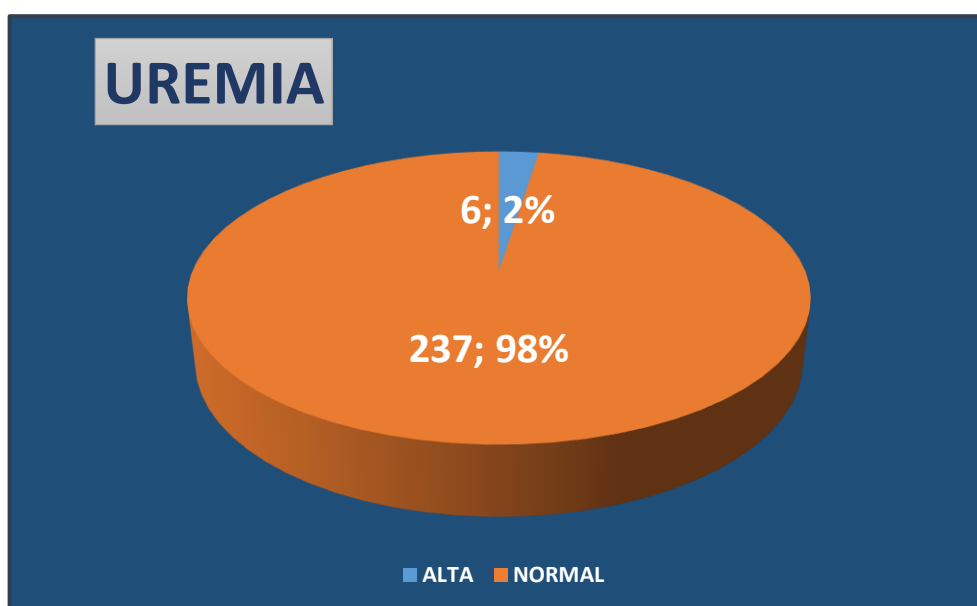
*Fuente: Recolección de base de datos documental – Dirección Escuela de Entrenamiento Policial (DGEduP).*

**Gráfico N° 29: Resultados de Uremia discriminado por rango jerárquico**



*Fuente: Recolección de base de datos documental – Elaboración propia*

**Gráfico N° 30: Resultados total porcentual de Uremia.**



*Fuente: Recolección de base de datos documental – Elaboración propia*

### **Análisis e interpretación de resultado**

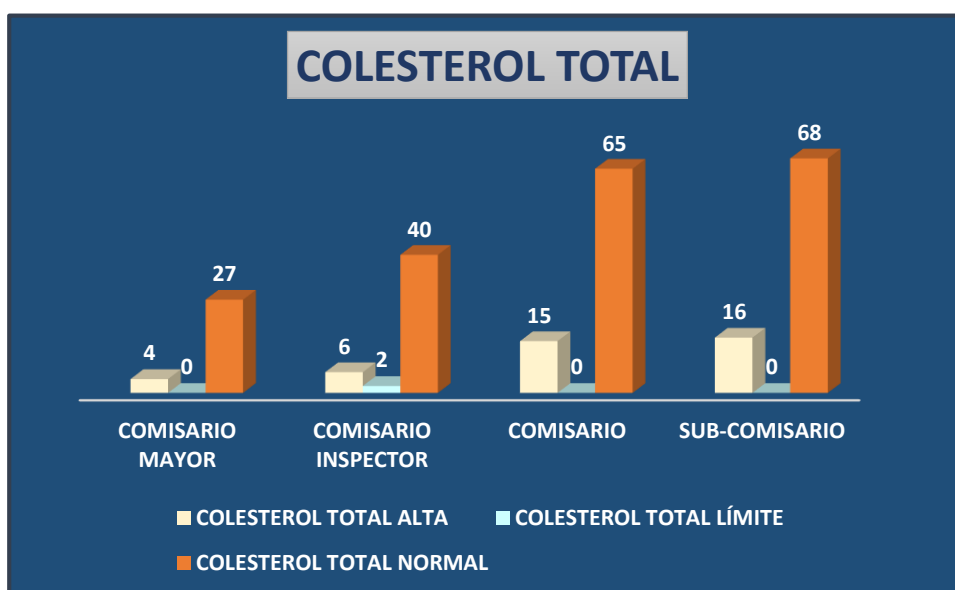
En lo atinente a la Uremia los registros analizados no muestran altos índices alcanzando en promedio de entre 2 y 1 efectivo por cada jerarquía, como así también en lo referente al total de los mismo su porcentaje se traducen en 2% equivalente a 6 efectivos de un total de 243 que posee UREMIA ALTA.

