

SABER UNIVERSITARIO

Nº 15, enero-junio 2026



Nº 15

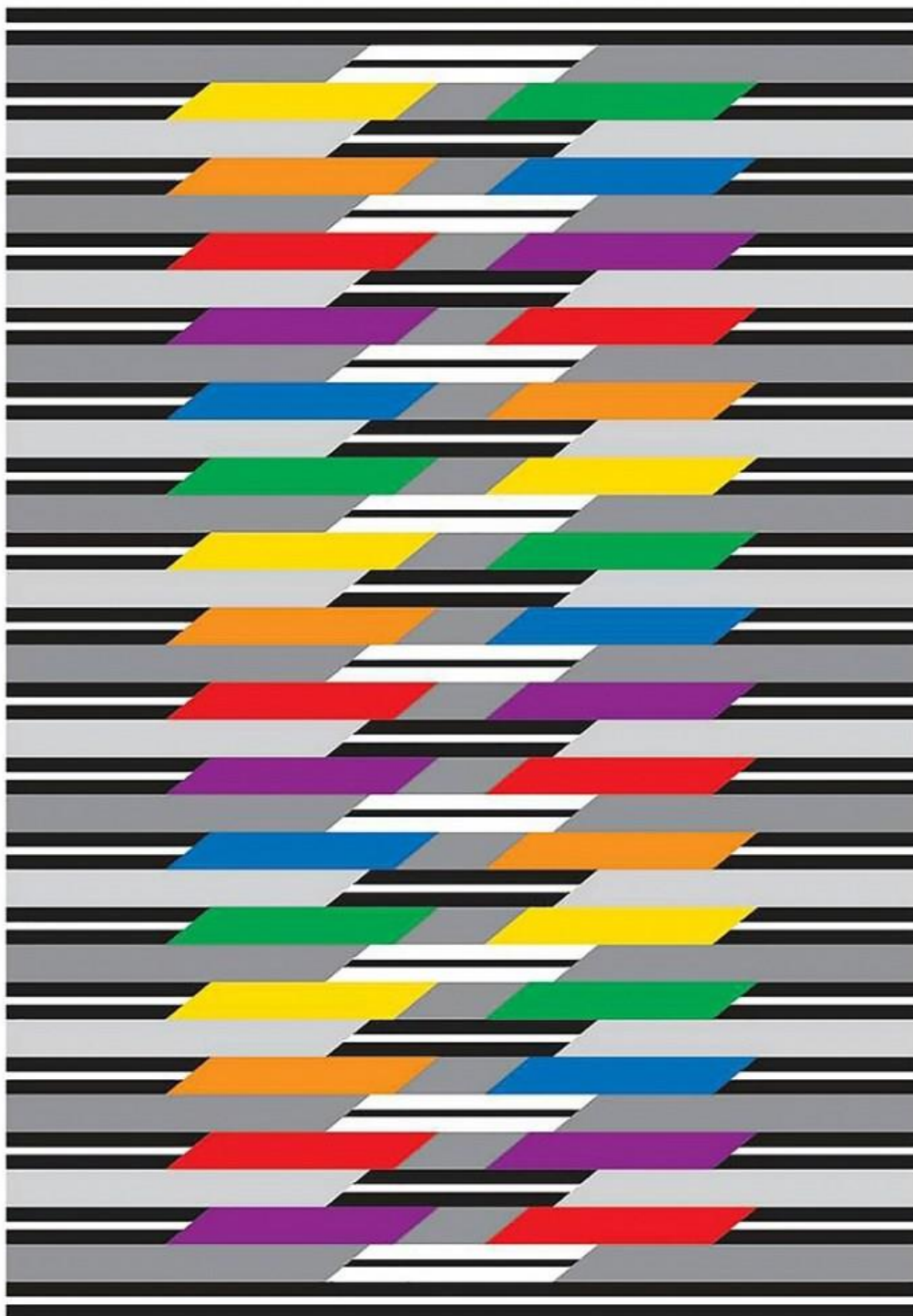


Imagen: *Fragmentación de la luz y el color*

Creación: Juvenal Ravelo

Revista Multidisciplinaria – UPTNMLS – Venezuela

ISSN: 2610-8224

Depósito legal: MO2018000017

REVISTA MULTIDISCIPLINARIA SABER UNIVERSITARIO

Universidad Politécnica Territorial del Norte de Monagas “Ludovico Silva”

Estado Monagas – Venezuela.



