

**UNIVERSIDAD MAYOR
FACULTAD DE HUMANIDADES
POST GRADO EDUCACIÓN**

**SERÁ EFECTIVO QUE LAS ACTITUDES CONDUCTUALES NEGATIVAS
COMO LAS REITERADAS LICENCIAS MÉDICAS QUE EVIDENCIARON EN
EL PROCESO DE FORMACIÓN LOS ASPIRANTES A OFICIALES DE LA
PROMOCIÓN 2012-2014, QUE ACTUALMENTE PRESTAN SERVICIOS EN
UNIDADES OPERATIVAS DE LA REGIÓN METROPOLITANA, TIENEN
DIRECTA RELACIÓN CON SU INESTABILIDAD PROFESIONAL POR SUS
FALTAS A LA DISCIPLINA**

**TESIS PARA OPTAR AL GRADO
ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN
PEDAGOGÍA UNIVERSITARIA.**

Alumnos:

Barrera Varela, Daniel Ignacio

De la Costa Lara, Gonzalo Andrés

Hormazabal Caceres, José Antonio

Profesora Guía Dra. Marcela Gutiérrez

Toutin

AÑO: 2017

ÍNDICE

RESUMEN	- 1 -
INTRODUCCIÓN.....	- 2 -
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	- 5 -
1.1. Identificación y delimitación del Problema	- 8 -
1.2. Fundamentación del Problema	- 9 -
1.3. Objetivo de la Investigación	- 16 -
1.4. Delimitación del Problema	- 16 -
1.5. Delimitación Temporal.....	- 16 -
II. MARCO TEÓRICO	- 17 -
2.1. Constitución Política de la República	- 18 -
2.2. Ley Orgánica Constitucional de Carabineros de Chile.....	- 18 -
2.3. Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza	- 19 -
2.4 La Educación en Carabineros de Chile.....	- 21 -
A) Motivación.....	- 23 -
B). Educación	- 24 -
C). Ausentismo Laboral.....	- 25 -
D). Efectos del ausentismo laboral	- 30 -
E). Licencia Médica	- 31 -
E.1. Licencias Médicas en Carabineros de Chile:.....	- 31 -
E.2. Concesión de Licencias Médicas	- 32 -
E.3. Invalidación o Rechazo de Licencias Médicas	- 33 -
E.4. Obligaciones de los Beneficiarios de Licencia Médica y del Médico Otorgante	- 34 -
F. Fiscalización del Uso de las Licencias Médicas	- 35 -
G. Disciplina	- 36 -

G.1. Sanción	- 38 -
G.2. Potestad disciplinaria.....	- 38 -
G.3. Tipos de Sanciones.....	- 38 -
H. Clasificación de las faltas.....	- 38 -
I. Factores de Riesgos	- 39 -
III HIPÓTESIS	- 40 -
3.1. Planteamiento de la Hipótesis	- 40 -
3.2. Selección de las Variables.....	- 40 -
3.3. Operacionalización de las Variables	- 42 -
I.V MARCO METODOLÓGICO	- 46 -
4.1. Tipo de Investigación	- 46 -
4.2. Diseño de Investigación	- 48 -
4.3. Unidad de Análisis	- 49 -
4.4. Universo y Muestra	- 49 -
4.5. Método Utilizado y Técnica en la Recolección de Datos	- 51 -
4.6. Categorización de la variable.....	- 51 -
4.7. Matriz de vaciado de datos.....	- 54 -
V PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS DATOS	- 57 -
V.I. CONCLUSIONES.....	- 74 -
BIBLIOGRAFIA.....	-76 -

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de las Variables.....	- 45 -
Tabla 2: Rubrica de Evaluación de los Subtttes. de la Promoción de 2007 - 2010.....	- 52 -
Tabla 3: Rubrica de Evaluación de los Asp. a Oficiales de la Promoción de 2007 - 2010	- 54 -

Tabla 4: Modelo resumen SS.OO.....	- 54 -
Tabla 5: Modelo Tabla de Vaciado de Datos.....	- 55 -
Tabla 6: Modelo Tabla Dinámica resumen SS.OO. y sus niveles de riesgo.....	- 55 -
Tabla 7: Modelo variación cuantitativa y porcentual de niveles de riesgo	- 57 -
Tabla 8: Resumen SS.OO. con observaciones de riesgo	- 58 -
Tabla 9: Tabla de Vaciado de Datos.....	- 60 -
Tabla 10: Tabla Dinámica resumen SS.OO. y sus niveles de riesgo.....	- 65 -
Tabla 11: Variación cuantitativa y porcentual de niveles de riesgo.....	- 73 -

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Gráfico de SS.OO. que presentan indicadores de riesgo	- 59 -
Ilustración 2: Grafico Variación porcentual de Niveles de Riesgo.....	- 73 -

SOLO USO ACADÉMICO

SOLO USO ACADÉMICO

RESUMEN

El presente estudio, responde a la inquietud de saber si la conducta inadecuada de los Aspirantes a Oficiales de la promoción 2012/2014, como sus reiteradas licencias médicas registradas en su proceso de formación, se repitieron en su primer año de egreso como Subteniente de Carabineros, en la unidad operativa y/o administrativa, provocando su inestabilidad en la Institución con el evidente desprestigio e imagen corporativa de Carabineros de Chile.

Dicho estudio se centró específicamente en los Aspirantes egresados de la señalada promoción que fueron destinados a unidades operativas de la Región Metropolitana.

El trabajo investigativo de tipo descriptivo correlacional y de diseño no experimental, se realizó tanto en la Escuela de Carabineros como unidades operativas de la Zona Metropolitana donde fue destinada la muestra seleccionada para este estudio, cuyo resultado es coherente con la hipótesis formulada al efecto.

INTRODUCCIÓN

La sociedad chilena ha vivido una difícil situación social y política en los últimos años, acompañada de la violencia, generada por distintos factores y en la que han participado un variado tipo de actores.

Este contexto ha llevado a que se perciba el concepto de Carabineros de Chile bajo el marco de la institución policial de carácter militar y no deliberante, como una organización de defensa del Estado, que actúa imponiendo la rigidez del orden y la Ley sobre la vida.

Ante esta coyuntura de nuestra realidad, en calidad de oficiales en servicio activo de Carabineros de Chile y como alumnos de la Maestría en Educación de la Universidad Mayor, es nuestro compromiso ocuparnos de la relación existente entre Carabineros y sociedad, focalizando nuestra investigación en los Oficiales Subalternos de la promoción 2012/2014, que actualmente trabajan en la Región Metropolitana y la relación con la comunidad, bajo el marco de su quehacer profesional en su territorio policial.

Para ello trazamos como objetivo de investigación el hacer una revisión de los factores de conductas inadecuadas evidenciadas en su proceso de formación como Aspirantes a Oficiales para poder establecer con una serie de herramientas conceptuales y teóricas la relación entre estas conductas y su actual comportamiento de riesgo demostrado en su desempeño profesional en el área operativa en las diferentes Unidades de la Región Metropolitana y, en este contexto definir líneas estratégicas desde la perspectiva de asegurar que fortalezcan el vínculo con la Institución de futuras promociones y no pongan en riesgo la imagen y prestigio de Carabineros ante la sociedad que, por imperativo constitucional, les corresponde cumplir en forma eficiente e idónea.

Para acercarnos a este objetivo, se ha problematizado el tema bajo las siguientes premisas:

¿Cuáles fueron los factores conductuales inadecuados registrados por los Aspirantes a Oficiales de la promoción 2012/2014, cuyo comportamiento pone en riesgo su actual desempeño profesional?

¿Cuántos Oficiales de esta promoción registran sanciones administrativas y/o licencias médicas que inciden en sus conductas negativas evidencias en su proceso de formación como Aspirante a Oficial?.

¿Existe una relación de los indicadores conductuales inadecuados del período de formación con su primer año de egreso como Oficial Subalterno?

Ante las interrogantes, se ha planteado una hipótesis que permitirá orientar este trabajo de investigación:

Los antecedentes sobre sanciones administrativas y licencias médicas de los Aspirantes a Oficiales se asocian como predictores del mal comportamiento como Subteniente de Carabineros en el área profesional en su etapa inicial en el área operativa y/o administrativa.

El desarrollo de esta investigación fue estructurada: primero en el marco teórico los conceptos de la educación en Chile, conforme a lo preceptuado en la Ley General de Enseñanza N° 20.370; segundo desde la perspectiva y las prácticas de Carabineros de Chile en el contexto de la Ley Orgánica Constitucional N° 19.360, de 1999 y tercero desde el marco de la relación entre Carabineros y la sociedad.

Para este desarrollo, nada fácil por cierto, se plantean algunos argumentos conceptuales ya mencionados y que para los autores de esta investigación son los que fundamentan un mayor acercamiento al tema.

Igualmente se realizó una revisión detenida de los antecedentes que obran en el Grupo de Aspirantes a Oficiales de la Escuela de Carabineros, como de la Hoja de Vida de los Oficiales Subalternos de la promoción 2012/2014 que trabajan en la Región Metropolitana.

Se concluye la investigación con la elaboración de la etapa donde luego del análisis de los antecedentes y evidencia de las conductas inadecuadas de estos Oficiales Subalternos, se sugieren líneas estratégicas desde la perspectiva de asegurar el fortalecimiento de Carabineros de Chile con la Sociedad.

SOLO USO ACADÉMICO

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Tema: Actitud del Aspirante a Oficial en su proceso de formación que pone en riesgo su desempeño profesional como Oficial de Carabineros.

1.- Planteamiento del Problema.

¿Será efectivo que las actitudes conductuales negativas como las reiteradas licencias médicas que evidenciaron en el proceso de formación los Aspirantes a Oficiales de la promoción 2012-2014, que actualmente prestan servicios en Unidades Operativas de la Región Metropolitana, tienen directa relación con su inestabilidad profesional por sus faltas a la disciplina?

1.1.- Identificación del Problema.

La seguridad ciudadana está en el centro de las preocupaciones públicas y ciudadanas en América Latina.

Los reclamos por mejores políticas públicas resuenan en toda la región con claridad y en muchos casos, van de la mano de reclamos por ineficiencia, corrupción y limitada cobertura de los servicios policiales.

En este último escenario, Chile es casi una excepción regional ya que los altos niveles de confianza ciudadana, respeto y reconocimiento que tienen las instituciones policiales son innegables en el contexto del personal de Orden y Seguridad.

Sin embargo, el reclamo por mayor presencia policial y/o mayor dotación operativa es permanente y motiva a reaccionar al Gobierno, a aumentar sistemáticamente el número de Carabineros a contar del año 1990.

Carabineros cuenta con un amplio reconocimiento ciudadano e internacional respecto a su efectividad y profesionalismo, no obstante la modernización del trabajo policial trae de la mano una mayor profesionalización y la necesidad de revisar los procesos formativos de la alta dirección institucional.

El desarrollo del crimen, la reforma del Estado, la sofisticación de las tecnologías y los múltiples cambios sociales, traen desafíos a las instituciones policiales del mundo entero y Chile no es una excepción.

En este orden de cosas, la formación del Oficial de Carabineros que está siendo preparado para regular el orden social, es de suma importancia en este nuevo escenario donde cada vez hay un mayor consenso de que las políticas criminales represivas, no son la solución al problema de la criminalidad por falta de personal, sino que incide en alguna medida a la falta de profesionalismo de algunos Oficiales recién egresados, cuyas conductas o faltas a la disciplina y reiteradas licencias médicas, evidenciadas en su proceso de formación como Aspirante a Oficial, se reflejan en su quehacer profesional al poco tiempo de su egreso.

Tal idea, ha sido la base del estudio para este grupo de investigadores, dado que llama la atención que algunos Oficiales en su proceso de formación demostraron actitudes conductuales que fueron observadas y, en su desempeño profesional, en algunos casos, se han repetido tanto éstas como las licencias médicas.

Esta es la razón por la cual se ha indagado si estas conductas inadecuadas tienen relación con el comportamiento de riesgo de los Oficiales de la promoción 2012-2014 que trabaja y/o trabajó en la en la Guarnición de Santiago en su primer año de egreso.

En este contexto y antes de revisar los procesos de formación de los Aspirantes a Oficiales o que el Gobierno aumente o no la dotación de Carabineros, es preocupante y prioritario analizar en forma pormenorizada cuáles son las conductas inadecuadas que evidenciaron los Aspirantes a Oficiales, considerando que puede ser un factor que

incide en el riesgo para la Institución contar con un Oficial que en su quehacer profesional puede llegar a ser, incluso, un arma de doble filo, si no logra consolidar la confianza ciudadana ni prevenir el delito en forma efectiva como la sociedad lo reclama.

Para ello es prioritario analizar el comportamiento de los Aspirantes a Oficiales de esta promoción, para llegar a establecer si las conductas inadecuadas detectadas en su proceso de formación, tiene relación con su riesgo de permanencia como Oficial de Carabineros de Chile, máxime si genera una desconfianza en la población sin perjuicio de desprestigiar el quehacer de su propia Institución e imagen corporativa de la misma.

Lo anterior, en el marco de un proceso de perfeccionar el proceso de formación y detectar en forma oportuna aquellas conductas inadecuadas fin evitar lo señalado precedentemente, sin perjuicio de una mayor preparación ética y compromiso con su quehacer profesional, a los efectos de lograr la formación de un Oficial altamente competente e inherente a su quehacer de calidad, no sólo porque están siendo observados por la sociedad, sino porque compromete la imagen de la Institución tanto en el presente como en las próximas décadas, dado que es un compromiso ineludible establecido claramente en la Constitución Política de la República de Chile.

Dicho trabajo investigativo tiene su fundamento en un tipo de estudio descriptivo correlacional, dado que se procederá evaluar la situación actual tendiente a tener una imagen amplia de este fenómeno que nos interesa, para cuyo efecto se consultarán los documentos registrados por las autoridades de los organismos del ramo que se investigan, los cuales sin lugar a dudas proporcionarán los sucesos que están ocurriendo o que han ocurrido, lo cual permitirá analizar la relación que podría existir en estos sucesos; es decir, que este tipo de investigación propende responder al planteamiento del problema.

Lo anterior se fundamente en lo señalado “Métodos de Investigación”, (Neil J. Salking ,1999, p.11 y 12), de la Universidad de Kansas. EE.UU.

La obtención de información secundaria así como la realización de entrevistas a los oficiales egresados de la Escuela de la Promoción 2012/2014; Oficiales Superiores directos de estos subalternos, así como información disponible en los medios institucionales, serán las fuentes centrales utilizadas en el presente estudio.

Para este efecto los contenidos se han organizado en las siguientes fases:

La primera describir la situación que llama la atención a este grupo que lo motivó a investigar este fenómeno.

La segunda fase, se analiza detalladamente las conductas reprobables y deficientes registrados por los Aspirantes a Oficiales de la Promoción 2012/2014, en la Escuela de Carabineros en su proceso de formación como futuro Oficial de la Institución, sólo de aquellos destinados a las Unidades Operativas de la Región Metropolitana en su primer año de egreso.

La tercera fase se centrará en la opinión de los Oficiales Jefes de los subalternos de la Promoción 2012/2014, las cuales se compararán con los registros de las respectivas hojas de vida de estos Subalternos, sobre su comportamiento en su proceso de formación como Aspirante a Oficial.

Finalmente se incorporan los principales hallazgos, que son sin duda parte de la agenda de esta investigación.

1.2. Fundamentación del Problema

El presente trabajo investigativo, tiene su fundamento en un tipo de estudio descriptivo correlacional, dado que se procederá evaluar la situación actual tendiente a tener una imagen amplia de este fenómeno que nos interesa, para cuyo efecto se consultarán los documentos registrados por las autoridades de los organismos del ramo que se investigan, los cuales sin lugar a dudas proporcionarán los sucesos que están ocurriendo o que han ocurrido, lo cual permitirá analizar la relación que podría existir en estos sucesos; es decir, que este tipo de investigación es la que mayor probabilidad responderá al planteamiento del problema.

Para nadie del ámbito institucional es desconocido que la Escuela de Carabineros, como plantel educacional del Sistema Educacional de Carabineros de Chile, administra las modalidades educacionales de formación inicial y en servicio, del Oficial de fila en función de la gestión operativa policial, como asimismo la especialización de los mismos, en la continuidad de la carrera profesional.

Lo anterior dado que es un plantel de formación y especialización del recurso humano que se integra a la Institución y que capta oponentes a nivel nacional, los cuales reciben específicamente una orientación doctrinaria y disciplinaria en el contexto del quehacer de Carabineros de Chile, específicamente de nivel profesional, científico y policial; con reconocimiento internacional, como garante y ejecutores de la misión entregada por mandato constitucional en el desarrollo educacional de los Oficiales de fila, para cumplir en forma eficiente y eficaz, esta labor permanente, dinámica y fundamental.

En este orden de ideas, la Escuela de Carabineros, en cumplimiento de los procesos encomendados por el Sistema Educacional de Carabineros de Chile, forma y especializa al Oficial de Carabineros, mediante acciones educativas centradas en los aspectos valóricos institucionales, con el objetivo de instalar en los señores oficiales, determinadas competencias necesarias para un buen desarrollo de la carrera profesional.

Privilegia el desarrollo, actualización, profundización y especialización de conocimientos, habilidades y destrezas, con énfasis en aquellas destinadas al desarrollo de la función policial.

La formación del Oficial de Carabineros se basa en un conjunto de características dentro de la que la disciplina tiene una gran importancia ya que, para el desempeño de sus funciones, él debe ser una persona cuya conducta debe exteriorizar y marcar una forma de vida que sea un ejemplo para sus subalternos como para la sociedad.

Es esencial, para los objetivos de la Institución, contar con Oficiales que ejerzan mando de una forma disciplinada, ya que sin esta característica es imposible que los fines de la misma se cumplan, como también no se logren de la mejor forma.

Como requisito de ingreso a la Institución, entre otros, los Aspirantes a Oficiales deben contar con edades que fluctúan entre los 17 y 23 años, tramo de edad en que la concepción de la disciplina es muy distinta a la que el régimen disciplinario de la Escuela de Carabineros plantea, lo que incide en el proceso de adaptación del futuro Oficial de Carabineros, sin perjuicio de acreditar cuarto año de enseñanza media aprobado.

Es dable señalar que los mencionados factores son distintos para cada sujeto, pero que bajo las características del régimen se pueden relacionar, por lo tanto, es importante tener presente que se tratará de determinar si los mismos se manifiestan de algún modo en la comisión de faltas disciplinarias, tanto en forma individual, como colectiva.