**Tabla N° 24: Certificaciones medicas nutritional – Colesterol Total.**

PATOLOGÍA		COMISARIO MAYOR	COMISARIO O INSPECTOR	COMISARIO O	SUB-COMISARIO	TOTAL
COLESTEROL TOTAL	ALTA	4	6	15	16	41
	LÍMITE	0	2	0	0	2
	NORMAL	27	40	65	68	200

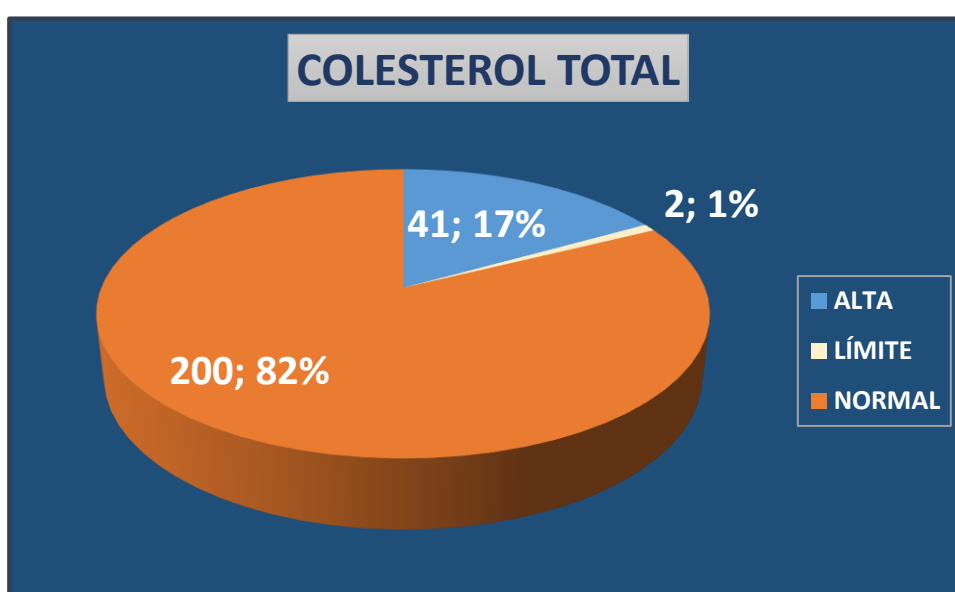
*Fuente: Recolección de base de datos documental – Dirección Escuela de Entrenamiento Policial (DGEduP).*

**Gráfico N° 31: Resultados de Colesterol Total discriminado por rango jerárquico**



*Fuente: Recolección de base de datos documental – Elaboración propia*

**Gráfico N° 32: Resultados total porcentual de Colesterol Total.**



*Fuente: Recolección de base de datos documental – Elaboración propia*

## Análisis e interpretación de resultado

En el Grafico N° 31 se puede observar que el COLESTEROL TOTAL en el nivel ALTO la mayor cantidad se ve reflejada en las Jerarquías de Comisario y Sub-Comisario alcanzando en la de Comisario 15 de 80 efectivos y en los Sub-Comisarios 16 de 84 efectivos se encuentran alcanzados por este nivel de colesterol.