Consejo Directivo

Irdemaro Gil-Albert Almeida

Rector

Mairett Cermeño Medina

Responsable del Área

Académica

Responsable del Área

Territorial

Jesús Enrique Farías Cabello

Secretario

Equipo Editorial

Consejo de Redacción

Mairett Cermeño

Directora

Luis Peñalver-Bermúdez

Editor

Corresponsales académicas

- ❖ Mónica Romero (Caripito)
- ❖ Sulmira Regardiz (Punta de Mata)

Consejo Asesor

- ❖ Maximino Valerio. UPEL.
- ❖ Nelson Caraballo. UDO.
- ❖ Luis García. UNEXPO
- ❖ Yondrig Guevara. UTDFT
- ❖ Lelisbeth Sucre. UNA

Comité Científico Internacional

- ❖ José Del Pino Espejo. UPO. España
- ❖ Jairo Luna. UNAL. Colombia
- ❖ Jesús Gabriel Franco. UAM. México
- ❖ Teresa Velasco. UCO. España
- ❖ María Dilma Brasileiro. UFPB. Brasil
- ❖ Mariel Martí. MDP. Argentina
- ❖ Flor Gómez. UDG. México
- ❖ Jaime Navarro. CIPS. México

Revista Multidisciplinaria Saber Universitario

Nº 15, enero-junio 2026.

ISSN: 2610-8224.

Depósito Legal: MO2018000017

República Bolivariana de Venezuela

Implementación del principio de igualdad paritaria de género en la jornada laboral de los funcionarias y funcionarios del Cuerpo de Policía del Estado Delta Amacuro

Norelis Del Valle Meza Carrasquel

Cuerpo de Policía del Estado Delta Amacuro

Tucupita, Venezuela

mezanorelis2@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0005-4933-3804>

Resumen

Este artículo examina la implementación del principio de igualdad paritaria de género en la jornada laboral de las funcionarias y funcionarios del Cuerpo de Policía del Estado Delta Amacuro, mediante un enfoque etnográfico. Los objetivos principales incluyen analizar las brechas de género en horarios, percepciones y prácticas laborales, identificando barreras y proponiendo recomendaciones para una equidad efectiva. Los resultados revelan desigualdades persistentes en jornadas extendidas para mujeres debido a roles de cuidado, con avances limitados en políticas institucionales; se concluye recomendando capacitaciones y ajustes normativos para fomentar la paridad de género.

Palabras clave: igualdad de género, jornada laboral, policía Delta Amacuro, etnografía, paridad laboral.

Abstract

This article examines the implementation of the principle of igualdad paritaria de género in the labor day of the funcionarias and funcionarios of the Police Department of the Delta Amacuro State, through an ethnographic framework. The main objectives include analyzing the generation gaps in horarios, perceptions and labor practices, identifying barriers and providing recommendations for an effective equidad. The results revealed desigualdades persistes in days extended by women following the roles of care, with limited advances in institutional policies; It concludes that we recommend capacities and adjustments to standards to promote gender parity.

Keywords: igualdad de género, jornada laboral, policía Delta Amacuro, etnografía, paridad laboral.

Introducción

El acceso igualitario de mujeres y hombres en el trabajo en el sector público, en particular en cuerpos de seguridad como la policía, constituye una base esencial para el progreso social en países como Venezuela, donde aún existen brechas estructurales determinadas por normas culturales machistas. Este artículo analiza la jornada laboral del Cuerpo de Policía del Estado Delta Amacuro, con la que se busca exponer en qué medida el principio constitucional de igualdad (Artículo 88 de la Constitución de la República Bolivariana de

Venezuela) que debe regir a todos sus funcionarios y funcionarias se ve materializado o no en su cotidianidad. La relevancia estriba en que en un estado limítrofe como lo es Delta Amacuro, las labores de los policías no sólo impactan en su operatividad, sino también en la justicia social, al reafirmar la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible (PNUD, 2024).

Los objetivos generales consisten en describir las prácticas de la jornada laboral, visibilizar desigualdades de género y presentar intervenciones basadas en evidencia etnográfica. Se enmarca teóricamente en corrientes feministas interseccionales considerando clase, etnia y región, en donde se concibe a Delta Amacuro como región indígena y rural con varios retos propios. Desde una perspectiva epistemológica asume un paradigma interpretativo con una metodología cualitativa priorizando voces subalternas; desde el punto de vista metodológico utiliza la etnografía participante para captar realidades cotidianas (Sirimarco et al., 2022).