Para cumplir con la misión antes descrita, la Institución se divide en Altas Reparticiones, con áreas específicas dentro de las cuales se encuentra la Dirección de Educación, Doctrina e Historia, a la cual le corresponde a través de los diferentes planteles de su dependencia, la "formación", "capacitación", "especialización" y "perfeccionamiento" de quienes la componen, ya sea del Personal de Nombramiento Supremo como el de Nombramiento Institucional (PNI), a través de la Escuela de Formación de Carabineros y

Escuela de Suboficiales, como del Personal de Nombramiento Supremo (PNS), mediante la Escuela de Carabineros y Academia de Ciencias Policiales.

La Escuela de Carabineros de Chile, forma a los futuros Oficiales de la Institución, recibiendo una educación de tipo intelectual, moral y física, con un régimen de internado.

Este Plantel cuenta con alumnos de ambos sexos, los que al ingresar tienen edades que fluctúan entre los 17 y 23 años, además de ingresar con cuarto año de enseñanza media o equivalente aprobado, las actividades están normadas por la Directiva de Régimen Interno de la Escuela de Carabineros, la cual se preocupa de la normativa interna del Plantel conforme a su Directiva de Régimen Interno, aprobada por Orden General N° 161 de fecha 28 de mayo del año 1981.

En lo que respecta a las faltas disciplinarias, se encuentran clasificadas en dicha Directiva de Régimen Interno, conforme al siguiente detalle: Falta Leves, Faltas Menos Graves, Faltas Graves y Faltas Gravísimas; las que determinan una habitualidad, estableciendo que las faltas disciplinarias de mayor gravedad y contrarias al régimen indicarían características de índole más profunda, que fácilmente podrían haber sido detectadas en los exámenes psicológicos realizados en el proceso de postulación; además este tipo de faltas desde otro aspecto es factible de cometer con conocimiento más acabado del sistema y diferenciación de las mismas, realizando este juicio sobre la base de la experiencia personal.

El Ingreso al Programa de Formación del Oficial a los Cursos de Orden y Seguridad están establecidos en el Art. 48° del Decreto con Fuerza de Ley (D.F.L.) N°2 de 1968 y sus modificaciones introducidas por el D.F.L. N°1, de 1998, del cual se desprende el perfil de ingreso y definido el perfil de egreso señalado en el respectivo Plan y Programa de Estudio correspondiente.

Las etapas del proceso de reclutamiento y selección de los alumnos para los respectivos cursos de los Programas Educativos corresponden a las definidas en el Sistema Educativo de Carabineros de Chile y la forma de desarrollo del proceso, son definidas

por el Departamento de Reclutamiento y Selección de la Dirección Nacional del Personal, no obstante lo anterior, los procesos de la Escuela de Carabineros - actualmente - se encuentran independizados a cargo de la Oficina de Admisión y Selección, dependiente de la Subdirección Académica del plantel.

Ahora, el régimen de funcionamiento de los diferentes cursos de los Programas Educativos que imparte la Escuela de Carabineros, de acuerdo a las modalidades educativas son: de "formación", "capacitación" y "perfeccionamiento".

La Formación de los Aspirantes a Oficiales en sus tres primeros años, es de régimen de internado, con salidas esporádicas determinadas por la Comandancia del Grupo de Aspirantes a Oficiales.

Para los Oficiales - Alumnos (Subtenientes), en su cuarto año de formación, el régimen de estudios es de carácter externo, quedando supeditado al control conductual por la Jefatura donde presta servicios y, en lo académico, a la Escuela de Carabineros.

El Plan Estratégico Institucional de Carabineros de Chile 2010 – 2014, indica como uno de sus aspectos críticos el **"mejorar la calidad del recurso humano que incorporamos a la institución, como así mismo aplicar el concepto de mejoramiento continuo a los procesos de formación, capacitación, perfeccionamiento y especialización, con el objeto de disponer del capital humano dotado de competencias profesionales y personales capaces de responder, de manera integral, a las múltiples y variadas demandas de servicios formuladas por la comunidad"**, lo que la Institución analiza indicando que la mejora del Capital Humano viene por el lado del aumento en la capacitación y en la entrega de herramientas básicas a lo largo de la vida en forma continua permitiéndoles a los individuos desarrollar sus funciones en la forma más eficiente para poder enfrentar el desarrollo de la carrera profesional.

Por otra parte, la define como un Plantel Educativo Policial, de carácter

militar, de educación profesional, superior, científica y técnica, destinada a la formación, especialización y capacitación de los Oficiales de la Institución (Reglamento de Carabineros de Chile nr.4,1996, P.3).

Los fundamentos que rigen la actividad académica del plantel están considerados dentro del Sistema Educacional de Carabineros de Chile y abarcan, entre otros paradigmas, las áreas de la antropología, psicología, sociología y filosofía.

El Sistema Educacional de Carabineros de Chile, se compone de dos subsistemas, que corresponden al de formación inicial y el de formación en servicio, donde el primero de ellos cobra gran importancia para la orientación de la presente investigación, toda vez que es el proceso en el cual se ven involucrados en forma presencial y obligatoria los Aspirantes a Oficiales, por tratarse del proceso que les va a permitir incorporarse a la Institución y adquirir todas aquellas capacidades y competencias básicas que requiere el ejercicio de la función policial, representando con ello la única vía de acceso a la Institución.

Para el logro de este objetivo, este plantel despliega acciones pedagógicas que le permiten mantener un diseño curricular integrado, instancia que implica definirlo como un todo coherente que coadyuva a la formación del personal, desde su fase inicial, hacia el futuro profesional.

Ahora bien, analizados estos paradigmas claramente preestablecidos y acotados, llama la atención a este equipo y, de ahí nace y se fundamenta el desarrollo de la presente investigación, si las conductas inadecuadas demostradas por los Aspirantes a Oficiales tienen o no incidencia en su estabilidad funcionaria como Oficial de Carabineros, tal razón es la base para ahondar en la búsqueda de una respuesta concreta si estas “conductas inadecuadas demostradas en su proceso de formación” tiene relación con el **desempeño profesional** del Subteniente en su primer año de egreso, que pone en riesgo su permanencia en la Institución con el incuestionable desprestigio de Carabineros de Chile, especialmente si estas evidencias de actividades reprochables, tienen incidencia en su desempeño en la vida policial.

La inquietud trasciende toda vez que actualmente existe la creencia que el desempeño demostrado por el Aspirante a Oficial permite presumir cuál será su futuro desarrollo profesional, no obstante que es muy importante indicar que los grados de autonomía que enfrenta la persona en las dos etapas de su desarrollo de carrera, son muy distintas, en la primera se desenvuelve en sistema extremadamente tutelado para luego, una vez nombrado como Subteniente, enfrentar un ambiente donde se le permite construir y tomar sus propias decisiones atendiendo su condición de Oficial.

Es ahí donde cobra importancia la presente investigación, ya que a través de un proceso metódico permitirá ingresar en el mundo de las “creencias” para así poder describirlas, sacándolas desde una dimensión abstracta, analizarlas y enmarcarlas en la dimensión de lo “concreto”.

Los resultados que arroje la investigación trascenderán a la función que cumple el Instructor y a la misma Escuela de Carabineros, en el sentido que le permitirán conocer si es posible proyectar en forma científica el desempeño de sus alumnos en la futura vida profesional.

En cuanto a los aportes teóricos y su utilidad metodológica, el presente estudio permitirá aterrizar una concepción subjetiva en el plano de la objetividad en el sentido que existe la creencia que los elementos humanos que presentan un deficiente desempeño en su etapa de formación, luego replican su conducta en la vida profesional.

Por lo tanto, el presente estudio pasa a ser un trabajo de gran utilidad para el desarrollo de la formación en Carabineros de Chile, toda vez que abordará en forma acabada una temática que hasta el momento sólo se ha quedado en el estado de la presunción, más aún, a la luz de los recientes hechos de connotación pública que han empañado el prestigio de la Institución, y que quizás podrían haber sido anticipados si en los procesos educacionales existiesen más elementos o indicadores de factores de riesgo que permitiesen predecir en forma más concreta la aparición de actores que pongan en peligro la imagen y, sobre todo,

la imagen corporativa de la Institución por la falta de ética y moral de algunos señores oficiales, como los casos en estudio.

1.3. Objetivo de la Investigación

El objetivo de este estudio, propende establecer si existe una relación entre los comportamientos del Aspirante a Oficial en el proceso de formación y el comportamiento profesional en el área operativa como Oficial de Carabineros, con el fin de proponer las remediales que el caso amerite, a los efectos de evitar situaciones como las conjetura señalada en la identificación del problema, en la eventualidad que los factores conductuales inadecuados son realmente un problema que debe a corto plazo aplicar las acciones tendientes a evitar la repetición de este tipo de hecho se siga repitiendo, dado en lo principal, que está directamente relacionado con el prestigio de la Institución y expuesta a las críticas de los diferentes medios de comunicación y comunidad a la cual, por mandato constitucional, le corresponde salvaguardar la integridad tanto física como de los bienes muebles de las personas.

1.4. Delimitación del Problema.

1.4.1. Delimitación Espacial.

Esta investigación estará centrada en la búsqueda de la información en la Escuela de Carabineros y Unidades Operativas de la Región Metropolitana, donde fueron destinados los Aspirantes a Oficiales de la promoción 2012/2014.

1.4.2. Delimitación Temporal

Para los efectos de este estudio, de diseño no experimental transeccional, se tomará como muestra estratificada solamente a los Oficiales que prestan servicios en Unidades y/o Reparticiones de la Zona Metropolitana, que corresponden a la Promoción 2012/2014.

2.- Objetivos

2.1. Objetivo General

Analizar si las actitudes conductuales y licencias médicas que evidenciaron en el proceso de formación los Aspirantes a Oficiales de la promoción 2012-2014, que actualmente prestan servicios en Unidades Operativas de la Región Metropolitana, han incidido como factores de riesgo en su desempeño profesional en su calidad de Oficial de Carabineros.

2.2. Objetivos Específicos

- 2.1. Identificar las conductas negativas registrados por los Aspirantes a Oficiales de la Promoción regular 2012-2014, especialmente de los que prestan servicios actualmente en la Zona Metropolitana.
- 2.2. Establecer la cantidad de Oficiales que registraron a su primer año de egreso, sanciones administrativas, licencias médicas, con respecto a las actitudes conductuales negativas evidenciadas en el proceso de formación como Aspirante a Oficial.
- 2.3. Cuantificar las licencias médicas registradas por los Aspirantes a Oficiales en su proceso de formación.
- 2.4. Señalar si las faltas a la disciplina y licencias médicas registradas por los Aspirantes a Oficiales las volvieron a repetir como Subtenientes en su primer año de egreso, generando su inestabilidad en la Institución con evidente desprestigio para la Institución.
- 2.5. Sugerir acciones tendientes a implementar un instrumento que permita detectar en forma oportuna aquellos casos de conductas inadecuadas de los Aspirantes a Oficiales que los ponen en riesgo de su estabilidad funcionario en la Institución.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Constitución Política de la República de Chile

La Constitución Política de la República de Chile, en el Capítulo I “Bases de la Institucionalidad”, Art. 1° indica: “las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. En su capítulo III, Art. 19, N° 10 sostiene que la educación es un derecho de todos los chilenos y plantea que “la educación tiene por objeto el pleno desarrollo de la persona en las distintas etapas de su vida”.

En este contexto se desprende que corresponderá al Estado, fomentar el desarrollo de la educación en todos sus niveles, estimular la investigación científica y tecnológica, la creación artística e incremento del patrimonio cultural de la nación”.

De igual forma en su Capítulo X, Art. 90°, párrafo 2°, señala que: “Las Fuerzas de Orden Y Seguridad Pública, están integradas por Carabineros e Investigaciones y, existen, para dar eficacia al derecho, garantizar el orden público y la seguridad pública interior en la forma en que lo determinen sus respectivas Leyes Orgánicas”.

Señala además en su Art. 91°, que “la incorporación a las plantas y dotaciones de las Fuerzas Armadas y de Carabineros sólo podrá hacerse a través de sus propias Escuelas, con excepción de los escalafones profesionales y de empleados civiles que determina la ley”.

Por otra parte en el Art. 94° indica que “los nombramientos, ascensos y retiros de los oficiales de las Fuerzas Armadas y Carabineros, se efectuarán por Decreto Supremo, en conformidad a la Ley Orgánica Constitucional correspondiente, la que determinará las normas básicas respectivas, así como las normas básicas referidas a la carrera profesional, incorporación a sus plantas, previsión, antigüedad, mando, sucesión de mando, presupuesto de las Fuerzas Armadas y Carabineros...”

2.2. Ley Orgánica Constitucional de Carabineros de Chile, N° 18.961, de 1990

La Ley Orgánica Constitucional de Carabineros de Chile N° 18.961 de 1990, en su Título II “Carrera Profesional”, establece que la “carrera profesional constituye un sistema técnico reglado, cuyas directrices permiten al personal de Carabineros acceder sucesivamente a cada grado jerárquico, ocupar cargos, recibir títulos y reconocimientos que determine la ley”.

El concepto de “desarrollo profesional”, lo plantea en el párrafo 2° en los Arts. 17, 18, 19, 20 y 21, señalando la necesidad de un perfeccionamiento permanente; la planificación de estudios superiores en los ámbitos inherentes a los respectivos quehaceres profesionales, policiales; la capacidad de entregar títulos técnicos, profesionales y grados académicos en la forma que lo determine la Ley, equivalencia de estudios con otros conferidos por instituciones de nivel superior, tanto nacionales como extranjeras; acceso del personal institucional a becas en igualdad de condiciones con otros funcionarios públicos, tanto a nivel nacional como internacional.

2.3. Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza N°18.962, y modificación mediante Ley General de Educación N° 20.370 o LGE/2009.

La Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza N° 18.962 y su modificación del 2009, reconoce a la educación como un proceso permanente, que se manifiesta a través de la enseñanza formal que corresponde a aquella estructurada científicamente y entregada de manera sistemática, asegurando la unidad del proceso educativo, mediante la estructuración de niveles.

Este cuerpo legal en su título III “Reconocimiento Oficial del Estado a las Instituciones de Educación Superior”, señala:

Párrafo 1° Art. 29: “El Estado reconocerá oficialmente a las siguientes

instituciones de educación superior”, entre las que incluye en letra “ d) Academia de Ciencias Policiales de Carabineros de Chile, Escuela de Carabineros y Escuela de Suboficiales de Carabineros”.

Párrafo 6° Art. 71: Los establecimientos de educación superior de “entre otros incluye... Carabineros “ ... “ desarrollan actividades docentes de investigación y extensión de nivel superior, cuyo objetivo fundamental es formar profesionales y técnicos con los conocimientos necesarios para el cumplimiento de las funciones que les encomienda el artículo 90° de la Constitución Política de la República”.

Asimismo,... (Entre otros), incluye...” la Escuela de Carabineros y”... “en los que corresponda a estudios superiores, podrán otorgar títulos profesionales propios de la especialidad de su función militar o policial, según sea el caso, de acuerdo con la naturaleza de la enseñanza impartida y el ámbito de su competencia”.

Estos títulos profesionales o grados académicos serán equivalentes, para todos los efectos legales, a los de similares características que otorguen las otras instituciones de educación reconocidas por el Estado, como universidades e institutos profesionales”.

Debe entenderse también a la educación como patrimonio y tarea que conciernen a toda la comunidad nacional, con objeto de capacitar a cada hombre en el ejercicio de su libertad.

Tras estos principios orientados, nuestra educación ha transitado secuencialmente por varios modelos de gestión que corresponden a distintas concepciones curriculares.

Al respecto A. Magenzo (1997) define el término concepción curricular para referirse, en especial a los aspectos doctrinarios, ideológicos y a los sistemas valóricos

divergentes que sustentan aquellos que tiene responsabilidad de desarrollar y diseñar currículo.

De esta concepción académica centrada en la disciplina de estudio, a una concepción tecnológica tendiente a perpetuar el funcionamiento de la sociedad y conducir al individuo a una vida significativa al interior de la sociedad, se llega posteriormente de una concepción de realización personal que se centra como su nombre lo señala, en la persona y su crecimiento, para, finalmente, plantearse la necesidad de hacer del currículo una instancia para reconstruir la sociedad, para actuar sobre ella de tal suerte que en forma decidida e intencionada, dar solución de los múltiples problemas que le afectan a la sociedad.

En este orden de ideas, y considerando que la educación es más importante vehículo para generar cambios, la Institución lo ha considerado en su Plan Estratégico Institucional como el único e insustituible medio para que su personal asuma con responsabilidad ética y moral de servir a esta sociedad emergente.

Lo anterior, se manifiesta en el extraordinario esfuerzo que ha hecho el Alto Mando Institucional en las décadas recientes, con particular intensidad en el desarrollo de nuevos paradigmas tendientes a expandir su profesionalismo, sin perjuicio de elevar los sistemas de formación, capacitación, perfeccionamiento y especialización de todo su equipo humano y acortar la brecha que los separa del mundo desarrollado .

2.4. La Educación en Carabineros de Chile

La Directiva de Organización y Funcionamiento de la Dirección indica que el Sistema Educativo en Carabineros de Chile, constituye “un proceso permanente, secuenciado y integral”, donde su centro de gravedad es la carrera profesional, en la que instala competencias que permitan al Carabinero desarrollarse plenamente.

Los procesos educacionales que define dicha Directiva de Organización y

Funcionamiento son la Formación, Capacitación, Especialización y Perfeccionamiento, donde la Escuela de Carabineros tiene responsabilidad en los tres primeros procesos.

También es importante señalar que los procesos de Formación y Perfeccionamiento son vitales en el desarrollo de profesional de todo Carabinero, en el sentido que constituyen requisito para ascender a grados jerárquicos superiores.

Ahora bien, la Formación de los SS.OO. en Carabineros de Chile se caracteriza por ser de carácter presencial y obligatorio y tiene una duración de cuatro años, al término del tercer año, el alumno es nombrado Subteniente de Carabineros, durante el cuarto año de formación desarrolla la Práctica Profesional con menciones y Trabajo de Título con una permanencia en la Unidad Operativa y dependencia administrativa y académica de la Escuela de Carabineros. Al término del cuarto año egresa de la Escuela de Carabineros, obteniendo un Título Profesional que representa el requisito de desarrollo educacional para el ascenso al grado jerárquico de Teniente de Carabineros.