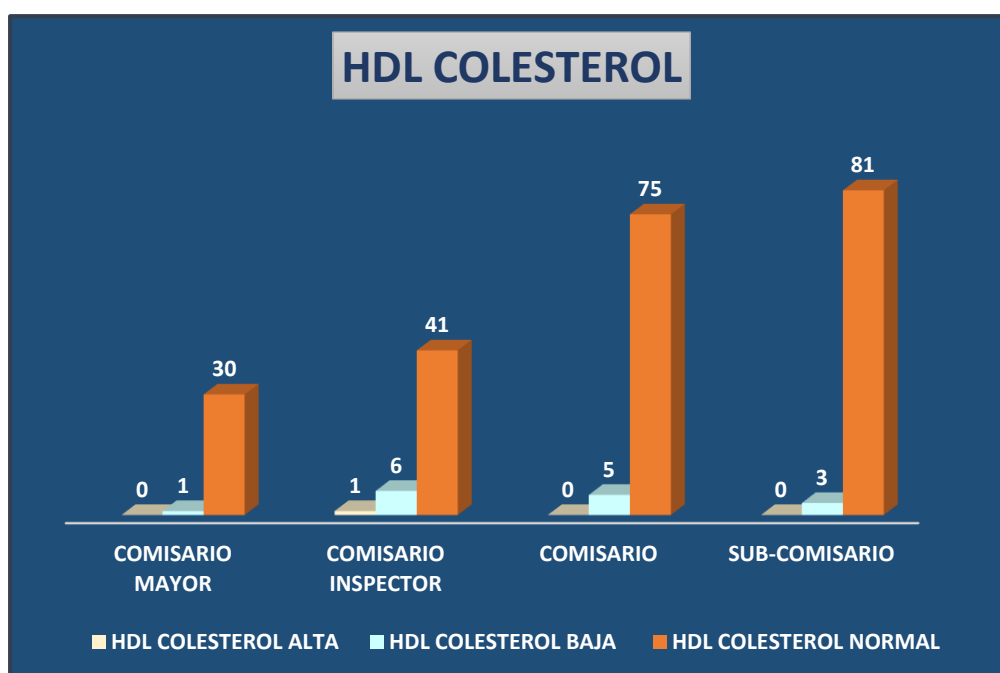
Ahora bien, en el Grafico N° 32 en porcentaje general total de Oficiales Superiores y Jefes se observa que el 17% equivalente a 41 efectivos alcanzan el nivel ALTO DE COLESTEROL.

**Tabla N° 25: Certificaciones medicas nutritional – HDL Colesterol.**

PATOLOGÍA		COMISARIO MAYOR	COMISARIO INSPECTOR	COMISARIO	SUB-COMISARIO	TOTAL
HDL COLESTEROL	ALTA	0	1	0	0	1
	BAJA	1	6	5	3	15
	NORMAL	30	41	75	81	227

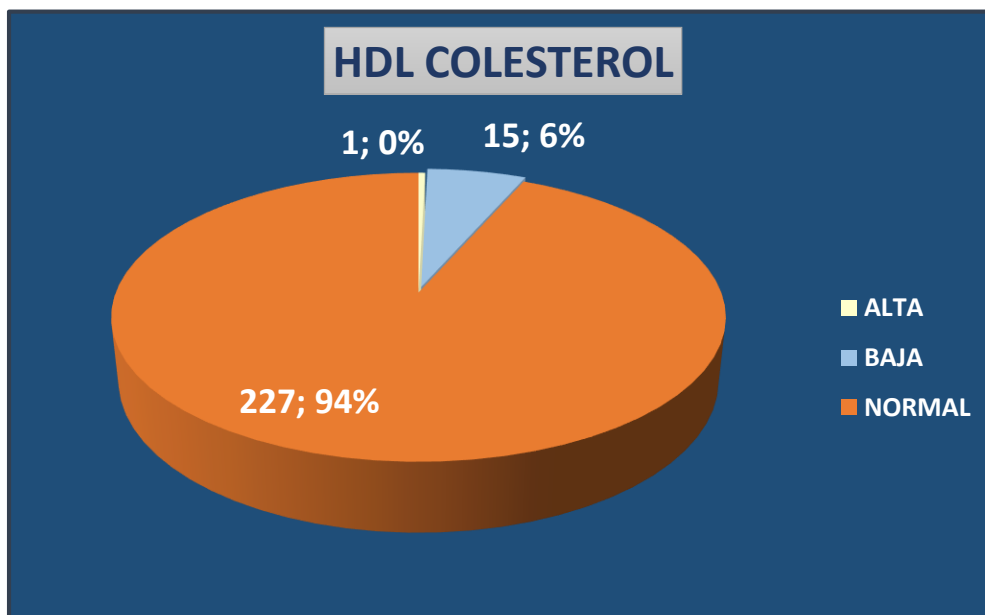
*Fuente: Recolección de base de datos documental – Dirección Escuela de Entrenamiento Policial (DGEduP).*