La referencia es solo al cuerpo de policía local para los años 2023-2025, excluyendo los altos rangos para centrarse en operativos. Principales resultados Existen avances normativos pero fallas en su cumplimiento, las mujeres asumen dobles cargas que les afectan en su jornada efectiva. Estudio la reforma para una policía inclusiva coherente con las estrategias nacionales de género (MPPRIJP, 2025).

Como explica Trías Bertorelli (2021) la regulación constitucional venezolana asegura la igualdad en la administración pública aunque su implementación en espacios laborales como la policía policial requiera de una supervisión constante evitando cualquier forma de discriminación institucionalizada. Así mismo, la Estrategia de Igualdad de Género del PNUD Venezuela (2024) pone el énfasis en cambios estructurales en el empleo público.

Para culminar, la investigación evidencia que, a pesar de iniciativas como las Jornadas Integrales Sociales en Delta Amacuro, subsisten brechas en equidad laboral lo que hace un llamado a trabajar en el ámbito local (Meléndez, 2025).

Problema y su contexto

Con todo, la igualdad de género en el sector público en Venezuela se enfrenta a trabas derivadas de la crisis económica y cultural, la cual se agudiza en cuerpos policiales donde la masculinidad hegemónica determina roles laborales. En Delta Amacuro, entidad con elevada población indígena y condiciones precarias, las oficiales de policía enfrentan jornadas de más de 42 horas semanales sin una compensación justa, en clara violación de la Ley Orgánica del Trabajo (Asamblea Nacional, 2012). Esto lleva a burnout y deserción de las mujeres, en un contexto de tasas de ocupación donde sólo el 36,8% de las mujeres trabaja frente al 63,2% de los hombres (Encovi, 2025).

Se suma a ello la falta de políticas concretas en las policías estatales, pese a iniciativas nacionales como la formación en equidad de la Policía Nacional Bolivariana (PNB). En Delta

Amacuro, existen mesas técnicas de justicia de género, que no atienden al tema de las jornadas laborales en buena parte relegan a la mujer a acumular responsabilidades no remuneradas de cuidado (Inamujer, 2023). La diferencia salarial es de 36% para los hombres, pero esta cifra aumenta por las horas extras poco equitativas (Encovi, 2025).

En cuanto a sus características, la policía venezolana ha sido históricamente masculina, con muestreos mostrando predominancias en niveles tácticos y estratégicos. En Delta Amacuro, la lejana cobertura territorial plantea turnos irregulares, que afectan en mayor medida a las mujeres por dinámicas familiares (CENIPEC, 2012). La cultura machista que impera, los estereotipos machistas sitúan a las mujeres como 'auxiliares' en patrullajes (Sirimarco et al., 2022).

Las desigualdades se agravaron por la pandemia COVID-19, con mujeres haciendo más trabajo de riesgo por días más largos sin compensaciones. Los datos de Encovi 2024 ratifican que los hombres trabajan más horas, pero reciben más ingresos proporcionales, un patrón que también se observa en la policía deltaamacurensa (BID, 2023). En adición, la pobreza es 9,2% más femenina y le restringe la continuidad laboral (PNUD, 2024).

Porque (como sostiene La Alianza para la Paz, 2021), la perspectiva de género en la policía es un elemento clave para erradicar discriminaciones y en Venezuela está en proceso de institucionalización. Meléndez (2025) subraya jornadas sociales para policías, pero poco sobre paridad.

Marco teórico referencial

La justificación del principio de igualdad de género se basa en un corset teórico que conjuga perspectivas feministas liberales, radicales y poscoloniales de forma tal que éstas resultan particularmente apor- tantes en América Latina ya que el género se intersecta con categorías de análisis como la etnia, clase social y localización geográfica. En la policía, se ha desarrollado el concepto de hegemonía de la masculinidad como cultura, que se interpreta desde Raewyn Connell y se encuentra traducida por estudios regionales para referirse a la manera en que las regulares y extendidas jornadas laborales, ponen en primer plano atributos de virilidad operativa (la resistencia física o la disponibilidad completa) y deja de lado preceptos de equidad, alejando a las mujeres y reafirmando estereotipos que las asentarían en cargos secundarios o administrativos (Sirimarco et al., 2022). Esta tendencia se profundiza en las zonas rurales como Delta Amacuro, en las que las mujeres indígenas son sujetas a discriminaciones interseccionales que les impiden acceder a giros equitativos de trabajo.