La Escuela de Carabineros del General Carlos Ibáñez del Campo, es una institución de Educación Superior, fue inaugurada el 19 de diciembre del año 1908, depende directamente de la Dirección de Educación, Doctrina e Historia y está ubicada en Avenida Antonio Varas Nro. 1842, en la comuna de Providencia, teniendo desde sus inicios un propósito de cultivar en el alma de sus alumnos tradiciones sustentadas en la doctrina Institucional.

El Sistema Educacional de Carabineros de Chile, representa el paradigma para el desarrollo de las modalidades educacionales que le corresponden a la Escuela de Carabineros, que asume la formación y especialización del Oficial Subalterno de Carabineros, además de la capacitación cuando el Alto Mando así lo determine.

El Modelo Educacional de la Escuela de Carabineros, representa la orientación general de los procesos educacionales mencionados que es responsabilidad de este

Plantel, desde la perspectiva académica y administrativa; considerando los lineamientos entregados por el documento rector del desarrollo de las modalidades educacionales.

Ahora, en la ejecución de dicho modelo existe la creencia que el desempeño del Aspirante a Oficial es un reflejo de lo que será como futuro Oficial de Carabineros, motivo por el cual en la presente investigación se considera pertinente abarcar conocimientos de las áreas de la motivación, la educación, el ausentismo laboral como marco referencial de las licencias médicas que presenta el Oficial, y los aspectos relacionados con la disciplina que adorna el actuar de todo Carabinero.

A) Motivación

La motivación que guía la vida diaria a las personas, se puede señalar que son de dos tipos, la intrínseca y extrínseca, no obstante que en la vida práctica es difícil discernir con claridad si sólo nos encontramos ante una u otra, ya que habitualmente se ven entremezcladas.

La motivación intrínseca: de manera sencilla se ha definido como la conducta que se lleva a cabo de manera frecuente y sin ningún tipo de contingencia externa. El propio incentivo es intrínseco a la actividad misma, es decir, es la realización de la conducta en sí misma lo que nos mueve, los motivos que conducen a la activación de este patrón conductual son inherentes a nuestra persona sin necesidad de estímulos externos. De ahí que este tipo de comportamiento se considere intrínseco a las motivaciones personales de cada uno.

Las características principales para que una conducta se considere intrínseca tienen que ver con dos conceptos: la autodeterminación y la competencia.

Estos dos elementos son los responsables de los valores intrínsecos bajo la

motivación propia en lugar de verse influido por factores extrínsecos a las personas.

Estos sentimientos de competencia y autodeterminación no requieren de motivaciones externas ni biológicas para su aparición, sino que son el agente causal de la propia conducta. Como seres humanos necesitan trascender, buscar, explorar las propias competencias y requieren conocer cuáles son y ponerlas apunto día tras día.

La competencia se entiende como el *deseo personal de controlar nuestro propio ambiente*.

La motivación extrínseca: son aquellas actividades en las cuales los motivos que impulsan la acción son ajenos a la misma; es decir, están determinados por las contingencias externas. Esto se refiere a incentivos o reforzadores negativos o positivos externos al propio sujeto y actividad.

El motivo innato de curiosidad

Este motivo parece uno de los más grandes y más prácticos que las personas pueden tener.

El motivo de curiosidad viene definido desde los primeros años de vida como la capacidad que tiene el individuo de estar en una situación en la que puede elegir varias respuestas, y es ahí donde se genera un impulso innato de búsqueda de información para resolver el problema.

Es un motivo intrínseco, no viene definido por recompensas externas.

B) Educación

La naturaleza del ser humano requiere del proceso educativo, como respuesta a necesidades vitales que deben ser satisfechas. Por consiguiente, la sociedad considera como organización social debe procurar que este proceso se realice con eficiencia, eficacia,

efectividad y relevancia, es decir, la mejor manera posible: logrando objetivos propuestos, empleando eficientemente los recursos disponibles, de acuerdo a una política y cultura adecuada.

Es el medio por el cual una persona desarrolla sus capacidades, aptitudes y conducta general, consiste en una serie de experiencias, seleccionadas o no, por las que pasa una persona.

Todas las experiencias son educativas en algún grado y manera, aunque separadamente puedan ser buenas o malas para el individuo o ambas cosas a la vez.

En un sentido especial, los resultados de las experiencias reciben también el nombre de educación, al decir que alguien ha adquirido una educación, significa que ha pasado por experiencias que han producido en él alguna capacidad para hacer frente a otras semejantes con mayor eficacia.

El ambiente especialmente gobernado y dirigido es la escuela, la sociedad al establecer esta ofrece a cada alumno la oportunidad y la responsabilidad de pasar por las prácticas que desarrollen su capacidad de convivencia en la sociedad a que pertenece.

Por medio de la escuela se instruye a cada alumno con los conocimientos, habilidades y sentimientos aprobados por la sociedad. A través de toda su historia la educación ha sido el medio en que los pueblos de todas las épocas se han valido para acercarse a la clase de vida que consideran óptima.

Ahora bien, el lugar educativo por excelencia es la escuela, que así se convierte en trascendental instrumento mediante el cual todos los pueblos del mundo se esfuerzan por hacer de sus ideales de vida realidades para su descendencia.

La educación en el sentido más extenso de esta palabra es dada al nombre, sea para su bien, sea para su perdición, por todo aquello de lo que hace la experiencia desde la cuna hasta la tumba, pero en el sentido más abstracto y más común, se entiende por

educación los esfuerzos cuyo fin expreso es formar a los hombres de cierto modo; los esfuerzos de los hombres hechos para aclarar y formar el carácter de la juventud, y más especialmente, el trabajo de los profesores propiamente tal.

Esta última consideración es la que más se acerca al punto principal, a saber: medios y métodos empleados por el profesor, pues aunque esto no sea sólo para trabajar en la obra que le está confiada, sin embargo, él es quien personifica el método en toda su sencillez y pureza.

C) Ausentismo Laboral

Es necesario estudiar el presente concepto, toda vez que resulta una importante referencia para entender las formas de ausentismo laboral, donde se encuentra el derecho a las licencias médicas entre otras modalidades.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define al ausentismo como "la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas; y el ausentismo laboral de causa médica, como el período de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión".

"El ausentismo puede ser por causas médicas y no médicas, es decir, que su etiología es de carácter multifactorial (Danatro 1997). El de causa médica, por enfermedades y accidentes, es definido como "el período de baja laboral que se acepta como atribuible a una incapacidad del individuo, exceptuando la derivada del embarazo normal o prisión" (Organización Internacional del Trabajo 1991). El ausentismo por causas médicas es un indicador de la salud y de la actitud de los trabajadores (Luz y Green 2000). Aunque existe un cierto escepticismo, está perfectamente claro que la enfermedad es la principal causa que mantiene alejado a los trabajadores de sus puestos de trabajo, no obstante, la mala salud no significa necesariamente la ausencia del trabajo. A pesar de que los empleados con problemas de salud se ausentan con mayor frecuencia que los empleados sin problemas de salud, hay

algunos que no lo hacen a pesar de estar enfermos.

La etiología del ausentismo es multifactorial, se evidencia en variados determinantes: Factores dependientes del trabajo, factores peri laborales, factores extra-laborales, patologías reales, factores individuales, factores administrativos y del sistema de compensación. No obstante, en el presente estudio se enfatiza en las causas médicas del ausentismo laboral, cualquiera que sea su duración y carácter (común, profesional, accidente laboral o no).

Desde esa perspectiva, (Rodríguez de la Prada, 2002) señala que entre las causas de ausentismo laboral más frecuentes se encuentran los problemas de salud, estrés y ansiedad laboral, situaciones de inseguridad y clima laboral insostenible, falta de valores y expectativas del empleado, insatisfacción laboral del individuo, baja motivación, falta de promoción laboral y desigualdad en oportunidades, agravios, responsabilidades familiares, falta de adaptación del trabajador a su puesto de trabajo, actitudes hacia el puesto de trabajo, factores externos y de la organización del trabajo.

El ausentismo laboral es un factor generador de efectos negativos en las organizaciones, lo cual se ve reflejado en diferentes aspectos: elevados costos de operaciones, problemas de operaciones, problemas de calidad, dificultad para alcanzar los objetivos propuestos (Ríos, 2002) y supone más del 80 % del gasto en salud cuando un trabajador enferma (Sanz, 2003).

El nivel de ausentismo ha aumentado más allá del 30% en las últimas tres décadas, representando un problema cada vez mayor a pesar que las ausencias son más cortas en tiempo (Behrend y Pocock, 2002). Por ello, en el marco de la Ley de Seguridad Social Integral venezolana está contemplado, en su Título III, Capítulo III y IV, lo relativo a la protección del trabajador contra accidentes y enfermedades (Méndez, 2002) que repercute positivamente en el ausentismo en todas las actividades laborales, incluyendo al sector salud”.

“El ausentismo laboral más que un indicador, es un síntoma que revela no sólo problemas a nivel del empleado sino también evidencia problemas en el ámbito de la organización. Es un factor que es imposible de prever y genera muchas veces desconcierto

ya que la planeación de la producción está en función de la disponibilidad de la mano de obra.

El ausentismo lo vamos a definir como: la ausencia del empleado al lugar de trabajo en períodos de trabajo normales, sean estos por faltas, por atrasos y/o permisos. Podría tener su origen ya sea en un problema personal como en un problema laboral.

En el ámbito personal sus principales causas son:

- Licencias Médicas por enfermedad común
- Licencias Médicas por enfermedad o accidente del trabajo
- Descansos maternales
- Permisos estipulados en el Código del Trabajo, en su artículo 66
- Problemas Familiares
- Atrasos involuntarios por fuerza mayor
- Faltas o atrasos voluntarios
- Problemas de transporte, etc.

En el ámbito organizacional se pueden indicar que entre las principales causas se encuentran:

- Temor al despido
- Escasa supervisión
- Problemas de motivación por el trabajo

El término ausentismo tiene alcances diferentes en la literatura, ya que no existe una definición única y universalmente aceptada del término.

Esto puede deberse en parte a que, según cual sea el punto de vista y los intereses en juego, algunos elementos predominan sobre otros. Así, mientras que para el empresario la prioridad es asegurar y aumentar la presencia del trabajador en su puesto, para los sindicatos lo es garantizar la salud de los trabajadores.

Quedan claramente diferenciados en esta definición, dos tipos de ausentismo: el llamado ausentismo “voluntario” (no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a ir) y el llamado ausentismo “involuntario” (el ausentismo laboral de causa médica).

En el modelo de (Stephen P. Robbins, 2005), el ausentismo es una de las variables dependientes, junto con la productividad, la rotación, la ciudadanía y la satisfacción.

Según Robbins, estas variables dependientes o de salida, son resultado de la interacción de diferentes factores que actúan en el plano del individuo, en el plano del grupo al que este individuo pertenece y en el plano del sistema de la organización.

Estas variables, que el autor llama independientes son las que se enumeran a continuación:

- Plano del individuo
- Capacidad
- Aprendizaje individual
- Motivación
- Valores y actitudes
- Percepción
- Personalidad y emociones
- Características biográficas
- Toma de decisiones individual
- Plano del grupo

- Comunicación
- Conflicto
- Poder y política
- Estructura de los grupos
- Equipos de trabajo
- Liderazgo y confianza
- Plano del sistema de la organización
- Cultura de la organización
- Estructura y diseño de la organización
- Diseño y tecnología del trabajo
- Políticas y prácticas de recursos humanos

Estas variables además, no son aisladas sino que interactúan unas con otras en diferentes grados, dentro de su mismo nivel pero también a través de los distintos niveles.

Un elemento interesante es que el modelo puede usarse tanto en el sentido descriptivo como en el sentido explicativo, lo cual hace que el ausentismo pueda utilizarse como un indicador de algunas de las otras variables mencionadas”.

D) Efectos del ausentismo laboral

El ausentismo laboral conlleva, como ya sabemos, variados efectos negativos para el propio ausentismo, para sus compañeros de trabajo, para la organización, para su familia y para el estado. Sin embargo debemos destacar que, aunque han sido menos estudiados, también hay algunos efectos positivos del ausentismo que, aunque no llegan a balancear con los anteriores, no por ello son menos merecedores de estudio y análisis.

Estas consecuencias positivas, derivan de que el ausentismo puede suponer una

estrategia para reducir el estrés laboral del trabajador y con ello mejorar su desempeño en otros roles, fundamentalmente en el ámbito familiar y social, ya que la conducta ausentista le permite disponer de más tiempo para ello. Asimismo, brinda a los compañeros de trabajo la oportunidad de realizar nuevas tareas y así demostrar sus habilidades o ensanchar su puesto de trabajo.

Los efectos negativos corresponden a concepciones que a continuación se indican:

- Reducción de los ingresos familiares
- Progreso a indisciplina
- Aumento de la carga de trabajo de los compañeros aunque, en general, sin un beneficio económico concomitante
- Puede originar accidentes cuando los sustitutos no están familiarizados con el puesto de trabajo o con la tecnología empleada
- Es fuente de conflictos.

E) Licencia Médica

La Licencia Médica es un derecho que tiene el trabajador para ausentarse o reducir su jornada laboral durante un determinado lapso, en cumplimiento de una indicación profesional. Los profesionales de la salud que pueden hacer estas certificaciones son tres: el Médico-cirujano, el Cirujano-dentista y la Matrona (o Matrón).

Su emisión se encuentra reglamentada por el Decreto Supremo N° 3 de 1984, del Ministerio de Salud, actualizada por el N° 306 que data del 31 de julio de 1989 y modificada mediante la Resolución Exenta N° 790 del Ministerio de Salud publicada en el Diario oficial del 27 de septiembre del año 2002 y vigente a contar del 1° de Octubre de ese mismo año.

Este documento debe ser reconocido por el empleador y autorizado por la contraloría

médica competente. Mientras así no ocurra, no constituye más que una propuesta del profesional que lo emite.

Durante la vigencia de este derecho, el trabajador podrá gozar de un subsidio especial con cargo a la entidad de previsión, institución o fondo especial respectivo; o de la remuneración regular de su trabajo.

E.1) Licencias Médicas en Carabineros de Chile:

Es el reposo preventivo, total o parcial, por causa de enfermedad, a que tiene derecho el personal de Carabineros de Chile, ordenado por el Servicio Médico, por el tiempo que este determine, con el goce total de sus remuneraciones, durante su duración.

Conforme al Reglamento de Feriados, Permisos Licencias y Otros Beneficios N° 9, Art. N° 19 y 20 "El personal tendrá derecho a licencia médica por el tiempo que ordene el Servicio Médico, para acogerse al reposo preventivo, total o parcial... El personal tiene derecho también a licencia médica por causa de enfermedad, con el goce total de sus remuneraciones, durante el tiempo que aquélla dure". En tanto en el Libro de Vida deberá quedar registrada toda licencia médica.

Es importante señalar que tienen derecho a licencia médica todos los funcionarios de la Institución, sin distinción de grado jerárquico ni escalafón, de lo cual que colige que en este contexto se encuentran los Alumnos Carabineros y los Aspirantes a Oficiales, licencias sean por actos propios del servicio, a consecuencias del mismo y/o por enfermedades naturales, las cuales serán en cada caso en particular evaluadas por la Comisión Médica correspondiente, en caso que lo amerite.

E.2.) Concesión de Licencias Médicas

Las licencias por enfermedad del Personal de Nombramiento Supremo, se concederán por la Dirección General (Dirección de Personal). Las del personal de Nombramiento Institucional se otorgarán por los Jefes de Direcciones de la Dirección General; Jefes de Zonas de Inspección; Prefectos; Directores del Instituto Superior, Escuelas y Hospital, y por los Comisarios, a cuyas órdenes se encuentre sirviendo el interesado.

En este mismo orden de ideas, se otorgan licencias médicas a los Aspirantes a Oficiales las que son otorgadas por profesionales de la salud de la Institución, con las mismas clasificaciones que corresponde al personal de planta de la Institución.

E.3) Invalidación o Rechazo de Licencias Médicas

La enmendadura de la licencia, de cualquier naturaleza que ella sea, será motivo de su rechazo, aun cuando se presente con la enmienda salvada por quien comete el error. La presentación de la licencia por el funcionario fuera del plazo a que se refiere el artículo N° 32 de la Directiva Complementaria del Reglamento N° 9, habilitará al servicio de licencias médicas la facultad para rechazarla.

Sin embargo, podrán admitirse a tramitación aquellas licencias médicas presentadas fuera de los plazos señalados en el inciso precedente, siempre que se encuentren dentro del período de duración de la licencia y que se acredite ante la Repartición o Unidad que la inobservancia del plazo de presentación se debió a un caso fortuito o de fuerza mayor.

De esta forma, corresponderá el rechazo o invalidación de la Licencia Médica ya concedida, en su caso, sin perjuicio de la denuncia de los hechos a la justicia si procediere, cuando el funcionario incurra en alguna de las siguientes infracciones:

- a) El incumplimiento del reposo indicado en la licencia. No se considerará incumplimiento la asistencia del funcionario a tratamientos ambulatorios prescritos por el profesional que

extendió la licencia, situación que deberá ser comprobada.

- b) La realización de trabajos, remunerados o no, durante el período de reposo dispuesto en la licencia.
- c) La falsificación o adulteración de la licencia médica.
- d) La entrega de antecedentes clínicos falsos o la simulación de enfermedad por parte del funcionario, debidamente comprobada.

En estos casos el funcionario deberá devolver la remuneración indebidamente percibida, para lo cual la Repartición respectiva comunicará esta situación a la entidad pagadora para los fines laborales a que haya lugar.

La Repartición o Unidad podrá autorizar las licencias médicas presentadas fuera de plazo por el funcionario y aquellas en las que éstos hayan registrado antecedentes erróneos o falsos, omitido datos o adulterado su contenido, siempre que el funcionario acredite que no ha tenido participación en estos hechos. De esta forma, será responsabilidad de la respectiva Repartición encargada pagar al funcionario lo que legalmente le corresponde con motivo de la licencia médica autorizada.