**Gráfico N° 33: Resultados de HDL Colesterol discriminado por rango jerárquico**



*Fuente: Recolección de base de datos documental – Elaboración propia*

**Gráfico N° 34: Resultados total porcentual de HDL Colesterol.**



*Fuente: Recolección de base de datos documental – Elaboración propia*

### **Análisis e interpretación de resultado**

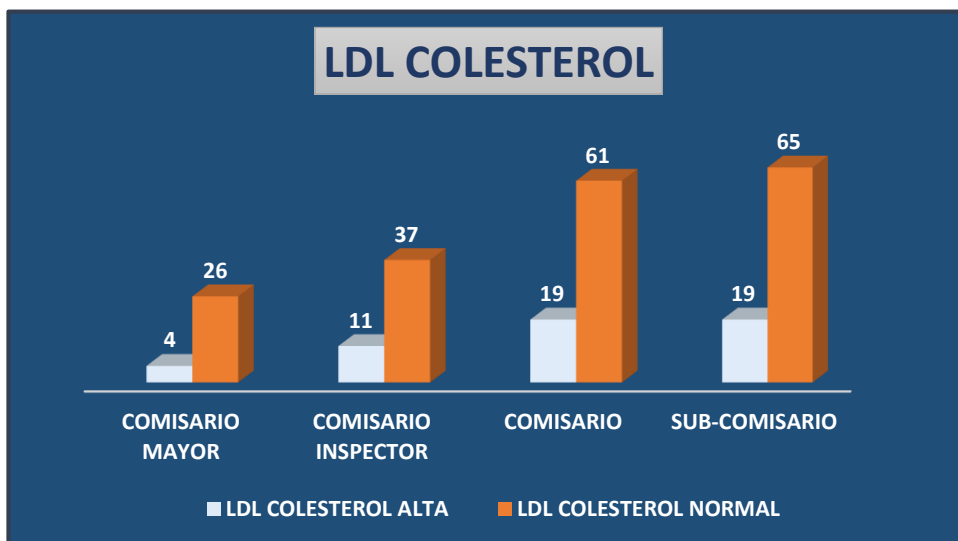
En lo que respecta a HDL COLETEROL los registros analizados no muestran altos índices alcanzando en promedio 1 efectivo en las jerarquías de Comisario Mayor y Comisario Inspector, que a diferencia de HDL BAJO se observa en Comisario Inspector 6, Comisario 5, Sub-Comisario 3 y en Comisario Mayor 1, siendo de esta manera que en el Grafico N° 21 HDL ALTO alcanza un porcentaje del 0%, y HDL BAJO el 6% equivalente a 15 efectivos.

**Tabla N° 26: Certificaciones medicas nutricional – LDL Colesterol.**

PATOLOGÍA		COMISARIO MAYOR	COMISARIO O INSPECTOR	COMISARIO O	SUB-COMISARIO	TOTAL
LDL COLESTEROL	ALTA	5	11	19	19	54
	NORMAL	26	37	61	65	189

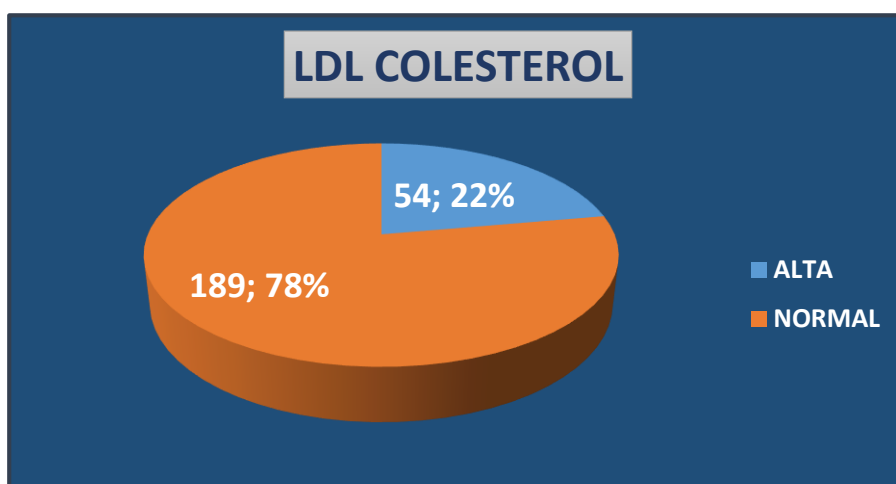
*Fuente: Recolección de base de datos documental – Dirección Escuela de Entrenamiento Policial (DGEduP).*

**Gráfico N° 35: Resultados de LDL Colesterol discriminado por rango jerárquico**



*Fuente: Recolección de base de datos documental – Elaboración propia*

**Gráfico N° 36: Resultados total porcentual de LDL Colesterol.**



*Fuente: Recolección de base de datos documental – Elaboración propia*

### **Análisis e interpretación de resultado**

En el Gráfico N°35 se puede observar que LDL COLESTEROL ALTO se muestra en los registros de las Jerarquías de Comisario una cantidad de 19 de 80, en Sub-Comisario 19 de 84 efectivos, continuando en menor cantidad en Comisario Inspector con 11 de 488 efectivos y Comisario Mayor 4 de 30 efectivos