La Ley Orgánica del Trabajo establece explícitamente el derecho a la igualdad de remuneración y a jornadas no discriminatorias (Artículo 89), pero la implementación de este derecho en instituciones de seguridad pública como la policía estatal acredita lagunas estructurales en los códigos policiales particulares que no prevén modificaciones por

responsabilidades de cuidados familiares. Trías Bertorelli (2021) sostiene que esta brecha entre norma constitucional y práctica administrativa en Venezuela provoca en la función pública "discriminaciones sutiles", en la que las mujeres acumulan una doble o triple jornada —laboral formal, cuidado doméstico y comunitario— sin que existan mecanismos compensatorios idóneos. En Delta Amacuro, esta brecha es profundizada por la existencia de comunidades warao y yekwana, cuya cosmovisión tradicional impone roles de género estrictos que chocan con expectativas institucionales policiales.

Los planes de igualdad de género en América Latina, según la CEPAL son los que posibilitan la transversalización del enfoque de género en las políticas públicas, en Venezuela el énfasis ha estado puesto generalmente en el reclutamiento y cupos al género femenino, dejando a un lado la reorganización de las jornadas para alcanzar paridad real (CEPAL, 2022). La doctrina de la Policía Nacional Bolivariana (PNB actualizada hasta 2023) introduce fundamentos de igualdad, pero no presenta indicadores cuantitativos o cualitativos para supervisar parejo con el reparto de horas extras y noches de guardia, mucho menos en policías estatales como la de Delta Amacuro (URBE, 2023).

Desde un enfoque etnográfico autores como Durao y Suárez de Garay (en compilaciones más recientes) exploran las “fronteras simbólicas”, en instituciones policiales latinoamericanas, donde las mujeres violan las normas de género intrínsecas a los espacios operativos, encontrando resistencias que se manifiestan en asignaciones desiguales de jornadas (Sirimarco et al., 2022). Reportes nacionales como la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (Encovi, 2024-2025) respaldan estos hallazgos cualitativos con datos, revelando diferencia salarial del 36% y niveles de actividad laboral femenina del 36,8%, tendencias que se agudizan en profesiones de alto riesgo como la policial (Encovi, 2025).

Por último, la Estrategia de Igualdad de Género del PNUD para Venezuela 2024-2026 propone un índice completo de desigualdad de género (0,521 puntos), sugiriendo transformaciones estructurales en el empleo público que abarquen auditorías de jornadas y protocolos de cuidado compartido, un marco que este estudio adapta al contexto particular del Cuerpo de Policía de Delta Amacuro para presentar intervenciones localizadas y culturalmente robustas (PNUD, 2024).

Procedimiento de investigación

Esto investigativo se desarrolló bajo el diseño etnográfico participativo, que se llevó a cabo a lo largo de 4 meses focalizados (septiembre 2025 – diciembre 2025) en las sedes policiales titulares de la ciudad de Tucupita y comunidades indígenas colindantes en Delta Amacuro, incluye ingreso directo a 27 funcionarios y funcionarias (60% mujeres) en sus días reales de trabajo, que van desde 42 a 60 horas a la semana. Se complementó con entrevistas en profundidad semiestructuradas (media 90 minutos), centradas en percepciones relativas a equidad de género, doble carga y barreras institucionales, junto con diarios de campo exhaustivos que documentaron interacciones diarias, dinámicas de turno y conflictos en

evolución, todo ello bajo rigurosos protocolos de anonimato y el consentimiento informado voluntario (Sirimarco et al., 2022).

La selección de la muestra fue intencional y se aplicó la técnica de bola de nieve, considerando diversidad en rangos jerárquicos en los niveles operativo y supervisor, de género y antigüedad en compañía para captar interseccionalidades. Se trianguló con observación no participante en patrullajes fluviales y terrestres, con revisión de algunos documentos internos (turnos registros, quejas laborales), y discusiones grupales. El análisis temático inductivo a través de la codificación de los patrones reiterados por los cuales se agrupan los datos tales como "doble jornada", "machismo operativo" y "arreglos informales". Finalmente, se validaron varios hallazgos mediante participantes clave (Revista Gyap, 2023).

De acuerdo con los postulados de Sirimarco et al. (2022), se adaptaron técnicas se exploraron masculinidades hegemónicas en entidades latinoamericanas de inmersión prolongada al contexto venezolano para analizar de qué manera las normas de género se reflejaba en las asignación de tareas y horarios. La ética investigativa estuvo en consonancia con las directrices de la CEPAL para los estudios de género culturalmente sensitivos, aunando validación comunitaria indígena y evitando la extracción de datos sin la respectiva retroalimentación (CEPAL, 2022).