La certificación médica falsa que expida un profesional con ocasión del otorgamiento de una licencia médica, determinará su rechazo o invalidación, sin perjuicio de la denuncia de los hechos, de conformidad con lo establecido en el artículo 4° del Decreto Ley N° 3.621, de 1981, además de la denuncia directa a la Justicia, si procediere y la comunicación al Jefe directo para la adopción de las medidas disciplinarias y administrativas, que corresponda.

e). Obligaciones de los Beneficiarios de Licencia Médica y del Médico Otorgante

Cada vez que un funcionario de Carabineros enferme, deberá comunicar

verbalmente o por escrito, por sí o a través de un familiar directo con la mayor brevedad y no más allá del tercer día, su estado de salud al Jefe de la Alta Repartición, Repartición o Unidad en que sirva, con el objeto de disponer su atención médica.

Así mismo el funcionario de Carabineros que se encuentre enfermo tendrá la obligación de presentar dentro de tres días hábiles, contados desde la fecha de iniciación de la licencia médica, el "Certificado de la Licencia médica", debidamente firmado por un profesional médico, odontólogo o matrona, cuando corresponda..

Por su parte el profesional certificará los días que el funcionario permanecerá ausente de su trabajo, debiendo llenar el certificado licencia médica en forma completa, con todos los datos señalados, con letra clara y sin enmendaduras. De lo contrario, éste será devuelto.

Sin embargo, en casos plenamente justificados por lejanía de la Unidad al Centro Médico de Carabineros con profesional más cercano, el certificado licencia médica podrá ser confeccionado por el profesional a la indicación que le entregue el Paramédico asignado, por la vía de comunicación más expedita que se tenga, quedando constancia de ello en la ficha clínica y en el libro de observación que cada Unidad con profesional debe llevar.

f). Fiscalización del Uso de las Licencias Médicas

Corresponderá a las Jefaturas de Altas Reparticiones, Reparticiones y Unidades, elevar una vez transcurrido más de treinta días de licencia médica presentada por algún funcionario, una solicitud a la Honorable Comisión Médica Central para que este estamento proceda a fiscalizar el ejercicio legítimo del derecho a licencia médica. Cuando se constate una infracción a normas legales y reglamentarias que rijan el uso, otorgamiento o autorización de licencias médicas, o cualquier otra infracción a las normas de la presente Directiva, el Servicio de Sanidad de Carabineros deberá dar cuenta al jefe respectivo, para que este haga efectiva la responsabilidad administrativa que pudiere encontrarse comprometida o para que adopte

las medidas laborales que fueren procedentes. A su vez, la Institución deberá efectuar la denuncia correspondiente a los tribunales de justicia en el caso que proceda.

El Jefe respectivo deberá adoptar las medidas destinadas a controlar el debido cumplimiento de la licencia de que hagan uso los funcionarios. Del mismo modo, deberá respetar el reposo médico de que hagan uso sus subordinados, prohibiéndoles que realicen cualquier labor durante su vigencia.

Igualmente deberá procurar el cambio de las condiciones laborales del funcionario en la forma que determine el Servicio Médico para atender el restablecimiento de su salud.

Todas las jefaturas y/o entidades que participan en el proceso deberán poner en conocimiento del Servicio de Sanidad, cualquier irregularidad que verifiquen o les sea denunciada, sin perjuicio de las medidas administrativas o laborales que estimen procedente adoptar. Además, cada Repartición deberá investigar las denuncias que se les presenten acerca del otorgamiento o uso indebido de licencias médicas, sin perjuicio de las inspecciones que de oficio puedan ordenar con la misma finalidad.

g) Disciplina

Perfeccionamiento de los principios morales de todos los integrantes de la Institución.

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española; la palabra disciplina es: "Conjunto de leyes o reglamentos que rigen ciertos campos, como la magistratura, la Iglesia, el ejército."; pero no es la acepción que nos interesa; sino la siguiente: Disciplina es: «La aceptación voluntaria y consciente de las reglamentaciones, procedimientos, órdenes e instrucciones que rigen las actividades de una organización».

“También, disciplina puede tomarse en un sentido laboral: Como el conjunto de normas y

principios que regulan la correcta relación entre los trabajadores y sus superiores, teniendo como base la relación de interdependencia, el cumplimiento de las órdenes y obligaciones, fundadas en el reconocimiento y el respeto de las personas” .

“La disciplina constituye la acción administrativa que se lleva a cabo para alentar y garantizar el cumplimiento de las normas internas vigentes. Es un tipo de capacitación que se propone corregir y moldear las actividades y la conducta de los empleados, para que los esfuerzos individuales se encaucen mejor, en aras de la cooperación y el desempeño”.

Dentro del contexto de una Institución de carácter militar como lo es Carabineros de Chile, la disciplina constituye un factor determinante, de tan magnánima importancia que dentro de la estructura reglamentaria Institucional, existe un Reglamento que se basa en la mantención y corrección de este tópico, cual es la disciplina, reglamento que por ende proporciona elementos gravitantes en el campo de la Doctrina, pilar fundamental del existir de la Institución.

Consecuente con lo anterior, en base a las definiciones enunciadas en los párrafos precedentes, si bien es cierto contempla y define la palabra disciplina como tal, pero es necesario contextualizarlo al ámbito propio de la Institución, en donde se puede considerar la disciplina como el eje de sustentación y de responsabilidad de que Carabineros de Chile perdure y permanezca tan o más vigente como lo fue en sus inicios, de lo cual han transcurrido más de ocho décadas.

➤ **Sanción**

Resultado de la acción u omisión en que incurra el personal y que, sin alcanzar a constituir delito, lo aparte del cumplimiento de sus deberes profesionales o morales.

➤ **Potestad disciplinaria**

Competencia y atribución que posee por ley y por los reglamento los oficiales y suboficiales (suboficial mayor y/o suboficial, en el ejercicio del cargo de jefe de tenencia) para

aplicar sanciones a su personal bajo su cargo.

➤ Tipos de Sanciones

- **P.N.S.:** amonestación, reprensión, arresto, disponibilidad, suspensión del empleo, calificación de servicio, separación del servicio.
- **P.N.I.:** amonestación, reprensión, arresto, licenciamiento, baja conducta mala.

h) Clasificación de las faltas

Dentro de la normativa Institucional vigente, relacionada con las sanciones administrativas, existen categorías o clasificación de las mismas, según lo siguiente:

- 1) Relativas a la integridad moral del funcionario o al prestigio de la Institución.
- 2) Contra la subordinación y el compañerismo.
- 3) Contra el buen servicio.
- 4) Contra la reserva en asuntos del servicio.
- 5) De abuso de autoridad.
- 6) Contra el régimen Institucional.

i) Factores de Riesgos

Un factor de riesgo es toda circunstancia o situación que aumenta las probabilidades de una persona de contraer una enfermedad.

O sea, en términos de la investigación en curso, se está en posición de indicar que un factor de riesgo es la circunstancia que aumenta las probabilidades de que un Subteniente vea afectado su desarrollo de carrera, lo que puede ser por causa de la aplicación de sanciones originadas por comisión de faltas que atenten contra la Doctrina Institucional, la presentación de

reiteradas licencias médicas debido a patologías ocasionadas fuera del servicio y un bajo rendimiento académico en sus etapas de práctica y titulación o formación inicial como Aspirante a Oficial.

Ahora bien, la utilidad de saber, cuáles son los factores de riesgo en un determinado sistema y proceso lo podemos estudiar e internalizar de la siguiente manera:

 **Predicción:** La presencia de un factor de riesgo significa un riesgo que aumenta la posibilidad de presentar en un futuro una “enfermedad”, en comparación con personas no expuestas. En este sentido sirven como elemento para predecir un futuro problema de desempeño en los Subtenientes recién egresados.

 **Causalidad:** La presencia de un factor de riesgo no es necesariamente causal. El aumento de incidencias de una “enfermedad” entre un grupo expuesto en relación a un grupo no expuesto, se asume como factor de riesgo, sin embargo esta asociación puede ser debida a una tercera variable. La presencia de esta o estas terceras variables se conocen como variables de confusión. Es así como resulta de vital importancia instalar mayores y mejores competencias en los alumnos, evaluándolo técnicamente tanto en lo conceptual, procedimental y actitudinal, que permita además orientar y corregir de mejor forma su desempeño como Aspirantes a Oficial, en consecuencia disminuyendo su exposición en el Desarrollo Profesional y de Carrera como Oficial de Carabineros.

 **Diagnóstico:** La presencia de un factor de riesgo aumenta la probabilidad de que se presente una “enfermedad”. Este conocimiento se utiliza en el proceso diagnóstico ya que las pruebas diagnósticas tienen un valor predictivo positivo más elevado, en alumnos con mayor prevalencia de incurrir en desviaciones de su desempeño. Cabe señalar que el conocimiento científico de los factores de riesgo es posible utilizarlo en el diseño, planificación, ejecución, evaluación y control de planes y programas instalados en el Sistema Educacional de Carabineros de Chile y de cualquier organización.

 **Prevención:** Si un factor de riesgo se conoce asociado con la presencia de una “enfermedad”, su eliminación reducirá la probabilidad de su presencia. Este es el objetivo de la detección temprana de desviaciones en los Aspirantes a Oficiales y que sean susceptibles de corregir o que determinen su eliminación de las filas de la Institución

Es así, que debido a distintas motivaciones, tanto extrínsecas como intrínsecas, las manifestaciones conductuales de todo individuo pueden ser observadas por las consecuencias de las mismas, y que dentro de la cultura organizacional de Carabineros de Chile es posible medir en los mencionados, factores de riesgo, y que ante la comisión de inconductas a temprano avance en el desarrollo de carrera de cualquier integrante de la Institución y al no ser corregidas aumenta la posibilidad de que se presenten nuevamente en algún otro momento de la vida profesional, siendo visto desde las perspectivas conceptual, procedimental y actitudinal en las distintas reacciones de todo Carabinero.

SOLO USO ACADÉMICO

III.- HIPÓTESIS

3.1. Planteamiento de la Hipótesis

Los antecedentes sobre sanciones administrativas y licencias médicas de los Aspirantes a Oficiales se asocian como predictores del mal comportamiento como Subteniente de Carabineros en el área profesional en su etapa inicial en el área operativa y/o administrativa.

3.2. Selección de las Variables

En la presente investigación, este equipo ha considerado las siguientes variables independientes y dependientes, las que se relacionan en este problema investigativo:

3.2.1 Variables Independientes, que son las que provocan el problema

3.2.1.1. Sanciones administrativas.

3.2.1.2. Licencias médicas.

3.2.2. **Variable dependiente**, que es la que asume el problema, en este estudio se ha considerado:.

3.2.2.1. Factor de Riesgo

En este contexto se puede inferir que estas variables, para los efectos de esta investigación, son las únicas que se han considerado y que en opinión de los investigadores, corresponden al concepto de factor de riesgo que se puede entender como cualquier característica o circunstancia detectable de una persona o grupo de personas que se sabe asociada con un aumento en la probabilidad de padecer, desarrollar o estar especialmente expuesto a un proceso mórbido. Estos factores de riesgo pueden ir sumándose unos a otros, aumentar el efecto aislado de cada uno de ellos produciendo un fenómeno de interacción.

Para profundizar en el concepto es necesario que un factor de riesgo responda a una determinada vulnerabilidad, la que se debe a la presencia de cierto número de características de tipo genético, ambiental, biológicas, psicosociales, que actuando individualmente o entre sí desencadenan la presencia de un proceso.

Desde esta premisa surge entonces el término de "riesgo" que implica la presencia de una característica o factor (o de varios) que aumenta la probabilidad de consecuencias adversas.

En este sentido el riesgo constituye una medida de probabilidad estadística de que en un futuro se produzca un acontecimiento por lo general no deseado.

El término de riesgo implica que la presencia de una característica o factor detectada en su proceso de formación del Aspirante a Oficial, aumenta la probabilidad de consecuencias adversas; es decir, la medición de esta probabilidad constituye el enfoque de riesgo.

3.3. Operacionalización de las Variables

Como ya se ha enunciado las únicas variables a considerar en ésta investigación y que corresponden a los Factores de Riesgo, el que será investigado a través de la dimensión del Desempeño Profesional, por tratarse de un elemento visible y sujeto a medición, que en el caso de los Aspirantes a Oficiales y Subtenientes de Carabineros de Chile es posible observar la existencia de Sanciones Administrativas y presentación de Licencias Médicas, indicadores que incluso son considerados en el proceso calificadorio anual de la Institución.

El desempeño profesional se constituye en el modo de expresión por el profesional del desarrollo alcanzado en las competencias, las que cualifican y distinguen el cumplimiento de las exigencias sociolaborales en los contextos donde cumple las actividades, tareas o roles inherentes a la realización de las funciones y procesos asociados a la profesión.

En los últimos años el tema sobre competencias como elemento dinamizador de las actividades que tratan de buscar la capacidad práctica, el saber y las actitudes necesarias para desenvolverse en el trabajo de una ocupación o grupo de ocupaciones en cualquier rama de la actividad económica, ha matizado un número cada vez más creciente de cambios en los sistemas de formación de trabajadores y la utilización de medios, métodos y formas de enseñanza dirigidas a que el aprendiz o trabajador adquiriera la capacidad necesaria para el trabajo con la precisión de tres componentes (Herrera, 1999).

Los conocimientos adquiridos que por sí solo no garantizan que el trabajador sea competente, pero que requieren una constante actualización.

Saberes prácticos; los cuales demandan la adquisición de habilidades, capacidades, destrezas y procedimientos para ejecutar actividades donde se utilicen entre otros, instrumentos, técnicas, tecnologías y así mejorar la calidad de su desempeño.

Las actitudes, muchas veces delegadas a un segundo plano y que promueven de forma integral, los intereses, las motivaciones y valores; lo cual en infinidad de ocasiones precisan lo diferente en la competencia de uno u otro trabajador.

En la dimensión se considerará el Desempeño Profesional, que se entiende como el conjunto de acciones cotidianas que realizan los Subtenientes en su quehacer inherente a su especialidad, es decir son aquellas acciones o comportamientos observados en los Subtenientes que son relevantes para los objetivos de la Institución, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a nuestra organización.

Ahora bien, el normal progreso de las competencias de un Oficial puede verse afectado por la ocurrencia de determinados sucesos que atenten su Desarrollo de Carrera, y que consisten en la comisión de inconductas contrarias a la Doctrina Institucional y que derivan en la aplicación de sanciones, la aparición de enfermedades que son generadas en actos propios del servicio o a raíz del mismo y que determinan el ejercicio del derecho a Licencia

Médica, y finalmente el rendimiento académico alcanzado durante el cuarto año de Práctica Profesional y Titulación que se traduce en la Nota de Título, principal requisito que le permitirá al Subteniente acceder al siguiente grado jerárquico.

Es por ello que se consideran los sucesos antes mencionados como indicadores, y que se entenderán bajo los siguientes preceptos:

Sanción: Resultado de la acción u omisión en que incurra el Subteniente y que, sin alcanzar a constituir delito, lo aparte del cumplimiento de sus deberes profesionales o morales.

Dicho resultado en se observará en la hoja de vida del SS.OO. según el tipo la clasificación de la falta cometida, consistente en la siguiente descripción:

- Relativas a la integridad moral del funcionario o al prestigio de la Institución.
- Contra la subordinación y el compañerismo.
- Contra el buen servicio.
- Contra la reserva en asuntos del servicio.
- Abuso de autoridad.
- Contra el régimen institucional.

Lo anterior será cuantificado, solo desde la perspectiva de la frecuencia con que ocurrió el suceso, como índice del indicador en estudio.

Licencias Médicas: constituyen un derecho que tiene el Subteniente para ausentarse o reducir su jornada laboral durante un determinado lapso, en cumplimiento de una indicación profesional. Los profesionales de la salud que pueden hacer estas certificaciones son tres: el Médico- cirujano, el Cirujano-dentista y la Matrona (o Matrón).

De igual forma es observable en la hoja de vida del Subteniente, donde solo se considerarán las ocurridas fuera del servicio, subdivididas en propiamente médicas, traumatológicas, psicológicas y asociadas al embarazo, siendo este último indicador estudiado solo hasta la etapa del vaciado de datos, ya que la ocurrencia de esta tipología en las Aspirantes a Oficiales, determina su licenciamiento por pérdida de requisitos para ser nombrada como Oficial de Carabineros. Para cuantificar la presentación de licencias médicas se considerará como índice la presencia de casos y la cantidad de días acumulados.

En definitiva, a la luz de los conceptos previamente trabajados podemos operacionalizar la variable en estudio de la siguiente forma:

Tabla 1: Operacionalización de las Variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	SUBINDICADORES	INDICES
FACTOR DE RIESGO	DESEMPEÑO PROFESIONAL	Clasificación de la falta (sancionados)	<ul style="list-style-type: none"> • Relativas a la integridad moral del funcionario o al prestigio de la Institución. • Contra la subordinación y el compañerismo. • Contra el buen servicio. • Contra la reserva en asuntos del servicio. • Abuso de autoridad. • Contra el régimen institucional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Frecuencia de faltas según su tipo
		Licencias Médicas	<ul style="list-style-type: none"> • Fuera del Servicio: ✓ Médicas ✓ Traumatológicas ✓ Psicológicas ✓ Asociadas al Embarazo 	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de licencias • Cantidad de días acumulados

3.4. Matriz de Vaciado de Datos:

Para los efectos de esta investigación, se utilizará la siguiente Matriz de Vaciado de Datos, por considerarse que permite recoger toda la información que se requiere para su posterior análisis y buscar una respuesta al Planteamiento del Problema e Hipótesis:

Matriz de Vaciado de Datos

GRADOS	INTEGRANTES (Iniciales)	TIPO DE FALTA	PUNTAJE	TIPO LICENCIA MEDICA	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
ASP.OF	NNNN					
SUBTTE.	BBBB					
ASP.OF	CCCC					
SUBTTE.	DDDD					
ASP.OF.	ETC					
SUBTTE.						
ASP.OF.						
SUBTTE.						
SUBTTE.						

IV.- MARCO METODOLÓGICO

Para los efectos de este estudio, el grado de naturaleza del estudio es de carácter mixta, es decir contiene elementos tanto de una investigación cualitativa como cuantitativa, conforme a lo señalado en el texto “Cómo elaborar una Tesis de Grados o Informe de Investigación” (1989), pág. 14, del Ph. Doctor en Ciencias de la Educación y Filosofía Don Jaime Caiceo Escudero, Editorial ConoSur, Stgo. Chile, para cuyo efecto se procedió a solicitar toda la información de estas características a la Escuela de Carabineros.