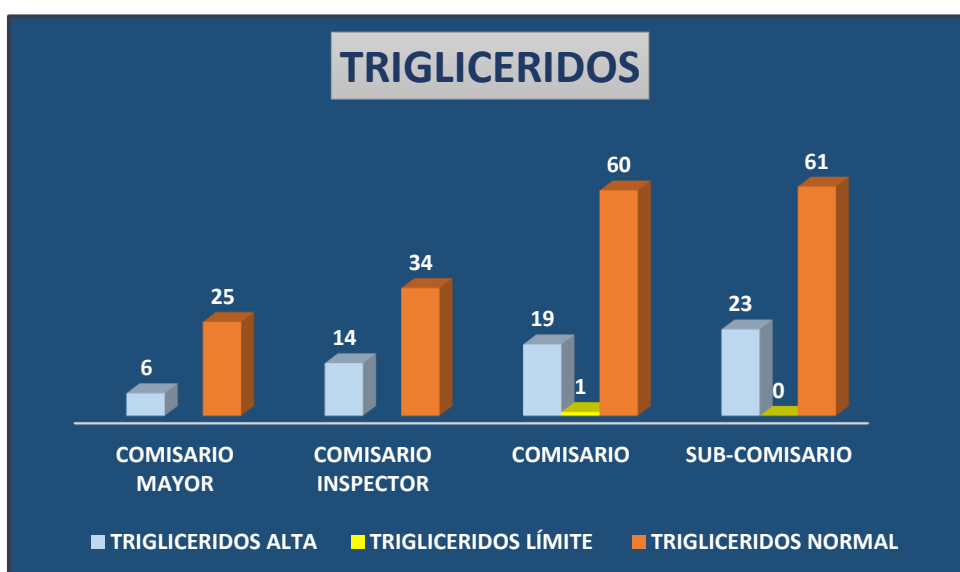
En el Gráfico N° 36 en porcentaje general total de Oficiales Superiores y Jefes se observa que el 22% equivalente a 54 efectivos alcanzan el nivel ALTO DE LDL.

**Tabla N° 27: Certificaciones medicas nutricional – Trigliceridos.**

PATOLOGÍA		COMISARIO MAYOR	COMISARIO INSPECTOR	COMISARIO	SUB-COMISARIO	TOTAL
TRIGLICERIDOS	ALTA	6	14	19	23	62
	LÍMITE			1	0	1
	NORMAL	25	34	60	61	180

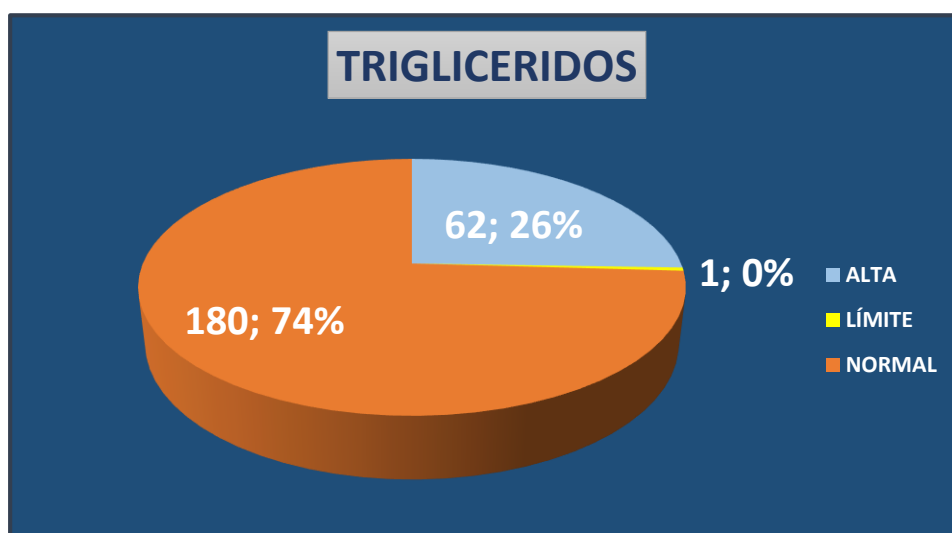
*Fuente: Recolección de base de datos documental – Dirección Escuela de Entrenamiento Policial (DGEduP).*