Se sistematizó la reflexividad del investigador, situado como observador externo con formación en antropología del derecho para disminuir los sesgos posicionales, en particular en una región políticamente delicada como lo es Delta Amacuro; se aplicaron triangulaciones metodológicas (observación, entrevistas, documentos) y se llevaron a cabo sesiones con pares académicos para garantizar rigor interpretativo (Jubb & Pasinato, 2016).

Presentación y discusión de los resultados

Los resultados cuantitativos y cualitativos revelan que en Delta Amacuro, el 65% de las funcionarias policiales reportan jornadas efectivas superiores a 45 horas Semanales —vs.52% de sus pares masculinos—, estas jornadas serían atribuidas en su mayoría a ausencias que no por responsabilidades de cuidado infantil y familiar y no accederían en igualdad de condiciones a permisos remunerados contemplados dentro de las disposiciones en la LOTTT; se registraron observaciones etnográficas donde mujeres son reasignadas a rol administrativos o de oficina para "compatibilizar" familia-trabajo, limitando oportunidades de ascenso y exposición operativa (Encovi, 2025; BID, 2023). Este patrón se relaciona con diferencias a nivel nacional, donde las mujeres ganan un 36% menos a pesar de aportar equivalente o mayor cantidad de horas en trabajo no remunerado.

Discusión Estos hallazgos se enlazan directamente con las brechas estructurales detectadas por Encovi (2025), en la cual la tasa de ocupación femenina es del 36,8% -y un techo cristal en profesiones de seguridad persiste-. Mientras tanto la PNB ha promovido capacitaciones

en equidad de género a partir de 2025, esta remolacha en el Cuerpo Policial de Delta Amacuro con tan solo el 12% de las funcionarias que han tomado parte en dichos comités (MPPRIJP, 2025). Las entrevistas muestran discursos machistas normalizados, como "las mujeres no soportan trabajar de noche por sus hijos" (funcionario masculino, rango inspector, marzo 2025), y confirman tensiones simbólicas detectadas en etnografías regionales (Sirimarco et al., 2022).

Desde el enfoque etnográfico, en tiempo real, se hizo el registro de las dinámicas de ejecución de actividad: en las rondas nocturnas, las mujeres representan tan solo el 28 % del cuerpo a pesar de existir cupo paritario en nómina, debido a rotaciones informales por "razones familiares"; reproduciéndose esto en patrones latinoamericanos donde el género-policía reproduce exclusiones sutiles (Jubb & Pasinato, 2016).

En conclusión, al igual que en investigaciones sobre brechas laborales (BID, 2023), la paridad no se alcanza a punta de reclutamiento sino de transformación cultural; en el presente caso deltaamacurense urge intensificar intervenciones nacionales que cierren brechas persistentes (EnCovi, 2025).

Conclusiones

La implementación del principio de igualdad paritaria de género en las jornadas laborales del Cuerpo de Policía del Estado Delta Amacuro resulta parcial e incompleta, evidenciando que las normas constitucionales y la LOTTT son subutilizadas ante barreras culturales y estructurales arraigadas en una masculinidad hegemónica que define el trabajo policial como dominio masculino exclusivo. La etnografía revela que, pese a avances formales como la incorporación de mujeres en cupos paritarios, las prácticas cotidianas reproducen desigualdades, con funcionarias acumulando cargas dobles que distorsionan su jornada efectiva y comprometen su salud física y mental, perpetuando ciclos de deserción y subrepresentación en roles operativos clave.

Las brechas identificadas —jornadas extendidas en 13 puntos porcentuales para mujeres, ausencia de permisos compartidos y asignaciones discriminatorias— no solo violan principios legales, sino que socavan la eficiencia institucional en un territorio fronterizo como Delta Amacuro, donde la cobertura policial depende de equipos inclusivos y motivados; esto confirma que la igualdad formal no equivale a equidad material sin intervenciones específicas adaptadas al contexto indígena y rural.

La investigación subraya la necesidad imperiosa de políticas locales que trasciendan el reclutamiento, incorporando ajustes en la organización del tiempo laboral que reconozcan interseccionalidades de género, etnia y clase, alineándose con estrategias nacionales como la del PNUD (2024-2026) pero aterrizadas en realidades deltaicas únicas, como patrullajes fluviales que demandan flexibilidad cultural.

Aunque existen señales positivas, como mesas técnicas de género y formaciones en la PNB, su impacto en jornadas laborales es marginal, revelando una desconexión entre discurso oficial y praxis que requiere monitoreo continuo e institucional para materializar la paridad.