4.1. Tipo de Investigación

En este mismo orden de ideas y conforme al grado de medición de la investigación, el tipo de estudio aplicado es de carácter estadístico descriptivo correlacional, puesto que para lograr su objetivo, se vale de los datos registrados en la Escuela de Carabineros, para cuyo efecto se procedió al análisis cuantitativo y cualitativo de los datos recolectados, tanto de la muestra considerada en este trabajo como de las variables que inciden en el mismo.

Esta investigación alcanza un nivel del conocimiento de carácter descriptivo debido que se busca describir una situación, evento o hecho dado, es decir cómo se manifiesta el fenómeno en base al estudio, registro y procesamiento de datos obtenidos a partir de las sanciones, observados por tipo y frecuencia de la falta cometida, tipo licencias médicas y cantidad de días acumulados de los Subtenientes en el cuarto año de Práctica y Titulación y su relación con el desempeño manifestado como Aspirantes a Oficiales en su período de formación inicial.

Es dable señalar que los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de las personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis, como lo señala claramente Gordon Danhke (1986), al señalar que es muy frecuentemente el propósito del investigador en describir situaciones y eventos. Esto es, decir cómo es y se manifiesta determinado fenómeno.

Los estudios descriptivos, según G. Danhke, buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis, en otras palabras significa que miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar.

Desde el punto de vista científico, describir es medir. Esto es, en un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así - y valga la redundancia - describir lo que se investiga, es decir, en el estudio descriptivo se “busca especificar las propiedades, características y perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.”

Por otra parte, si bien es cierto que la investigación descriptiva e histórica proporcionan una imagen de los sucesos que están ocurriendo o que han ocurrido en el pasado, en este caso los investigadores desean ir más allá de la mera descripción para analizar que podría existir entre estos sucesos, por tal razón este tipo de investigación correlacional existe la mayor probabilidad de responder a las preguntas acerca de la relación entre las variables que generan este fenómeno, abalado en el hecho que proporcionará indicios de la relación que podría existir entre dos o más variables. O que bien uno o más datos podrían predecir un resultado específico.

Se puede acotar que uno de los puntos más importantes respecto a la investigación correlacional es que examina relaciones entre variables; pero, de ningún modo implica que una es la causa de la otra, en otras palabras, la correlación y la predicción examinan asociaciones pero no relaciones causales, donde un cambio en un factor influye directamente en un cambio en otro.

En cuanto a la fuente de información, es de tipo secundaria, ya que los datos serán obtenidos de los libros de vida de los Oficiales y Aspirantes a Oficiales que conforman la promoción 2012-2014, cuyos antecedentes son los que proveen un testimonio o evidencia directa sobre el tema de investigación y que fue escrito durante el tiempo que se está estudiando, por personas con determinada responsabilidad administrativa sobre la veracidad y

seriedad del o los registros consignados.

Según el tiempo empleado la investigación es de tipo transeccional y diacrónico, dado que explica el fenómeno en estudio comparando dos periodos históricos distintos, en un tiempo relativamente inmediato, correspondiendo al periodo de Práctica y Titulación con el de Formación Inicial, donde es posible percibir los fenómenos como una fase en un proceso dinámico.

4.2. Diseño de Investigación

En esta investigación no existe manipulación de la variable, por lo tanto se considera un diseño de investigación no experimental, por cuanto sólo se observan datos que se recolectan sin manipular la información existente, de los datos cuarto año de Práctica y Titulación y Formación Inicial; es decir, en la presente investigación se busca medir el fenómeno estudiado tal como se presentó en su medio natural, para después analizarlo.

En otras palabras, en el diseño no experimental se utilizan datos históricos, como las sanciones y licencias médicas registradas por los Aspirantes a Oficiales de la promoción 2012/2014, y su primer año como Subteniente de Carabineros, sin manipular ningún dato de las variables en estudio, sino sólo describir los resultados tal como se encuentran registrados en sus respectivas hojas de vida institucional.

4.3. Unidad de Análisis

La unidad de análisis corresponde a cada uno de los SS.OO. que conforman la promoción de Aspirantes a Oficiales 2012/2014, de los cuales se analizaron las variables relacionadas con las sanciones administrativas y licencias médicas considerado como sucesos o eventos ocurridos durante los procesos de Práctica Profesional y Titulación, y Formación Inicial de esta muestra.

4.4. Universo y Muestra

Universo es la misma muestra, toda vez que compromete la totalidad de los integrantes de la promoción 2012-2014, de Aspirantes a Oficiales de la Escuela de Carabineros, que presentaron sanciones y licencias médicas durante los periodos en estudio.

Es dable señalar que en la presente investigación corresponde a una muestra probabilística “estratificada” por cuanto el perfil de promoción permite asegurar que es la más representativa del universo en estudio, dado que tiene las características y conforma el mismo proceso de formación inicial, encuadrados en el mismo paradigma o régimen de estudio.

En este orden de ideas, la muestra en este trabajo investigativo asume las características de una muestra probabilística intencionada, ya que se buscan personas con requisitos que han sido previamente determinados; es decir, es intencional debido a que la muestra la constituyen todos los integrantes de la promoción 2012-2014, que hayan presentado la ocurrencia de uno o más de los factores de riesgo en estudio.

4.5. Método Utilizado y Técnica en la Recolección de Datos

El método empleado para conformar la muestra corresponde a la indagación en los registros de los libros de vida archivados en la Escuela de Carabineros, correspondientes a los integrantes de la Promoción 2012-2014.

La metodología para obtener los datos requeridos corresponde a la recolección de datos secundarios, dado que son históricos y constituyen una resolución, derecho o logro correspondiente a las sanciones administrativas (tipo de falta) y licencias médicas (tipo y cantidad de días) respectivamente; es decir, basándose en la naturaleza de las fuentes utilizadas, la metodología empleada para obtener los datos es de tipo estadístico documental, ya que estos se obtienen a través de los libros de vida correspondientes a los alumnos de la promoción 2012-2014 archivados en la Escuela de Carabineros.

Ahora bien, es importante indicar que por tratarse de información privada de SS.OO., la que está debidamente protegida por la legislación vigente y al no contar con la autorización de los involucrados, dado que no es de relevancia para el tema en estudio, se reemplazarán los nombres de los individuos que integren la muestra por las iniciales de los dos primeros nombres y sus apellidos, donde se han determinado los siguientes pasos:

1. Obtener los libros de vida de los integrantes de la promoción 2012-2014, tanto del periodo de Subteniente, como del correspondiente al de Aspirante a Oficial.
2. Revisión de la totalidad de las hojas de vida de cada integrante como Oficial de Carabineros, en su periodo de cuarto año de Práctica y Titulación, seleccionado a aquellos que cumplan con los requisitos para integrar la muestra, y registrando la frecuencia de casos en tabla resumen.
3. Luego, con el listado de Subtenientes que presentaron uno o más factores de riesgo, se revisaran las respectivas hojas de vida durante el periodo de Formación Inicial, con la finalidad de extraer la información consignada lo que permitirá verificar la existencia de antecedentes de reincidencia de los fenómenos en estudio.
4. Posteriormente, se unificará la información de ambas tablas o matrices, para poder relacionar los casos que se repiten en ambos periodos académicos, procediendo a determinar la variación de riesgo que existe entre el periodo de Aspirante a Oficial a Subteniente.
5. Finalmente los datos de variación en el nivel de riesgo son cuantificados, y se determina la variación porcentual con respecto su nivel de riesgo.

Es importante mencionar que para los pasos 2 al 4 los datos serán vaciados en una planilla confeccionada sobre la aplicación Excel, de Microsoft Office, y posteriormente analizados utilizando la atribución tabla dinámica del mismo software.

4.6. Categorización de la variable

Para poder categorizar la variable se ha estimado conveniente implementar un instrumento de evaluación consistente en una Rúbrica, la cual permitirá medir a los SS.OO. mediante la definición de criterios y estándares por niveles, construyendo una escala que se basará en puntajes asignando a los distintos criterios y que se ilustra de la siguiente manera.

SOLO USO ACADÉMICO

Tabla 2: Rubrica de Evaluación de los Subttes. de la Promoción de 2012 - 2014

INDICADORES	BAJO (PUNTAJE = 3)	MEDIO (PUNTAJE = 6)	ALTO (PUNTAJE = 9)
FALTAS A LA DISCIPLINA	<ul style="list-style-type: none"> • SIN SANCIONES. 	<ul style="list-style-type: none"> • INTEGRIDAD MORAL DEL FUNCIONARIO O AL PRESTIGIO DE LA INSTITUCIÓN, HASTA UNA VEZ EN EL PERIODO. • CONTRA LA SUBORDINACIÓN Y EL COMPAÑERISMO, HASTA UNA VEZ EN EL PERIODO. • CONTRA EL BUEN SERVICIO, HASTA UNA VEZ EN EL PERIODO. • CONTRA LA RESERVA EN ASUNTOS DEL SERVICIO, HASTA UNA VEZ EN EL PERIODO. • DE ABUSO DE AUTORIDAD, HASTA UNA VEZ EN EL PERIODO. • CONTRA EL RÉGIMEN INSTITUCIONAL, HASTA UNA VEZ EN EL PERIODO. 	<ul style="list-style-type: none"> • INTEGRIDAD MORAL DEL FUNCIONARIO O AL PRESTIGIO DE LA INSTITUCIÓN, DOS O MÁS VECES EN EL PERIODO. • CONTRA LA SUBORDINACIÓN Y EL COMPAÑERISMO, DOS O MÁS VECES EN EL PERIODO. • CONTRA EL BUEN SERVICIO, DOS O MÁS VECES EN EL PERIODO. • CONTRA LA RESERVA EN ASUNTOS DEL SERVICIO, DOS O MÁS VECES EN EL PERIODO. • DE ABUSO DE AUTORIDAD, DOS O MÁS VECES EN EL PERIODO. • CONTRA EL RÉGIMEN INSTITUCIONAL, DOS O MÁS VECES EN EL PERIODO. • COMISIÓN DE DISTINTOS TIPOS DE FALTAS MÁS DE DOS VECES EN EL PERIODO.
TIPOS DE LICENCIAS	<ul style="list-style-type: none"> • MÉDICAS Y/O TRAUMÁTICAS HASTA UNA VEZ EN EL PERIODO. 	<ul style="list-style-type: none"> • PSICOLÓGICAS SIN REINCIDENCIAS. • MÉDICAS Y/O TRAUMÁTICAS DESDE DOS VECES HASTA TRES VECES EN EL PERIODO. 	<ul style="list-style-type: none"> • PSICOLÓGICAS, MÁS DE DOS VECES EN EL PERIODO. • MÉDICAS Y/O TRAUMÁTICAS IGUAL O MAYOR A CUATRO VECES EN EL PERIODO.
RENDIMIENTO ACADEMICO	<ul style="list-style-type: none"> • 6,00 A 7,00 = BUENO 	<ul style="list-style-type: none"> • 5,00 A 5,99 = REGULAR 	<ul style="list-style-type: none"> • 4,00 A 4,99 = MALO

Tabla 3: Rubrica de Evaluación de los Asp. a Oficiales de la Promoción de 2012 - 2014

INDICADORES	BAJO (PUNTAJE = 3)	MEDIO (PUNTAJE = 6)	ALTO (PUNTAJE = 9)
FALTAS A LA DISCIPLINA	<ul style="list-style-type: none"> • CONTRA EL BUEN SERVICIO SIN REINCIDENCIAS, HASTA UNA VEZ EN EL PERIODO. • CONTRA LA RESERVA EN ASUNTOS DEL SERVICIO, SIN REINCIDENCIAS, HASTA UNA VEZ EN EL PERIODO. 	<ul style="list-style-type: none"> • INTEGRIDAD MORAL DEL FUNCIONARIO O AL PRESTIGIO DE LA INSTITUCIÓN, HASTA UNA VEZ EN EL PERIODO. • CONTRA LA SUBORDINACIÓN Y EL COMPAÑERISMO, HASTA UNA VEZ EN EL PERIODO. • CONTRA EL BUEN SERVICIO, MAS DE UNA Y HASTA DOS VECES EN EL PERIODO. • CONTRA LA RESERVA EN ASUNTOS DEL SERVICIO, MAS DE UNA Y HASTA DOS VECES EN EL PERIODO. • DE ABUSO DE AUTORIDAD, HASTA UNA VEZ EN EL PERIODO. • CONTRA EL RÉGIMEN INSTITUCIONAL, HASTA UNA VEZ EN EL PERIODO. • COMISIÓN DE DISTINTOS TIPOS DE FALTAS MÁS DE UNA Y HASTA DOS VECES EN EL PERIODO. 	<ul style="list-style-type: none"> • INTEGRIDAD MORAL DEL FUNCIONARIO O AL PRESTIGIO DE LA INSTITUCIÓN, DOS O MÁS VECES EN EL PERIODO. • CONTRA LA SUBORDINACIÓN Y EL COMPAÑERISMO, DOS O MÁS VECES EN EL PERIODO. • CONTRA EL BUEN SERVICIO, TRES O MÁS VECES EN EL PERIODO. • CONTRA LA RESERVA EN ASUNTOS DEL SERVICIO, TRES O MÁS VECES EN EL PERIODO. • DE ABUSO DE AUTORIDAD, DOS O MAS VECES EN EL PERIODO. • CONTRA EL RÉGIMEN INSTITUCIONAL, DOS O MÁS VECES EN EL PERIODO. • COMISIÓN DE DISTINTOS TIPOS DE FALTAS TRES O MÁS VECES EN EL PERIODO.
TIPOS DE LICENCIAS	<ul style="list-style-type: none"> • MÉDICAS Y/O TRAUMÁTICAS HASTA TRES VECES EN EL PERIODO. 	<ul style="list-style-type: none"> • PSICOLÓGICAS SIN REINCIDENCIAS. • MÉDICAS Y/O TRAUMÁTICAS DESDE CUATRO VECES HASTA CINCO VECES EN EL PERIODO. 	<ul style="list-style-type: none"> • PSICOLÓGICAS, DOS O MAS VECES EN EL PERIODO. • MÉDICAS Y/O TRAUMÁTICAS IGUAL O MAYOR A SEIS VECES EN EL PERIODO.
RENDIMIENTO ACADEMICO	• 6,00 A 7,00 = BUENO	• 5,00 A 5,99 = REGULAR	• 4,00 A 4,99 = MALO

4.6. Matriz de vaciado de datos

En esta investigación, como ya se ha mencionado en el Capítulo III, fase 3.4., que antecede, se vaciarán los datos sobre una matriz diseñada en la plataforma Excel, de Microsoft Office, de una manera que permitirá su posterior análisis mediante la atribución de la tabla dinámica.

Lo primero, fue determinar el número de casos que presentan observaciones que los incluya en círculo de riesgo, definido por la muestra de la investigación, logrando estructurar la siguiente tabla:

Tabla 4: Modelo resumen SS.OO. con observaciones de riesgo

SITUACIÓN	FRECUENCIA
SIN OBSERVACIONES	XX
CON OBSERVACIONES	XX
TOTAL	XX

Las celdas de la matriz se encuentran condicionadas, las que darán la posibilidad de incluir opciones en conformidad a lo indicado en la operacionalización de las variables, las que al ser pasadas a distintas tablas dinámicas en la etapa del análisis de los datos permitirán cuantificar y medir los factores de riesgo en estudio.

Tabla 5: Modelo Tabla de Vaciado de Datos

GRADO	INTEGRANTE (INICIALES)	TIPO DE FALTA	PUNTAJE	TIPO LICENCIA MÉDICA	PUNTAJE	RENDIMIENTO ACADÉMICO	PUNTAJE	PROMEDIO	NIVEL DE RIESGO
ASP. OF.	AAML		3	MÉDICAS	3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENIENTE	AAML		3	TRAUMÁTICAS	6	REGULAR	6	5	MEDIO
SUBTENIENTE	AAML			TRAUMÁTICAS				#¡DIV/0!	
ASP. OF.	AASE		3		3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENIENTE	AASE	MORAL O PRESTIGIO	6	TRAUMÁTICAS	3	REGULAR	6	5	MEDIO
ASP. OF.	AFCP	SUBORDINACIÓN Y EL COMPAÑERISMO.	6		3	REGULAR	6	5	MEDIO
SUBTENIENTE	AFCP	SUBORDINACIÓN Y EL COMPAÑERISMO.	6	MÉDICAS	3	REGULAR	6	5	MEDIO
ASP. OF.	AGBS		3		3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENIENTE	AGBS		3	MÉDICAS	6	BUENO	3	4	MEDIO
SUBTENIENTE	AGBS			MÉDICAS				#¡DIV/0!	

Posteriormente, se trabajaron los datos en la tabla dinámica, de tal forma que permitió visualizar los cambios de variación de cada SS.OO. en los periodos de cuarto año de Práctica y Titulación y como Aspirante a Oficial, donde manualmente se indicara el efecto conforme a la siguiente descripción:

- “Incrementó”: si existe un aumento en el riesgo de Asp. a Oficial a Subteniente.
- “Disminuyó”: si disminuye el riesgo de Asp. a Oficial a Subteniente.
- “Mantuvo”: si no existieron variación en el nivel de riesgo entre ambos periodos.

Lo anteriormente señalado se visualizará de la siguiente forma:

Tabla 6: Modelo Tabla Dinámica resumen SS.OO. y sus niveles de riesgo

Cuenta de NIVEL DE RIESGO	Rótulos de columna			Total general	VARIACIÓN
Rótulos de fila	ALTO	BAJO	MEDIO		
ABPL			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
AFSE			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
AGCP		1	1	2	DISMINUYÓ
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE		1		1	
APVS	1		1	2	INCREMENTÓ
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE	1			1	

Seguidamente, se cuantificarán las variaciones (Incrementó, Disminuyó, Mantuvo), se sumarán y se obtendrán las variaciones porcentuales, con la finalidad de resumir y poder determinar cuántos casos variaron en su situación y/o existió algún caso que saliese del ámbito de riesgo, donde para ello se construyó la siguiente tabla:

Tabla 7: Modelo variación cuantitativa y porcentual de niveles de riesgo

VARIACIÓN	FRECUENCIA	%
INCREMENTARON	XX	
DISMINUYERON	XX	
MANTUVIERON	XX	
TOTAL	XX	100

SOLO USO ACADÉMICO

V.- PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS DATOS

Ahora entonces, se procede a realizar el ordenamiento, evaluación, y análisis de los datos pertinentes a la presente investigación, donde se encontraron en las Hojas de Vida de todos aquellos SS.OO. que presentaron algún nivel de riesgo por si solo o en forma conjugada, tanto en sus periodos como Oficial en etapa inicial como de Aspirante a Oficial, para luego proceder a evaluarlos, calificarlos y ponderar sus nivel de riesgo, utilizando para ello la Rúbrica de Evaluación propuesta en el tabla N° 2 y 3 del punto 5.5.