**Gráfico N° 37: Resultados de Triglicéridos discriminado por rango jerárquico**



*Fuente: Recolección de base de datos documental – Elaboración propia*

**Gráfico N° 38: Resultados total porcentual de Trigliceridos.**



*Fuente: Recolección de base de datos documental – Elaboración propia*

## **Análisis e interpretación de resultado**

Conforme el registro obtenido en relación a Triglicéridos se puede observar en el Grafico N° 37 en nivel ALTO a la jerarquía de Sub-Comisarios con una cantidad de 23 de 84 efectivos, Comisario 19 de 80 efectivos, Comisario Inspector 14 de 48 efectivos y por ultimo una menor cantidad siendo de 6 de 31 efectivos en la jerarquía de Comisario Mayor.

Mientras en el Gráfico N° 38 en porcentaje general total de estas jerarquías se observa que el 26% *equivalente* a 62 efectivos de un total de 243 tiene un nivel de TRIGLICERIDOS ALTO.

## **CAPÍTULO V**

### **Conclusiones**

Habiéndose realizado el planteamiento de la problemática desarrollada en el presente trabajo de investigación en lo que respecta a las consecuencias que surgen de la modalidad que es implementada para los Oficiales Superiores y Jefes que integran la Policía de la provincia de Salta primeramente es importante hacer mención que los horarios establecidos son dispuestos en el marco de la responsabilidad y obligaciones que se le asignan conforme al cargo jerárquico que adquiere el personal en determinado momento de su carrera, los mismos en la actualidad no se encuentran establecidos de manera específica y/o detallada.

Asimismo, la determinación de los horarios que actualmente son considerados necesarios para poder contar con la presencia de los Oficiales Superiores y Jefe para efectuar el control y supervisión del área que les fueron asignadas se traducen en una jornada laboral en la cual se cumplimenta en doble turnos tales como ser en los horarios de: 07:00 a 14:00 y 13:00 a 23:00 el mismo pudiéndose extender por alguna situación que amerite su presencia por razones del servicio.

En lo que respecta al agrupamiento de Oficiales Superiores y Jefes de relevamiento efectuado se determinó que surge de manera proporcional la cantidad de áreas existentes que conforme a la categoría, funcionamiento y necesidad que demandan se les es asignada a los Oficiales conforme a la rango jerárquico y categoría del área resultando de ello que en mayor porcentaje son cubiertas conforme las normativas lo reglamentan, como así también se indica que en la mayoría de ellas cuentan con más de un efectivos con la jerarquía de Oficiales Superiores y Jefes a cargo.

Por otra parte se hace constar que los mismos llegan a alcanzar dichas jerarquías en edades promedio entre 36 a 43 años, considerándose una edad en la que haciendo referencia a la planificación familiar se puede observar que los mismos tienen en su grupo familiar a cargo hijos menores entre las edades de 0 a 15 años, partiendo de allí ante las encuestas efectuadas la totalidad del personal

coincide en que es importante mantener en el núcleo familiar una presencia permanente a los fines de poder ser padres presentes en la vida y desarrollo de sus hijos considerando los diversos factores que van influyendo en el crecimiento de los niños.

Consecuentemente de los registros médicos estudiados surgen patologías tales como ser la existencia de casos de hipertensión, dolencia cardíacas, anemia, edema, diabetes, glucemia, uremia, colesterol alto, HDL – LDL colesterol, triglicéridos, surgiendo también casos de Índice de Masa Corporal con mayor incidencia en los niveles de sobrepeso, obesidad clase I, clase II y clase III, de los cuales además de encuestas realizadas el personal entrevistado coincide en argumentar que los horarios de trabajos surgen como causales a la mala alimentación por comidas fuera de horarios y como así también falta de preparación por los tiempos reducidos que cuentan.

Ahora bien conforme lo precedentemente mencionado, de análisis efectuado en el presente trabajo de investigación en principio se cuenta con el registro de la cantidad de numerarios con la Jerarquía de Oficiales Superiores y Jefes alcanza un porcentaje del 76% conforme a las asignaciones de cargos para la cobertura de áreas que conforme el reglamento y su categoría les corresponde ejercer el mando, surgiendo de ello se cuenta con el registro de que en algunas de las áreas son dos o más Oficiales Superiores y/o Jefes asignados a la misma, pudiéndose de ello sugerirse llevar a cabo una organización de los efectivos en turnos o tercios como se lo realiza con el resto del personal subalterno que presta servicio en jornadas laborales continuas de 8 hs. diarias, sin embargo en aquellas áreas que no contasen con la posibilidad de tener dos o más superiores la organización podría desarrollarse mediante la supervisión de jornadas continuas o en el cumplimiento de horarios que no resulte un perjuicio en la sobre carga horaria, ello a los fines de garantizar ejercer un mejor manejo y control de los recursos disponibles, en cumplimiento del servicio.