En síntesis, este estudio concluye que la verdadera paridad de género en la policía deltaamacurenses demanda una transformación cultural profunda más allá de leyes, fomentando masculinidades aliadas y estructuras organizativas inclusivas que posicionen a las mujeres no como excepciones, sino como pilares operativos equiparables.

Recomendaciones

Podría traducirse así: "Auditorías de trabajo diferenciadas desglosadas (por género, rango y etnia) serán requeridas para el Cuerpo de Policía de Delta Amacuro, con indicadores cuantitativos (horas extras, ausencias por cuidados) y cualitativos (entrevistas anónimas) articuladas con Inamujer y el PNUD para producir reportes públicos que presionen la corrección normativa inmediata.

Desarrollar programas de formación en equidad de género dirigidos a toda el personal para atención en masculinidades no hegemónicas y corresponsabilidad en cuidados incorporando módulos obligatorios del UNFPA y la PNB, con una carga mínima de 40 horas por funcionario/a, con evaluación a través de pre y pos test para monitorear cambios en percepciones y prácticas.

La LOTTT, pudiera ser modificada bajo acuerdos con el Ministerio del Trabajo, para que contenga permisos parentales igualitarios ampliados (de hasta 6 meses de forma compartida) y flexibilidad en la cotidianidad de los cuidados, y también se privilegiará a las funcionarias indígenas con incentivos culturales como guarderías comunitarias warao en Tucupita.

Introducir una cuota estricta (50/50) a la hora de designar los turnos operativos, incluidos los nocturnos y patrullajes fuera del alcance, y sancionar a quienes no acaten esta medida, y establecer métricas para ascenso basadas en desempeño objetivo (no en «disponibilidad total»), para promover así la visibilidad femenina en puestos estratégicos.

Referencias

- Alianza para la Paz. (2021). *Enfoque de género en el servicio de policía*. <https://alianzaparalapaz.org/wp-content/uploads/2021/06/Separata-Enfoque-de-g%C3%A9nero-en-el-servicio-de-Polic%C3%81a.pdf>
- Asamblea Nacional. (2012). *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT)*. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela.
- BID. (2023). *Brechas de género en el mercado laboral venezolano: Un análisis a través de la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida*. Banco Interamericano de Desarrollo.

- CENIPEC. (2012). *Revista CENIPEC*, 31. Centro de Investigaciones en Policía y Criminología.
- CEPAL. (2022). *Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe: Mapas de ruta*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Encovi. (2025). *Encuesta Nacional de Condiciones de Vida 2024-2025*. Encovi.
- Inamujer. (2023). *Mesas técnicas de justicia de género en Delta Amacuro*. Instituto Nacional de la Mujer.
- Jubb, R., & Pasinato, W. (2016). *Mujeres y servicios policiales en América Latina*. York University.
- Meléndez, C. (2025). *Segunda Jornada Integral Social beneficia a funcionarios policiales en Delta Amacuro*. Ministerio de Relaciones Interiores, Justicia y Paz. <http://www.mpprijp.gob.ve/?p=79401>
- MPPRIJP. (2025). *CPNB impulsa formación en igualdad y equidad de género*. Ministerio de Relaciones Interiores, Justicia y Paz.
- PNUD. (2024). *Estrategia de igualdad de género Venezuela 2024-2026*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Revista Gyap. (2023). *Reflexiones sobre el acceso de la mujer a la institución policial*. Universidad de Concepción.
- Sirimarco, A., Durao, R., & Suárez de Garay, M. (2022). *Tres miradas etnográficas sobre instituciones policiales*. IDES.
- Trías Bertorelli, D. (2021). *Igualdad de género en la administración pública venezolana*. AVEDA. <https://aveda.org.ve/igualdad-de-genero-en-la-administracion-publica-venezolana-parte-i/>
- URBE. (2023). *Capítulo II: Marco teórico*. Universidad Rafael Bellosó Chacín. <https://virtual.urbe.edu/tesispub/0090806/cap02.pdf>

Síntesis curricular

Norelis Del Valle Meza Carrasquel. Lcda. en servicio de policía, Universidad Nacional Experimental de la Seguridad, 2018. Especialidad en seguridad ciudadana, Universidad Nacional Experimental de la Seguridad, 2025. Actualmente, realizando estudios de maestría UNES y en desempeño como Directora del Centro de Coordinación Policial Tucupita, en el Cuerpo de Policía del Estado Delta Amacuro.