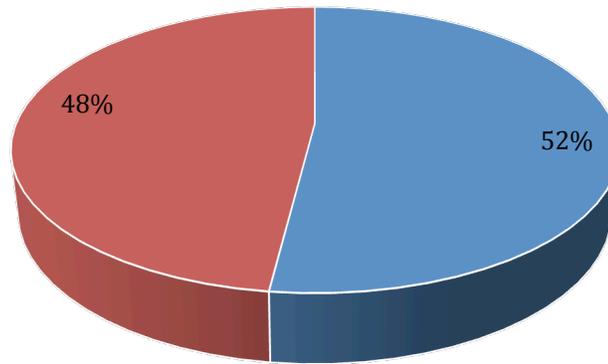
Luego de haber reunido los antecedentes antes expuestos, se continúa con el Análisis de los Datos, donde lo que se pretende es evaluar los datos e inferir la información, pasando por un proceso de integración y procesamiento, que nos permita poder obtener antecedentes útiles para el desempeño profesional del Instructor, logrando dar cuenta de lo siguiente:

Tabla 8: Resumen SS.OO. con observaciones de riesgo

SITUACIÓN	FRECUENCIA
SIN OBSERVACIONES	96
CON OBSERVACIONES	103
TOTAL	199

Ilustración 1: Gráfico de SS.OO. que presentan indicadores de riesgo correspondientes a la promoción 2012-2014

SS.OO CON RIESGO DE LA PROMOCIÓN 2012-2014



■ PRESENTA ■ NO PRESENTA

La promoción de SS.OO. 2012– 2014 está conformada por 199 Subtenientes nacionales, incluyendo los escalafones de Orden y Seguridad e Intendencia, que conforme a sus Hojas de Vidas 103 de ellos presentaron observación de riesgo, representando el 52 % de la promoción, y que conformarán la muestra no aleatoria e intencional que utilizaremos en el presente estudio.

Tabla 9: Tabla de Vaciado de Datos

GRADO	APELLIDOS	INTEGRANTE (INICIALES)	TIPO DE FALTA	PUNTAJE	TIPO LICENCIA MÉDICA	PUNTAJE	RENDIMIENTO ACADÉMICO	PUNTAJE	PROMEDIO	NIVEL DE RIESGO
ASP. OF.	MOREIRA LORCA	AAML		3	MÉDICAS	3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENIENTE	MOREIRA LORCA	AAML		3	TRAUMÁTICAS	6	REGULAR	6	5	MEDIO
SUBTENIENTE	MOREIRA LORCA	AAML			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
ASP. OF.	SAAVEDRA ESCOBAR	AASE		3		3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENIENTE	SAAVEDRA ESCOBAR	AASE	MORAL O PRESTIGIO	6	TRAUMÁTICAS	3	REGULAR	6	5	MEDIO
ASP. OF.	CANTELLI PEÑA	AFCP	SUBORDINACIÓN Y EL COMPAÑERISMO.	6		3	REGULAR	6	5	MEDIO
SUBTENIENTE	CANTELLI PEÑA	AFCP	SUBORDINACIÓN Y EL COMPAÑERISMO.	6	MÉDICAS	3	REGULAR	6	5	MEDIO
ASP. OF.	BAQUEDANO SILVA	AGBS		3		3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENIENTE	BAQUEDANO SILVA	AGBS		3	MÉDICAS	6	BUENO	3	4	MEDIO
SUBTENIENTE	BAQUEDANO SILVA	AGBS			MÉDICAS				#DIV/0!	
ASP. OF.	HEIDEN PARADA	AHP		3		3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENIENTE	HEIDEN PARADA	AHP		3	MÉDICAS	3		9	5	MEDIO
ASP. OF.	MERLO RIQUELME	APMR		3		3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENIENTE	MERLO RIQUELME	APMR		3	MÉDICAS	6	REGULAR	6	5	MEDIO
SUBTENIENTE	MERLO RIQUELME	APMR			MÉDICAS				#DIV/0!	
ASP. OF.	CANDIA BUSTOS	CACB		3	TRAUMÁTICAS	3	BUENO	3	3	BAJO
SUBTENIENTE	CANDIA BUSTOS	CACB		3	TRAUMÁTICAS	6	BUENO	3	4	MEDIO
SUBTENIENTE	CANDIA BUSTOS	CACB			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
SUBTENIENTE	NANING CASANOVA	CANC		3	TRAUMÁTICAS	3	BUENO	3	3	BAJO
ASP. OF.	NANING CASANOVA	CANC	SUBORDINACIÓN Y EL COMPAÑERISMO.	6	TRAUMÁTICAS	3	REGULAR	6	5	MEDIO
ASP. OF.	NANING CASANOVA	CANC			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
ASP. OF.	SANCHEZ ARANGELI	CASA		3		3	BUENO	3	3	BAJO
SUBTENIENTE	SANCHEZ ARANGELI	CASA		3	TRAUMÁTICAS	3	BUENO	3	3	BAJO
ASP. OF.	BUSTOS BARRIGA	CCBB		3		3	BUENO	3	3	BAJO
SUBTENIENTE	BUSTOS BARRIGA	CCBB		3	TRAUMÁTICAS	6	BUENO	3	4	MEDIO
SUBTENIENTE	BUSTOS BARRIGA	CCBB			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
SUBTENIENTE	BUSTOS BARRIGA	CCBB			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
ASP. OF.	MIRANDA DE LA BARRA	CCMB		3	MÉDICAS	6	REGULAR	6	5	MEDIO
SUBTENIENTE	MIRANDA DE LA BARRA	CCMB		3	MÉDICAS	6	REGULAR	6	5	MEDIO
ASP. OF.	MIRANDA DE LA BARRA	CCMB			MÉDICAS				#DIV/0!	
ASP. OF.	MIRANDA DE LA BARRA	CCMB			MÉDICAS				#DIV/0!	
ASP. OF.	MIRANDA DE LA BARRA	CCMB			MÉDICAS				#DIV/0!	
SUBTENIENTE	MIRANDA DE LA BARRA	CCMB			MÉDICAS				#DIV/0!	
SUBTENIENTE	MIRANDA DE LA BARRA	CCMB			MÉDICAS				#DIV/0!	
ASP. OF.	ORELLANA BRAVO	COOB		3		3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENIENTE	ORELLANA BRAVO	COOB	SUBORDINACIÓN Y EL COMPAÑERISMO.	6		3	REGULAR	6	5	MEDIO
ASP. OF.	ROÍAS ARANGUIZ	CDRA		3		3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENIENTE	ROÍAS ARANGUIZ	CDRA		3	MÉDICAS	6	REGULAR	6	5	MEDIO
SUBTENIENTE	ROÍAS ARANGUIZ	CDRA			MÉDICAS				#DIV/0!	
SUBTENIENTE	VILLANUEVA GONZALEZ	CEVG		3	TRAUMÁTICAS	3	BUENO	3	3	BAJO
ASP. OF.	VILLANUEVA GONZALEZ	CEVG	RÉGIMEN INSTITUCIONAL	6		3	BUENO	3	4	MEDIO
SUBTENIENTE	ALARCON OREDA	CFAD	SUBORDINACIÓN Y EL COMPAÑERISMO.	9	PSICOLÓGICAS	9		9	9	ALTO
ASP. OF.	ALARCON OREDA	CFAD		3		3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENIENTE	ALARCON OREDA	CFAD	SUBORDINACIÓN Y EL COMPAÑERISMO.		MÉDICAS				#DIV/0!	
SUBTENIENTE	ALARCON OREDA	CFAD			MÉDICAS				#DIV/0!	
SUBTENIENTE	ALARCON OREDA	CFAD			MÉDICAS				#DIV/0!	
ASP. OF.	DE PAOLI SAAVEDRA	CFDS		3		3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENIENTE	DE PAOLI SAAVEDRA	CFDS	BUEN SERVICIO.	6	TRAUMÁTICAS	3		9	6	MEDIO
SUBTENIENTE	HERNANDEZ FERRADA	CHF	BUEN SERVICIO.	9		3	REGULAR	6	7.5	ALTO
ASP. OF.	HERNANDEZ FERRADA	CHF		3		3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENIENTE	HERNANDEZ FERRADA	CHF	SUBORDINACIÓN Y EL COMPAÑERISMO.						#DIV/0!	
ASP. OF.	GUZMAN AHUMADA	DAGA		3		3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENIENTE	GUZMAN AHUMADA	DAGA		3	MÉDICAS	3	REGULAR	6	4	MEDIO
ASP. OF.	HERMOSILLA MUÑOZ	DAHM	RÉGIMEN INSTITUCIONAL	6		3	REGULAR	6	5	MEDIO
SUBTENIENTE	HERMOSILLA MUÑOZ	DAHM		3	TRAUMÁTICAS	3	REGULAR	6	4	MEDIO
ASP. OF.	BUSTOS CRUZAT	DEBC		3	MÉDICAS	3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENIENTE	BUSTOS CRUZAT	DEBC	MORAL O PRESTIGIO	6	TRAUMÁTICAS	6	REGULAR	6	6	MEDIO
SUBTENIENTE	BUSTOS CRUZAT	DEBC			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
SUBTENIENTE	BUSTOS CRUZAT	DEBC			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
ASP. OF.	MERINO GAMONAL	DEMG		3	TRAUMÁTICAS	3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENIENTE	MERINO GAMONAL	DEMG	SUBORDINACIÓN Y EL COMPAÑERISMO.	6		3	REGULAR	6	5	MEDIO
ASP. OF.	MERINO GAMONAL	DEMG			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
ASP. OF.	TAMBURRINO BAEZA	DETB	SUBORDINACIÓN Y EL COMPAÑERISMO.	6	MÉDICAS	3	REGULAR	6	5	MEDIO
SUBTENIENTE	TAMBURRINO BAEZA	DETB		3	TRAUMÁTICAS	3	REGULAR	6	4	MEDIO
ASP. OF.	ESPINOZA TORRES	DIET		3	MÉDICAS	3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENIENTE	ESPINOZA TORRES	DIET		3	TRAUMÁTICAS	3	REGULAR	6	4	MEDIO
ASP. OF.	HERRERA HERNANDEZ	EAPH		3		3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENIENTE	HERRERA HERNANDEZ	EAPH		3	TRAUMÁTICAS	3	REGULAR	6	4	MEDIO

GRADO	APELLIDOS	INTEGRANTE (INICIALES)	TIPO DE FALTA	PUNTAJE	TIPO LICENCIA MÉDICA	PUNTAJE	RENDIMIENTO ACADÉMICO	PUNTAJE	PROMEDIO	NIVEL DE RIESGO
ASP. OF.	KORT ARCE	EAKA	SUBORDINACIÓN Y EL COMPAÑERISMO.	9		3	BUENO	3	5	MEDIO
SUBTENEANTE	KORT ARCE	EAKA	BUEN SERVICIO.	6		3	BUENO	3	4	MEDIO
ASP. OF.	KORT ARCE	EAKA	SUBORDINACIÓN Y EL COMPAÑERISMO.						#DIV/0!	
ASP. OF.	JIMENEZ URRUTIA	EIJU	SUBORDINACIÓN Y EL COMPAÑERISMO.	6	MÉDICAS	3	REGULAR	6	5	MEDIO
SUBTENEANTE	JIMENEZ URRUTIA	EIJU	SUBORDINACIÓN Y EL COMPAÑERISMO.	9		3	REGULAR	6	6	MEDIO
SUBTENEANTE	JIMENEZ URRUTIA	EIJU	SUBORDINACIÓN Y EL COMPAÑERISMO.						#DIV/0!	
ASP. OF.	BRIONES ARIOLA	FABA	SUBORDINACIÓN Y EL COMPAÑERISMO.	6		3	REGULAR	6	5	MEDIO
SUBTENEANTE	BRIONES ARIOLA	FABA		3	MÉDICAS	3	REGULAR	6	4	MEDIO
ASP. OF.	HIDALGO BUGUEÑO	FAHB		3	TRAUMÁTICAS	3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENEANTE	HIDALGO BUGUEÑO	FAHB	BUEN SERVICIO.	6	MÉDICAS	3	REGULAR	6	5	MEDIO
ASP. OF.	SANCHEZ FUENTES	FASF		3		3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENEANTE	SANCHEZ FUENTES	FASF		3	TRAUMÁTICAS	6	REGULAR	6	5	MEDIO
SUBTENEANTE	SANCHEZ FUENTES	FASF			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
SUBTENEANTE	SANCHEZ FUENTES	FASF			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
ASP. OF.	CHAVEZ ROJAS	FECR	SUBORDINACIÓN Y EL COMPAÑERISMO.	3		3	BUENO	3	3	BAJO
SUBTENEANTE	CHAVEZ ROJAS	FECR		3	TRAUMÁTICAS	3	BUENO	3	3	BAJO
ASP. OF.	DIAZ FREDES	FEDF		3	MÉDICAS	3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENEANTE	DIAZ FREDES	FEDF		3	MÉDICAS	6	REGULAR	6	5	MEDIO
ASP. OF.	DIAZ FREDES	FEDF			MÉDICAS				#DIV/0!	
ASP. OF.	DIAZ FREDES	FEDF			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
SUBTENEANTE	DIAZ FREDES	FEDF			MÉDICAS				#DIV/0!	
SUBTENEANTE	MARAMBO BRAUN	FEMB	SUBORDINACIÓN Y EL COMPAÑERISMO.	6	MÉDICAS	9	REGULAR	6	7	ALTO
ASP. OF.	MARAMBO BRAUN	FEMB	SUBORDINACIÓN Y EL COMPAÑERISMO.	6	MÉDICAS	3	REGULAR	6	5	MEDIO
ASP. OF.	MARAMBO BRAUN	FEMB			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
SUBTENEANTE	MARAMBO BRAUN	FEMB			MÉDICAS				#DIV/0!	
SUBTENEANTE	MARAMBO BRAUN	FEMB			MÉDICAS				#DIV/0!	
SUBTENEANTE	MARAMBO BRAUN	FEMB			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
SUBTENEANTE	MARAMBO BRAUN	FEMB			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
ASP. OF.	SILVA RIVAS	FESR		3		3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENEANTE	SILVA RIVAS	FESR		3	MÉDICAS	6	REGULAR	6	5	MEDIO
SUBTENEANTE	SILVA RIVAS	FESR			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
ASP. OF.	RAMIREZ ORDUGUETT	FRD		3	MÉDICAS	3	BUENO	3	3	BAJO
SUBTENEANTE	RAMIREZ ORDUGUETT	FRD		3	MÉDICAS	3	BUENO	3	3	BAJO
ASP. OF.	DELGADO PEREZ	FJDP		3		3	BUENO	3	3	BAJO
SUBTENEANTE	DELGADO PEREZ	FJDP		3	TRAUMÁTICAS	3	REGULAR	6	4	MEDIO
ASP. OF.	CARRASCO GAETE	FVCG	BUEN SERVICIO.	3		3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENEANTE	CARRASCO GAETE	FVCG	BUEN SERVICIO.	6	MÉDICAS	3	BUENO	3	4	MEDIO
ASP. OF.	BULNES AMAYA	GABA		3	MÉDICAS	3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENEANTE	BULNES AMAYA	GABA		3	MÉDICAS	3	REGULAR	6	4	MEDIO
ASP. OF.	BULNES AMAYA	GABA			MÉDICAS		REGULAR		#DIV/0!	
ASP. OF.	CRUZAT VERDUGO	GACV		3	MÉDICAS	3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENEANTE	CRUZAT VERDUGO	GACV		3	MÉDICAS	3	REGULAR	6	4	MEDIO
ASP. OF.	ROJAS ALVAREZ	GCRA		3	MÉDICAS	3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENEANTE	ROJAS ALVAREZ	GCRA	BUEN SERVICIO.	6		3	REGULAR	6	5	MEDIO
ASP. OF.	SEGOVIA CORNEJO	GCSC		3		3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENEANTE	SEGOVIA CORNEJO	GCSC	SUBORDINACIÓN Y EL COMPAÑERISMO.	6	TRAUMÁTICAS	6	REGULAR	6	5	MEDIO
SUBTENEANTE	SEGOVIA CORNEJO	GCSC			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
ASP. OF.	FUENTES VASQUEZ	HEFV		3		3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENEANTE	FUENTES VASQUEZ	HEFV		3	TRAUMÁTICAS	3	REGULAR	6	4	MEDIO
ASP. OF.	MARTIN MILANCA	HEMM		3	TRAUMÁTICAS	3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENEANTE	MARTIN MILANCA	HEMM		3	TRAUMÁTICAS	6	REGULAR	6	5	MEDIO
ASP. OF.	MARTIN MILANCA	HEMM			MÉDICAS				#DIV/0!	
SUBTENEANTE	MARTIN MILANCA	HEMM			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
ASP. OF.	MENDEZ SOTOMAYOR	ICMS		3		3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENEANTE	MENDEZ SOTOMAYOR	ICMS		3	TRAUMÁTICAS	9	REGULAR	6	6	MEDIO
SUBTENEANTE	MENDEZ SOTOMAYOR	ICMS			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
SUBTENEANTE	MENDEZ SOTOMAYOR	ICMS			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
SUBTENEANTE	MENDEZ SOTOMAYOR	ICMS			MÉDICAS				#DIV/0!	
SUBTENEANTE	MENDEZ SOTOMAYOR	ICMS			MÉDICAS				#DIV/0!	
SUBTENEANTE	LAGOS ORMEÑO	ILO	SUBORDINACIÓN Y EL COMPAÑERISMO.	9			REGULAR	6	7.5	ALTO
ASP. OF.	LAGOS ORMEÑO	ILO		3	TRAUMÁTICAS	3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENEANTE	LAGOS ORMEÑO	ILO	SUBORDINACIÓN Y EL COMPAÑERISMO.						#DIV/0!	
ASP. OF.	URRUTIA AULADELL	JAJA		3		3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENEANTE	URRUTIA AULADELL	JAJA	BUEN SERVICIO.	6		3	REGULAR	6	5	MEDIO
ASP. OF.	ANDRADE SABALET	JEAS	MORAL O PRESTIGIO	6		3	REGULAR	6	5	MEDIO
SUBTENEANTE	ANDRADE SABALET	JEAS		3	MÉDICAS	6	REGULAR	6	5	MEDIO
SUBTENEANTE	ANDRADE SABALET	JEAS			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
ASP. OF.	MOYA MANCILLA	JEMM		3		3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENEANTE	MOYA MANCILLA	JEMM		3	MÉDICAS	3	REGULAR	6	4	MEDIO
ASP. OF.	CARDENAS MORGADO	JICM		3		3	BUENO	3	3	BAJO
SUBTENEANTE	CARDENAS MORGADO	JICM		3	MÉDICAS	3	REGULAR	6	4	MEDIO