De ello se puede concluir que para los integrantes de la Institución Policial si resultaría factible considerar que a través de la puesta en ejecución de una mejor organización de los recursos se podría brindar a los efectivos policiales la

posibilidad de contar con más tiempo en horas de descanso para mejorar su calidad de vida, la cual podrá garantizar la prestación de los servicios policiales de manera proactiva, mejorar sus hábitos de vida, relaciones familiares y de salud.

Por último, es dable mencionar que en el presente trabajo de investigación, se cumplieron los objetivos generales y específicos establecidos al inicio, ya que se logró indagar sobre las consecuencias que surgen a raíz de la modalidad de trabajo impuesta, se identificaron los registros pertinentes, se determinó los múltiples factores que afectan al personal por las jornadas laborales implementadas; confirmando de esta manera la hipótesis planteada donde menciona que “la modalidad de trabajo implementada para el personal superior (Oficiales Superiores, Jefes y Subalternos) de la Policía de la Provincia de Salta. produce en la salud y relación familiar de los efectivos por las múltiples consecuencias tales como ser ausencia familiar, enfermedades (cardíacas, obesidad, y/u otras patologías) que surgen de dicha modalidad”.

## BIBLIOGRAFÍA

- Ley 7742 de 2012. Por el cual se establece la Ley Orgánica de Policía de la Provincia de Salta. 29 de octubre de 2012. B.O. No. 18.938.
- Richard, W.C. y Fell, R.D. (1975). Health factors in police job stress. Paper presented to National Institute of Occupational Health and Safety Symposium, Cincinnati, Ohio. y Blackmore, J. (1978). Are police allowed to have problems of their own? Police Magazine, 1(03), 47-55.
- Resolución Jefatura de Policía N° 28.591 y homologada por Resolución del Ministerio de Seguridad N° 141 de 2022. 01 de septiembre de 2022 Orden del Dia N° 141 de la Policía de la Provincia de Salta.
- Sabina Frederic, Mariana Galvani, José Garriga Zucal, Brigida Penoldi (2014). De armas llevar – estudios Socioantropológicos sobre los quehaceres de policías y de las fuerzas de seguridad. Marzo 2014 Universidad Nacional de La Plata.
- Ariel Andreoli, Roberto Marcelo Armendariz, Juan Carlos Saib, Eduardo Martín Gutiérrez (2019). La nueva policía y los derechos del trabajador.
- Graciela Beatriz Graneros, Lic. Cecilia Zugazaga (2018). Estrés laboral en Personal Policial con turnos rotativos y fijos. Abril 2018 Universidad Abierta Interamericana.
- María José Grisales Rodríguez, Laura Alejandra Gallego Echeverri, Juan Carlos Barrios (2020). Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado. Junio 2020 Ciudad de Pereira.
- Ley 6193 de 1983. Por el cual se establece la Ley del Personal Policial de la Provincia de Salta. 03 de Noviembre de 1983. B.O. No. 11.840.

- Resolución Secretaria de Seguridad N° 52/99. Reglamento de Comisarias, Subcomisarias y Destacamentos. 09 junio de 1999.
- Enrique M. Alonso Regueira (2013). Derechos Humanos y Sanción Disciplinaria a los Agentes Públicos. Diciembre de 2013 Universidad de Buenos Aires.
- Organización Mundial de la Salud. (2019). Salud mental en el lugar de trabajo. Revista Informativa OMS recuperado de: [https://www.who.int/mental\\_health/in\\_the\\_workplace/es](https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es).
- Ministerio de Protección Social. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Ministerio de Protección Social, ISBN 978-958-8361- 93-2. Pontifica Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Minprotecci%C3%B3npublicainstrumentosparaevaluarfactoresderiesgopsicosocial.aspx>.
- Organización Mundial de la Salud. (2014). Documentos Básicos 48° Edición, actualizada el 31 de diciembre de 2014.
- Fernández-Montalvo, J. & Piñol, E. (2000). Horario laboral y Salud: Consecuencias psicológicas de los turnos de trabajo. Revista de Psicopatología y Psicología Clínica, 5 (3), 207-222.
- Boletín Internacional de Investigación Sindical - Oficina Internacional del Trabajo (2016). Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo. 2016 Ginebra.
- Sampieri Hernández, R. (2014). Metodología de la Investigación.