GRADO	APELLIDOS	INTEGRANTE (INICIALES)	TIPO DE FALTA	PUNTAJE	TIPO LICENCIA MÉDICA	PUNTAJE	RENDIMIENTO ACADÉMICO	PUNTAJE	PROMEDIO	NIVEL DE RIESGO
ASP. OF.	KRAUSE TORO	JKT		3	MÉDICAS	3	BUENO	3	3	BAJO
SUBTENIENTE	KRAUSE TORO	JKT		3	TRAUMÁTICAS		BUENO	3	#REF!	BAJO
ASP. OF.	KRAUSE TORO	JKT			MÉDICAS				#DIV/0!	
ASP. OF.	CARRIÑO HERRERA	JPH		3		3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENIENTE	CARRIÑO HERRERA	JPH		3	TRAUMÁTICAS	3	REGULAR	6	4	MEDIO
ASP. OF.	LETELIER VILLALON	JLV		3	MÉDICAS	3	BUENO	3	3	BAJO
SUBTENIENTE	LETELIER VILLALON	JLV		3	MÉDICAS	9	BUENO	3	5	MEDIO
ASP. OF.	LETELIER VILLALON	JLV			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
ASP. OF.	LETELIER VILLALON	JLV			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
SUBTENIENTE	LETELIER VILLALON	JLV			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
SUBTENIENTE	LETELIER VILLALON	JLV			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
SUBTENIENTE	LETELIER VILLALON	JLV			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
ASP. OF.	PALMA ESPINOZA	JPE		3	MÉDICAS	3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENIENTE	PALMA ESPINOZA	JPE	BUEN SERVICIO.	6	TRAUMÁTICAS	6	BUENO	3	5	MEDIO
SUBTENIENTE	PALMA ESPINOZA	JPE			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
ASP. OF.	JIMENEZ QUEZADA	JWQ	SUBORDINACIÓN Y EL COMPAÑERISMO.	6		3	REGULAR	6	5	MEDIO
SUBTENIENTE	JIMENEZ QUEZADA	JWQ	SUBORDINACIÓN Y EL COMPAÑERISMO.	6	MÉDICAS	9	BUENO	3	6	MEDIO
SUBTENIENTE	JIMENEZ QUEZADA	JWQ			MÉDICAS				#DIV/0!	
SUBTENIENTE	JIMENEZ QUEZADA	JWQ			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
SUBTENIENTE	JIMENEZ QUEZADA	JWQ			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
ASP. OF.	JOFRE RICKENBERG	KJR		3	MÉDICAS	9	BUENO	3	5	MEDIO
SUBTENIENTE	JOFRE RICKENBERG	KJR		3	MÉDICAS	6	REGULAR	6	5	MEDIO
ASP. OF.	JOFRE RICKENBERG	KJR			MÉDICAS				#DIV/0!	
ASP. OF.	JOFRE RICKENBERG	KJR			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
ASP. OF.	JOFRE RICKENBERG	KJR			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
ASP. OF.	JOFRE RICKENBERG	KJR			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
SUBTENIENTE	JOFRE RICKENBERG	KJR			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
SUBTENIENTE	JOFRE RICKENBERG	KJR			EMBARAZO				#DIV/0!	
ASP. OF.	JARA GOMEZ	LNIG		3	MÉDICAS	3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENIENTE	JARA GOMEZ	LNIG		3	TRAUMÁTICAS	3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENIENTE	VERDUGO CARTES	LVC		3	TRAUMÁTICAS	3	BUENO	3	3	BAJO
ASP. OF.	VERDUGO CARTES	LVC	SUBORDINACIÓN Y EL COMPAÑERISMO.	6		3	BUENO	3	4	MEDIO
SUBTENIENTE	EPULFÉ CORTES	MAEC	SUBORDINACIÓN Y EL COMPAÑERISMO.	9	MÉDICAS	6	REGULAR	6	7	ALTO
ASP. OF.	EPULFÉ CORTES	MAEC		3		3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENIENTE	EPULFÉ CORTES	MAEC	SUBORDINACIÓN Y EL COMPAÑERISMO.		TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
ASP. OF.	GUÍÑEZ RAMIREZ	MAGR		3		3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENIENTE	GUÍÑEZ RAMIREZ	MAGR	SUBORDINACIÓN Y EL COMPAÑERISMO.	6		3	REGULAR	6	5	MEDIO
ASP. OF.	IBARRA VILCHES	MAIV	MORAL O PRESTIGIO	6	TRAUMÁTICAS	3	REGULAR	6	5	MEDIO
SUBTENIENTE	IBARRA VILCHES	MAIV		3	MÉDICAS	3		9	5	MEDIO
SUBTENIENTE	LEAL CORTES	MALC	SUBORDINACIÓN Y EL COMPAÑERISMO.	6	TRAUMÁTICAS	6	MALO	9	7	ALTO
ASP. OF.	LEAL CORTES	MALC		3		3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENIENTE	LEAL CORTES	MALC			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
ASP. OF.	SÉPULVEDA ECHEVERRÍA	MASE		3	MÉDICAS	6	BUENO	3	4	MEDIO
SUBTENIENTE	SÉPULVEDA ECHEVERRÍA	MASE		3	MÉDICAS	6	REGULAR	6	5	MEDIO
ASP. OF.	SÉPULVEDA ECHEVERRÍA	MASE			MÉDICAS				#DIV/0!	
ASP. OF.	SÉPULVEDA ECHEVERRÍA	MASE			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
SUBTENIENTE	SÉPULVEDA ECHEVERRÍA	MASE			MÉDICAS				#DIV/0!	
SUBTENIENTE	SÉPULVEDA ECHEVERRÍA	MASE			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
ASP. OF.	BUSTAMANTE MATAMALA	MICM		3	MÉDICAS	3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENIENTE	BUSTAMANTE MATAMALA	MICM		3	MÉDICAS	6	REGULAR	6	5	MEDIO
SUBTENIENTE	BUSTAMANTE MATAMALA	MICM			MÉDICAS				#DIV/0!	
SUBTENIENTE	BUSTAMANTE MATAMALA	MICM			MÉDICAS				#DIV/0!	
SUBTENIENTE	ARANDA MEZA	MIAM		3	TRAUMÁTICAS	3	BUENO	3	3	BAJO
ASP. OF.	ARANDA MEZA	MIAM		3	MÉDICAS	3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENIENTE	ARANDA MEZA	MIAM			MÉDICAS				#DIV/0!	
SUBTENIENTE	BARREIRA PINTO	MIBP		3	MÉDICAS	3	BUENO	3	3	BAJO
ASP. OF.	BARREIRA PINTO	MIBP	SUBORDINACIÓN Y EL COMPAÑERISMO.	6		3	REGULAR	6	5	MEDIO
ASP. OF.	RUF RIQUELME	MJRR	SUBORDINACIÓN Y EL COMPAÑERISMO.	6		3	BUENO	3	4	MEDIO
SUBTENIENTE	RUF RIQUELME	MJRR		3	TRAUMÁTICAS	3		9	5	MEDIO
ASP. OF.	JIMENO PASSI	MNUP	MORAL O PRESTIGIO	6		3	BUENO	3	4	MEDIO
SUBTENIENTE	JIMENO PASSI	MNUP	MORAL O PRESTIGIO	9	TRAUMÁTICAS	3	BUENO	3	5	MEDIO
SUBTENIENTE	JIMENO PASSI	MNUP	BUEN SERVICIO.						#DIV/0!	
ASP. OF.	BASCUR ACEVEDO	NDBA		3	MÉDICAS	3	BUENO	3	3	BAJO
SUBTENIENTE	BASCUR ACEVEDO	NDBA		3	MÉDICAS	9	BUENO	3	5	MEDIO
SUBTENIENTE	BASCUR ACEVEDO	NDBA			MÉDICAS				#DIV/0!	
SUBTENIENTE	BASCUR ACEVEDO	NDBA			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
SUBTENIENTE	BASCUR ACEVEDO	NDBA			MÉDICAS				#DIV/0!	
ASP. OF.	MUÑOZ URBINA	NIMU		3			BUENO	3	3	BAJO
SUBTENIENTE	MUÑOZ URBINA	NIMU		3	TRAUMÁTICAS	3	BUENO	3	3	BAJO

GRADO	APellidos	INTEGRANTE (INICIALES)	TIPO DE FALTA	PUNTAJE	TIPO LICENCIA MÉDICA	PUNTAJE	RENDIMIENTO ACADÉMICO	PUNTAJE	PROMEDIO	NIVEL DE RIESGO
SUBTENIENTE	RIQUELME SOTO	NIRS	BUEN SERVICIO.	9	MÉDICAS	6	REGULAR	6	7	ALTO
ASP. OF.	RIQUELME SOTO	NIRS		3		3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENIENTE	RIQUELME SOTO	NIRS	SUBORDINACIÓN Y EL COMPAÑERISMO.		TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
SUBTENIENTE	ABARCA TALA	NIAT		3	MÉDICAS	3	BUENO	3	3	BAJO
ASP. OF.	ABARCA TALA	NIAT		3		3	REGULAR	6	4	MEDIO
ASP. OF.	DE REQUESENS DIAZ	NIRD		3		3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENIENTE	DE REQUESENS DIAZ	NIRD		3	TRAUMÁTICAS	3	REGULAR	6	4	MEDIO
ASP. OF.	WLADIMIRO HARVEY	NPWH	SUBORDINACIÓN Y EL COMPAÑERISMO.	6	TRAUMÁTICAS	3	REGULAR	6	5	MEDIO
SUBTENIENTE	WLADIMIRO HARVEY	NPWH		3	TRAUMÁTICAS	9	REGULAR	6	6	MEDIO
SUBTENIENTE	WLADIMIRO HARVEY	NPWH			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
SUBTENIENTE	WLADIMIRO HARVEY	NPWH			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
SUBTENIENTE	WLADIMIRO HARVEY	NPWH			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
SUBTENIENTE	WLADIMIRO HARVEY	NPWH			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
SUBTENIENTE	WLADIMIRO HARVEY	NPWH			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
SUBTENIENTE	WLADIMIRO HARVEY	NPWH			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
SUBTENIENTE	WLADIMIRO HARVEY	NPWH			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
SUBTENIENTE	WLADIMIRO HARVEY	NPWH			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
SUBTENIENTE	WLADIMIRO HARVEY	NPWH			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
SUBTENIENTE	WLADIMIRO HARVEY	NPWH			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
SUBTENIENTE	WLADIMIRO HARVEY	NPWH			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
SUBTENIENTE	WLADIMIRO HARVEY	NPWH			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
SUBTENIENTE	WLADIMIRO HARVEY	NPWH			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
ASP. OF.	CORTES MALDONADO	OACM		3		3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENIENTE	CORTES MALDONADO	OACM		3	TRAUMÁTICAS	6	REGULAR	6	5	MEDIO
SUBTENIENTE	CORTES MALDONADO	OACM			MÉDICAS				#DIV/0!	
ASP. OF.	GONZALEZ ALARCON	OAGA		3		3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENIENTE	GONZALEZ ALARCON	OAGA		3		3		9	5	MEDIO
ASP. OF.	ARDILES HERRERA	PAAH		3		3	BUENO	3	3	BAJO
SUBTENIENTE	ARDILES HERRERA	PAAH		3	MÉDICAS	3	BUENO	3	3	BAJO
ASP. OF.	CASTRO VALDES	PACV		3		3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENIENTE	CASTRO VALDES	PACV		3	MÉDICAS	6	REGULAR	6	5	MEDIO
SUBTENIENTE	CASTRO VALDES	PACV			MÉDICAS				#DIV/0!	
ASP. OF.	URIBE QUIROZ	PRUQ	MORAL O PRESTIGIO	6	MÉDICAS	3	REGULAR	6	5	MEDIO
SUBTENIENTE	URIBE QUIROZ	PRUQ		3	MÉDICAS	3	REGULAR	6	4	MEDIO
ASP. OF.	STUARDO ALARCON	PISA		3	TRAUMÁTICAS	3	BUENO	3	3	BAJO
SUBTENIENTE	STUARDO ALARCON	PISA		3	TRAUMÁTICAS	3	BUENO	3	3	BAJO
ASP. OF.	URIBE QUIROZ	RAUQ		3	TRAUMÁTICAS	3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENIENTE	URIBE QUIROZ	RAUQ		3	MÉDICAS	3	REGULAR	6	4	MEDIO
ASP. OF.	CONTRERAS ALVAREZ	RCCA		3		3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENIENTE	CONTRERAS ALVAREZ	RCCA	SUBORDINACIÓN Y EL COMPAÑERISMO.	6	MÉDICAS	6	BUENO	3	5	MEDIO
SUBTENIENTE	CONTRERAS ALVAREZ	RCCA			MÉDICAS				#DIV/0!	
SUBTENIENTE	CONTRERAS ALVAREZ	RCCA			MÉDICAS				#DIV/0!	
ASP. OF.	PARADA SAEZ	REPS		3		3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENIENTE	PARADA SAEZ	REPS		3	TRAUMÁTICAS	9	REGULAR	6	6	MEDIO
SUBTENIENTE	PARADA SAEZ	REPS			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
SUBTENIENTE	PARADA SAEZ	REPS			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
SUBTENIENTE	PARADA SAEZ	REPS			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
ASP. OF.	CARRASCO PINO	RGCP		3		3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENIENTE	CARRASCO PINO	RGCP		3	TRAUMÁTICAS	3	REGULAR	6	4	MEDIO
ASP. OF.	ARAYA GRAY	RIAG		3	MÉDICAS	3	BUENO	3	3	BAJO
SUBTENIENTE	ARAYA GRAY	RIAG		3	TRAUMÁTICAS	3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENIENTE	GOMEZ BRIEBA	SAGB	BUEN SERVICIO.	9	TRAUMÁTICAS	6	REGULAR	6	7	ALTO
ASP. OF.	GOMEZ BRIEBA	SAGB	SUBORDINACIÓN Y EL COMPAÑERISMO.	9		3	REGULAR	6	6	MEDIO
ASP. OF.	GOMEZ BRIEBA	SAGB	SUBORDINACIÓN Y EL COMPAÑERISMO.						#DIV/0!	
ASP. OF.	GOMEZ BRIEBA	SAGB	BUEN SERVICIO.						#DIV/0!	
ASP. OF.	GOMEZ BRIEBA	SAGB	SUBORDINACIÓN Y EL COMPAÑERISMO.						#DIV/0!	
ASP. OF.	GOMEZ BRIEBA	SAGB	SUBORDINACIÓN Y EL COMPAÑERISMO.						#DIV/0!	
ASP. OF.	GOMEZ BRIEBA	SAGB	SUBORDINACIÓN Y EL COMPAÑERISMO.						#DIV/0!	
ASP. OF.	GOMEZ BRIEBA	SAGB	SUBORDINACIÓN Y EL COMPAÑERISMO.						#DIV/0!	
SUBTENIENTE	GOMEZ BRIEBA	SAGB	BUEN SERVICIO.						#DIV/0!	
SUBTENIENTE	GOMEZ BRIEBA	SAGB	BUEN SERVICIO.						#DIV/0!	
ASP. OF.	IBACETA NOGUERA	SAIN		3		3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENIENTE	IBACETA NOGUERA	SAIN		3	MÉDICAS	3	REGULAR	6	4	MEDIO
ASP. OF.	JARA ZENCOVICH	SAIZ		3	TRAUMÁTICAS	3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENIENTE	JARA ZENCOVICH	SAIZ		3	MÉDICAS	6	REGULAR	6	5	MEDIO
SUBTENIENTE	JARA ZENCOVICH	SAIZ			MÉDICAS				#DIV/0!	
SUBTENIENTE	JARA ZENCOVICH	SAIZ			MÉDICAS				#DIV/0!	
ASP. OF.	OLAVARRIA ARANOBIA	SADA		3		3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENIENTE	OLAVARRIA ARANOBIA	SADA		3	MÉDICAS	6	REGULAR	6	5	MEDIO
SUBTENIENTE	OLAVARRIA ARANOBIA	SADA			TRAUMÁTICAS				#DIV/0!	
ASP. OF.	SARAVIA STEIN	SASS		3		3	BUENO	3	3	BAJO
SUBTENIENTE	SARAVIA STEIN	SASS	SUBORDINACIÓN Y EL COMPAÑERISMO.	6	TRAUMÁTICAS	3	BUENO	3	4	MEDIO
SUBTENIENTE	FORTES OLIVARES	SEFO		3	MÉDICAS	3	BUENO	3	3	BAJO
ASP. OF.	FORTES OLIVARES	SEFO	SUBORDINACIÓN Y EL COMPAÑERISMO.	6		3	REGULAR	6	5	MEDIO