- Boleda, M. (2010). Cuestiones de Metodología para la investigación (1).
- Yuni, J. A., & Urbano, C. A. (2006). Técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación.
- Sautu, R. (2005). Manual de Metodología. Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología. 2005 Buenos Aires.
- Hurtado, I. (2010). Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio. Venezuela. Editorial CEC.
- Vargas Sabadías, A. (1995). Estadística descriptiva e inferencial. *Murcia: Universidad de Castilla-La Mancha*, 470-471.
- UNICEN (2017). Manual de Seguridad y Salud Ocupacional, pp. 74-82.

\*\*\*\*

## ANEXO I

### Formulario 1: ENCUESTA PARA OFICIALES SUPERIORES - JEFES

(Comisario General-Comisario Mayor- Comisario Inspector- Comisario-Subcomisario)

#### 1) Jerarquía

- COMISARIO GENERAL
- COMISARIO MAYOR
- COMISARIO INSPECTOR
- COMISARIO
- SUB-COMISARIO

#### 2) ¿Cuál es la categoría del área la cual se encuentra a su cargo?

- Dirección General
- Dirección
- Departamento
- División
- Sección
- Sector
- Comisaria
- Sub-Comisaria
- Otra

#### 3) ¿Qué cantidad de efectivos se encuentran a su cargo?

- Respuesta abierta:\_\_\_\_\_

#### 4) Conforme a la cantidad de Oficiales Superiores y/o Jefes, ¿Considera que es importante que durante la jornada laboral se encuentren presentes todos en un mismo turno?

- SI
- NO

5) ¿Cómo se encuentra conformado su grupo familiar?

Respuesta abierta: \_\_\_\_\_

6) ¿Tiene hijos entre las siguientes edades?

- 0 - 5 años
- 5 – 10 años
- 10 – 15 años
- 15 o más años

7) ¿Durante su horario laboral quien se encarga del cuidado de sus hijos?

- FAMILIAR
- HIJO MAYOR
- NIÑERA
- OTRO

8) ¿Considera contar con tiempo para poder participar en las actividades escolares, recreativas y/u otras de sus hijos?

- SIEMPRE
- NUNCA
- AVECES

9) ¿Alguna vez solicito licencia médica por estrés laboral?

- SI
- NO

10) ¿Padece de alguna enfermedad que requiera tratamiento continuo y mayor asistencia a consultas médicas?

- SI
- NO

11) ¿Podría realizar algún aporte o sugerencia que considere necesaria en cuanto a las jornadas laborales, referente al doble turno que realiza el personal superior (Oficiales Superiores y Jefes)?

- SI
- NO

**12)** En caso de ser SI su respuesta ¿Cuál sería su aporte o sugerencia?

- Respuesta abierta: \_\_\_\_\_

## Formulario 2: ENTREVISTA PARA OFICIALES SUPERIORES - JEFES

- 1) ¿Considera usted que los horarios implementados para el personal Superior (Of. Superiores y Of. Jefes), es una causal de una mala alimentación y exceso de peso en el personal?

○ Respuesta abierta:\_\_\_\_\_

- 2) Teniendo en cuenta las jornadas laborales de doble turno, ¿resulta beneficiosa e imprescindible para el control y supervisión del área a su cargo?

○ Respuesta abierta:\_\_\_\_\_

- 3) En lo que respecta al cumplimiento de su función como titular responsable del área ¿considera que podría en su ausencia ser supervisada por el Oficial Subalterno más antiguo?

○ Respuesta abierta:\_\_\_\_\_

- 4) En el caso que el área cuente con más de un Oficial Superior u Oficial Jefe ¿cree que se podría realizar una organización de jornada laboral en turnos o tercio?

○ Respuesta abierta:\_\_\_\_\_

- 5) En lo que respecta a la familia ¿los horarios laborales del personal son indicadores que afectan a una buena relación y vínculo familiar?

○ Respuesta abierta:\_\_\_\_\_

- 6) ¿En qué etapa de sus hijos considera que es más importante estar presentes? ¿Por qué?

○ Respuesta abierta:\_\_\_\_\_