GRADO	APELLIDOS	INTEGRANTE (INICIALES)	TIPO DE FALTA	PUNTAJE	TIPO LICENCIA MÉDICA	PUNTAJE	RENDIMIENTO ACADÉMICO	PUNTAJE	PROMEDIO	NIVEL DE RIESGO
ASP. OF.	AZOLA CEPEDA	SFAC		3		3	BUENO	3	3	BAJO
SUBTENIENTE	AZOLA CEPEDA	SFAC		3	MÉDICAS	3	BUENO	3	3	BAJO
ASP. OF.	TORRES MOLINA	SFTM		3	MÉDICAS	3	BUENO	3	3	BAJO
SUBTENIENTE	TORRES MOLINA	SFTM		3	MÉDICAS	6	BUENO	3	4	MEDIO
ASP. OF.	TORRES MOLINA	SFTM			MÉDICAS				#DIV/DI	
ASP. OF.	TORRES MOLINA	SFTM			MÉDICAS				#DIV/DI	
SUBTENIENTE	TORRES MOLINA	SFTM			TRAUMÁTICAS				#DIV/DI	
ASP. OF.	FARIAS REYES	SIFR		3		3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENIENTE	FARIAS REYES	SIFR	SUBORDINACIÓN Y EL COMPARENERISMO.	9		3	REGULAR	6	6	MEDIO
SUBTENIENTE	FARIAS REYES	SIFR	BUEN SERVICIO.						#DIV/DI	
ASP. OF.	STEWART SINSAY	SKSS		3		3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENIENTE	STEWART SINSAY	SKSS		3	TRAUMÁTICAS	3	REGULAR	6	4	MEDIO
ASP. OF.	RODRIGUEZ SORIANO	TPRS		3	TRAUMÁTICAS	3	BUENO	3	3	BAJO
SUBTENIENTE	RODRIGUEZ SORIANO	TPRS		3	TRAUMÁTICAS	3	BUENO	3	3	BAJO
ASP. OF.	RODRIGUEZ SORIANO	TPRS			TRAUMÁTICAS				#DIV/DI	
SUBTENIENTE	URZUA PRADO	UPJM		3	TRAUMÁTICAS	3	BUENO	3	3	BAJO
ASP. OF.	URZUA PRADO	UPJM		3		3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENIENTE	AHUMADA BRAVO	VAAB	SUBORDINACIÓN Y EL COMPARENERISMO.	6	TRAUMÁTICAS	9	REGULAR	6	7	ALTO
ASP. OF.	AHUMADA BRAVO	VAAB		3		3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENIENTE	AHUMADA BRAVO	VAAB			TRAUMÁTICAS				#DIV/DI	
SUBTENIENTE	AHUMADA BRAVO	VAAB			TRAUMÁTICAS				#DIV/DI	
SUBTENIENTE	AHUMADA BRAVO	VAAB			TRAUMÁTICAS				#DIV/DI	
SUBTENIENTE	AHUMADA BRAVO	VAAB			TRAUMÁTICAS				#DIV/DI	
SUBTENIENTE	ARRIAGADA NAVARRETE	VIAN		3	MÉDICAS	3	BUENO	3	3	BAJO
ASP. OF.	ARRIAGADA NAVARRETE	VIAN		3		3	REGULAR	6	4	MEDIO
ASP. OF.	AGUAYO LEAL	VLAL		3	MÉDICAS	6	BUENO	3	4	MEDIO
SUBTENIENTE	AGUAYO LEAL	VLAL	MORAL O PRESTIGIO	6	MÉDICAS	6	BUENO	3	5	MEDIO
ASP. OF.	AGUAYO LEAL	VLAL			MÉDICAS				#DIV/DI	
ASP. OF.	AGUAYO LEAL	VLAL			MÉDICAS				#DIV/DI	
ASP. OF.	AGUAYO LEAL	VLAL			MÉDICAS				#DIV/DI	
SUBTENIENTE	AGUAYO LEAL	VLAL			MÉDICAS				#DIV/DI	
SUBTENIENTE	AGUAYO LEAL	VLAL			MÉDICAS				#DIV/DI	
ASP. OF.	ESCOBAR ZENTENO	WFEZ		3		3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENIENTE	ESCOBAR ZENTENO	WFEZ		3	MÉDICAS	6	BUENO	3	4	MEDIO
SUBTENIENTE	ESCOBAR ZENTENO	WFEZ			TRAUMÁTICAS				#DIV/DI	
SUBTENIENTE	ESCOBAR ZENTENO	WFEZ			TRAUMÁTICAS				#DIV/DI	
SUBTENIENTE	DOWKE ARAYA	WHDA		3	MÉDICAS	3	BUENO	3	3	BAJO
ASP. OF.	DOWKE ARAYA	WHDA	BUEN SERVICIO.	9		3	BUENO	3	5	MEDIO
ASP. OF.	DOWKE ARAYA	WHDA	BUEN SERVICIO.						#DIV/DI	
ASP. OF.	DOWKE ARAYA	WHDA	SUBORDINACIÓN Y EL COMPARENERISMO.						#DIV/DI	
ASP. OF.	ESPINOZA MURGA	WIMEM	SUBORDINACIÓN Y EL COMPARENERISMO.	6		3	REGULAR	6	5	MEDIO
SUBTENIENTE	ESPINOZA MURGA	WIMEM	SUBORDINACIÓN Y EL COMPARENERISMO.	6		3	REGULAR	6	5	MEDIO
ASP. OF.	HENRIQUEZ TRONCOSO	WUHT		3		3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENIENTE	HENRIQUEZ TRONCOSO	WUHT		3	MÉDICAS	3	REGULAR	6	4	MEDIO
ASP. OF.	PALMA FUENTES	YRPF		3	MÉDICAS	3	REGULAR	6	4	MEDIO
SUBTENIENTE	PALMA FUENTES	YRPF		3	MÉDICAS	6	REGULAR	6	5	MEDIO
SUBTENIENTE	PALMA FUENTES	YRPF			TRAUMÁTICAS				#DIV/DI	

En la presente tabla de vaciado de datos se procedió a incorporar los antecedentes de todos los Subtenientes, totalizando 330 registros, considerando tanto el periodo de Oficial en etapa inicial como el de Aspirante a Oficial, conforme a las correspondientes Hojas de Vida, información facilitada por la Escuela de Carabineros, y seguidamente se evaluaron los factores de riesgo conforme a la Rúbrica de Evaluación consignada en el punto 5.5., donde en escala de 3, 6 y 9 puntos se apreció la situación de cada individuo que conformó la muestra, para luego obtener un promedio de dichos puntajes, lo que se graficó con color rojo para el alto riesgo, amarillo para el mediano riesgo y verde para el bajo riesgo.

Tabla 10: Tabla Dinámica resumen SS.OO. y sus niveles de riesgo

Cuenta de NIVEL DE RIESGO	Rótulos de columna				
Rótulos de fila	ALTO	BAJO	MEDIO	Total general	VARIACIÓN
AAML			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
AASE			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
AFCP			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
AGBS			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
AJHP			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
APMR			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
CACB		1	1	2	INCREMENTÓ
ASP. OF.		1		1	
SUBTENIENTE			1	1	
CANC		1	1	2	DISMINUYÓ
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE		1		1	

CASA		2		2	MANTUVO
ASP. OF.		1		1	
SUBTENIENTE		1		1	
CCBB		1	1	2	INCREMENTÓ
ASP. OF.		1		1	
SUBTENIENTE			1	1	
CCMB			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
Cuenta de NIVEL DE RIESGO	Rótulos de columna				
Rótulos de fila	ALTO	BAJO	MEDIO	Total general	VARIACIÓN
CDOB			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
CDRA			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
CEVG		1	1	2	DISMINUYÓ
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE		1		1	
CFAO	1		1	2	INCREMENTÓ
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE	1			1	
CFDS			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
CJHF	1		1	2	INCREMENTÓ
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE	1			1	
DAGA			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
DAHM			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
DEBC			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
DEMG			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	

DET B			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
DIET			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
Cuenta de NIVEL DE RIESGO	Rótulos de columna				
Rótulos de fila	ALTO	BAJO	MEDIO	Total general	VARIACIÓN
EAHH			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
EAKA			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
EJJU			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
FABA			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
FAHB			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
FA SF			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
FECR		2		2	MANTUVO
ASP. OF.		1		1	
SUBTENIENTE		1		1	
FEDF			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
FEMB	1		1	2	INCREMENTÓ
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE	1			1	
FESR			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
FIRD		2		2	MANTUVO
ASP. OF.		1		1	
SUBTENIENTE		1		1	

FJDP		1	1	2	INCREMENTÓ
ASP. OF.		1		1	
SUBTENIENTE			1	1	
Cuenta de NIVEL DE RIESGO	Rótulos de columna				
Rótulos de fila	ALTO	BAJO	MEDIO	Total general	VARIACIÓN
FVCG			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
GABA			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
GACV			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
GCRA			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
GCSC			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
HEFV			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
HEMM			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
ICMS			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
IJLO	1		1	2	INCREMENTÓ
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE	1			1	
JAUA			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
JEAS			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
JEMM			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	

Cuenta de NIVEL DE RIESGO	Rótulos de columna				
Rótulos de fila	ALTO	BAJO	MEDIO	Total general	VARIACIÓN
JICM		1	1	2	INCREMENTÓ
ASP. OF.		1		1	
SUBTENIENTE			1	1	
JKT		2		2	MANTUVO
ASP. OF.		1		1	
SUBTENIENTE		1		1	
JPCH			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
JPLV		1	1	2	INCREMENTÓ
ASP. OF.		1		1	
SUBTENIENTE			1	1	
JPPE			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
JWJQ			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
KRJR			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
LNJG			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
LVVC		1	1	2	DISMINUYÓ
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE		1		1	
MAEC	1		1	2	INCREMENTÓ
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE	1			1	
MAGR			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
MAIV			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
Cuenta de NIVEL DE RIESGO	Rótulos de columna				
Rótulos de fila	ALTO	BAJO	MEDIO	Total general	VARIACIÓN

MALC	1		1	2	INCREMENTÓ
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE	1			1	
MASE			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
MCBM			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
MIAM		1	1	2	DISMINUYÓ
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE		1		1	
MIBP		1	1	2	DISMINUYÓ
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE		1		1	
MJRR			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
MNJP			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
NDBA		1	1	2	INCREMENTÓ
ASP. OF.		1		1	
SUBTENIENTE			1	1	
NIMU		2		2	MANTUVO
ASP. OF.		1		1	
SUBTENIENTE		1		1	
NIRS	1		1	2	INCREMENTÓ
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE	1			1	
NJAT		1	1	2	DISMINUYÓ
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE		1		1	
NJRD			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
Cuenta de NIVEL DE RIESGO	Rótulos de columna				
Rótulos de fila	ALTO	BAJO	MEDIO	Total general	VARIACIÓN
NPWH			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	

OACM			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
OAGA			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
PAAH		2		2	MANTUVO
ASP. OF.		1		1	
SUBTENIENTE		1		1	
PACV			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
PBUQ			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
PRSA		2		2	MANTUVO
ASP. OF.		1		1	
SUBTENIENTE		1		1	
RAUQ			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
RCCA			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
REPS			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
RGCP			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
RIAG		1	1	2	INCREMENTÓ
ASP. OF.		1		1	
SUBTENIENTE			1	1	
Cuenta de NIVEL DE RIESGO	Rótulos de columna				
Rótulos de fila	ALTO	BAJO	MEDIO	Total general	VARIACIÓN
SAGB	1		1	2	INCREMENTÓ
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE	1			1	
SAIN			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	

SAJZ			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
SAOA			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
SASS		1	1	2	INCREMENTÓ
ASP. OF.		1		1	
SUBTENIENTE			1	1	
SEFO		1	1	2	DISMINUYÓ
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE		1		1	
SFAC		2		2	MANTUVO
ASP. OF.		1		1	
SUBTENIENTE		1		1	
SFTM		1	1	2	INCREMENTÓ
ASP. OF.		1		1	
SUBTENIENTE			1	1	
SIFR			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
SKSS			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
TPRS		2		2	MANTUVO
ASP. OF.		1		1	
SUBTENIENTE		1		1	
UPJM		1	1	2	DISMINUYÓ
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE		1		1	
Cuenta de NIVEL DE RIESGO	Rótulos de columna				
Rótulos de fila	ALTO	BAJO	MEDIO	Total general	VARIACIÓN
VAAB	1		1	2	INCREMENTÓ
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE	1			1	
VIAN		1	1	2	DISMINUYÓ
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE		1		1	
VLAL			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	

WFEZ			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
WHDA		1	1	2	DISMINUYÓ
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE		1		1	
WMEM			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
WUHT			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
YRPF			2	2	MANTUVO
ASP. OF.			1	1	
SUBTENIENTE			1	1	
Total general	9	37	160	206	

La tabla dinámica que se muestra anteriormente, responde a una herramienta de Excel, que permite recoger la información descriptiva consignada en la Tabla N°9 de Vaciado de Datos, para poder cuantificarla y comparar a cada individuo en sus periodos de Subteniente de cuarto año de formación con el de Aspirante a Oficial, para finalmente determinar la variación de niveles de riesgo entre un periodo y otro.

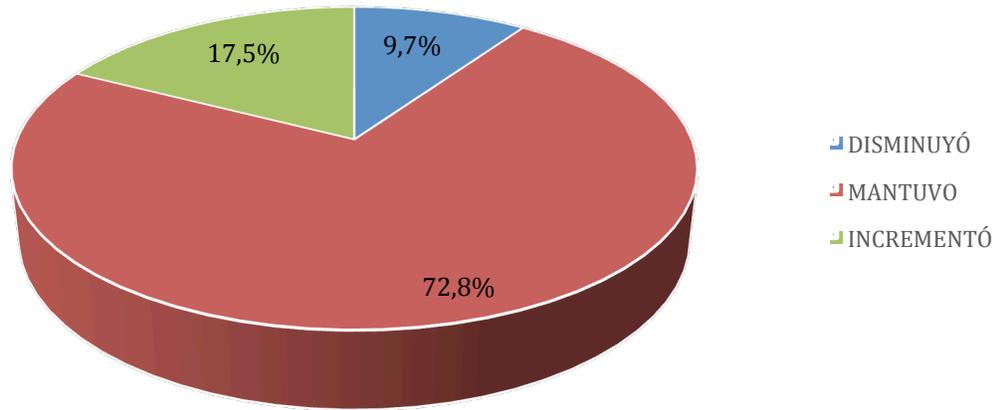
Tabla 11: Variación cuantitativa y porcentual de niveles de riesgo

VARIACIÓN	FRECUENCIA	%
INCREMENTARON	18	17,48
DISMINUYERON	10	9,71
MANTUVIERON	75	72,82
TOTAL	103	100

Ilustración 2: Grafico Variación porcentual de Niveles de Riesgo.

□

VARIACIÓN NIVEL DE RIESGO



De acuerdo a la información resumida en la anterior tabla dinámica; se procedió a contabilizar el estado de los niveles de riesgo, y luego a calcular las variaciones de los mismos, determinando que de los 103 SS.OO. que registraron observaciones conforme a los factores de riesgo metodológicamente determinados, solo el 9,71% logró disminuir su nivel de riesgo, el 72% mantuvo su situación, y el 17,48% la incrementó.

Con lo anterior es posible colegir, que el 72,53% de aquellos individuos que como Aspirantes a Oficiales presentaron un determinado nivel de riesgo al ser nombrados Oficiales no solo lo mantuvieron si no que en algunos casos lo incrementaron, lo que se ve claramente en la tabla y gráfico precedente.

V.I CONCLUSIONES

- Se concluye que derivado del objetivo general planteado, las licencias médicas presentadas por los Aspirantes a Oficiales de la promoción 2012-2014 que hoy en día prestan servicios en Unidades policiales ha tenido un 17, 48% de incremento de un total de variación cuantitativa.
- A raíz de lo analizado se puede concluir que un 72% del total de Subtenientes que hoy presta servicios en las Unidades policiales mantuvo su nivel de riesgo, es decir que tuvieron un comportamiento conductual poco acorde a su condición como Aspirante a Oficial la cual solo se manifestó nuevamente una vez que ya se encontraban desempeñando funciones en sus unidades.
- En este trabajo de Investigación se puede ver una gran problemática la cual demostrada con datos fidedignos, hace mención que un 9,71% de los Subtenientes disminuyo su frecuencia de riesgo en lo que licencias médicas y conducta respecta.
- De los datos extraídos se logró concretar que la cantidad de Oficiales que aumento su cantidad de sanciones y/o Licencias médicas fueron 18, de los cuales su conducta fue desfavorable perjudicando su hoja de vida.

Del estudio realizado se logra conocer que los Aspirantes a oficiales que mantienen mala conducta como tal también lo hacen como Oficiales por lo cual provocan que cierto porcentaje de Oficiales recién egresados sea inestable para la Institución, siendo un desprestigio para esta misma como en su desempeño laboral quedando automáticamente en lista n°3 de Observación o de la misma forma dependiendo de la sanción puede ser dado de baja.

BIBLIOGRAFÍA

Acuña, Astorga (2006). “Valoración de la diversidad sociocultural desde el quehacer docente, en el marco de la convivencia escolar.”. Tesis .Santiago, Chile. Universidad de Chile. Facultad de Ciencias Sociales, 2006.

Adeco-Perú, @Copiright (2001). “El Clima Laboral”.

Bustamante, Alvarado. “La Educación como Fenómeno social” Documento s/f.

BERGER, Peter L. y LUCKMANN, (2001). “La Construcción de la Realidad”. Ed. AMORRORTU. Buenos Aires – Argentina. 2001

BOEREE, George (1998) “Teorías de la Personalidad – Erik Erikson. Psicología online

CARABINEROS (2015). Reglamento de disciplina para Carabineros de Chile N°11.

Constitución Política de la República (2006), Capítulo I, Capítulo III y Capítulo X.

Cepal (1992) “Educación y conocimiento, eje de la transformación productiva con equidad. Santiago de Chile.

DANATRO, Daniel (1995), “Ausentismo laboral de causa médica en una institución pública”. Revista Médica Uruguaya. Montevideo – Uruguay 1997

Decreto de Fuerza de Ley N°02 (1968), “Ingreso al proceso de reclutamiento y selección de los alumnos para los cursos de formación”.

Escuela de Carabineros del Gral. Carlos Ibáñez del Campo, registro de desempeño de los aspirantes a Oficiales de la promoción 2010/2014.

Informe Delors (1998) “La Educación Encierra un Tesoro” Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional para la Educación del siglo XXI.

Ley Orgánica Constitucional N°18.961 (1990), Título II, “Carrera profesional de Carabineros”.

MAGENDZO, Abraham (1997). “El currículo escolar y los objetivos transversales”. Artículo pensamiento educativo, Universidad Católica de Chile. Santiago, Chile 1998.

OIT (1991), “Convenio sobre las condiciones de trabajo N°172”, Ginebra – Suiza, 1991

SALKING, Neil J., (1999), “Métodos de Investigación” .Kansas – Estados Unidos.2000.

SOLO USO ACADÉMICO