

UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

TRABAJO FINAL

¿Por qué el Personal Policial busca ocultar el estrés?

Alumna: Vanesa Noemi ZIENIEWICZ

D.N.I.: 25.551.775

Teléfono Celular: 11-4079-1014

E-mail: vzieniewicz@yahoo.com.ar

Localización: Berazategui

Tutor: Gustavo Damián GONZÁLEZ

Título a obtener: Abogado

AGRADECIMIENTOS.

A mi hijo por su apoyo incondicional a lo largo de estos cinco años, por comprender que muchas veces no podía compartir tiempo con él, porque tenía un examen o la entrega de un trabajo. Y por ser la persona que siempre confió en mí.

A mi hermana por estar siempre predispuesta a brindarme su apoyo y opinión, aportando su punto de vista, cuando tenía dudas en la presentación de un trabajo.

A mi tutor de Tesis Profesor Gustavo Damián GONZÁLEZ, por su constante asesoramiento y predisposición, por inculcarnos desde el primer día la importancia de seguir nuestros sueños y el no olvidarnos el motivo de porque quisimos estudiar esta carrera.

Y a cada uno de los profesores que a lo largo de estos años supieron no solamente brindarme los conocimientos teóricos de la carrera, sino sus experiencias personales y consejos. Por permitirme ampliar mi visión en determinados temas.

Contenido

Documentación Obligatoria requerida

Proyecto Trabajo Final I

Introducción. 1

Capítulo I - Historia.

Período Hispano. 4

La Policía en la Época de los Primeros Gobiernos Patrios. (1810 – 1821). 5

La Policía de la Capital. 6

Creación de la Policía Federal. 8

Nueva Organización Policial. 10

La Historia del Futuro. 12

La incorporación de mujeres a la Escuela de Cadetes – Primeras Oficiales Femeninas..... 12

Transferencia de parte de la Policía Federal Argentina (PFA) a la Policía de la Ciudad de Buenos Aires (PC). 16

Carrera Policial. 16

Antecedentes Históricos del Estrés Laboral. 19

Capítulo II – Conceptualizaciones Generales (Policía – Estrés)

Policía..... 21

Concepto. 22

Estrés..... 24

Conceptualizaciones acerca del estrés. 25

a) Definiciones..... 25

b) Síntomas..... 27

c) Fases..... 28

d) Causas. 29

e) Clasificación. 30

Estrés y Enfermedad. 31

1 Enfermedades por estrés agudo. 32

2 Enfermedades por estrés crónico. 32

Consideraciones generales sobre el estrés laboral. 32

Endurecimiento Profesional. 34
Estrés en el ámbito policial. 34

Capítulo III – Estrés en la P.F.A.
El Estrés. 38
Ser Policía - Un trabajo de tiempo completo. 39
El sentido de su presencia. 43
Programas de Control del Estrés. 46
Tratamiento Clínico del Estrés. 48
El único remedio es hacerle frente. 50

Capítulo IV – Legislación y Jurisprudencia.
La Policía, ART y el Estrés. 53
Enfermedades Profesionales. 55
Diferencia de las Enfermedades Profesionales con los Accidentes Laborales. 56
El Estrés Laboral. 57
Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo 58
Análisis de Jurisprudencia relacionada con estrés. 60

Capítulo V – Derecho Comparado.
Derecho Comparado. 64
Chile 65
Colombia. 65
México. 67
España. 67

Conclusión. 70

Bibliografía. 74

DOCUMENTACIÓN OBLIGATORIA REQUERIDA.

Re: RESERVA DE TEMA PARA TESIS

De: Miceli, Marilina - Marilina.Miceli@UAI.edu.ar

Para: Zieniewicz, Vanesa Noemi - VanesaNoemi.Zieniewicz@Alumnos.uai.edu.ar

Cespedes, Viviana Elisabet - Viviana.Cespedes@UAI.edu.ar

Fecha: 8/10/2021, 14:50:23

Tema registrado. Atte

Get Outlook para Android

De: Zieniewicz, Vanesa Noemi <VanesaNoemi.Zieniewicz@Alumnos.uai.edu.ar>
Enviado: viernes, 8 de octubre de 2021 2:38 PM
Para: Miceli, Marilina
Asunto: RESERVA DE TEMA PARA TESIS

Buenos tardes: Soy Vanesa ZIENIEWICZ, alumna de 4° Año de la Carrera de Abogacia, estoy cursando la Materia: Metodología de la Investigación Jurídica con el Profesor Gustavo GONZALEZ, y nos indico que realizaramos la reserva de tema.

Objeto de estudio: El estrés en el Personal Policial.

Título Academico: EL estrés en el Personal Policial. Un padecimiento que avanza en el Siglo XXI. Análisis desde el derecho.

Profesor Tutor: Daniel BONJOUR.

De: Miceli, Marilina - Marilina.Miceli@UAI.edu.ar

Para: Zieniewicz, Vanesa Noemi - VanesaNoemi.Zieniewicz@Alumnos.uai.edu.ar

Fecha: 14/3/2023, 21:28:47

Por avise a su antiguo tutor con copia a mí. Atte

Enviado desde Outlook para Android

From: Zieniewicz, Vanesa Noemi <VanesaNoemi.Zieniewicz@Alumnos.uai.edu.ar>
Sent: Tuesday, March 14, 2023 7:55:18 PM
To: Miceli, Marilina <Marilina.Miceli@UAI.edu.ar>
Subject:

Buenos noches: Soy Vanesa ZIENIEWICZ, en el mes de Diciembre rendí la última materia de la carrera de Abogacía. Me resta prese mi tesis, el tema lo reserve en el mes de Octubre del 2021, el cual fue Aprobado.

Objeto de estudio: El estrés en el Personal Policial.

Título Académico: EL estrés en el Personal Policial. Un padecimiento que avanza en el Siglo XXI. Análisis desde el derecho.

En esta oportunidad necesito solicitar el cambio de tutor, el cual sería el Profesor Gustavo GONZALEZ.

Desde ya muchas gracias.-

RE: CAMBIO DE TUTOR

De: Miceli, Marilina - Marilina.Miceli@UAI.edu.ar

Para: Zieniewicz, Vanesa Noemi - VanesaNoemi.Zieniewicz@Alumnos.uai.edu.ar

Fecha: 15/3/2023, 13:46:03

Recibido. Atte

De: Zieniewicz, Vanesa Noemi <VanesaNoemi.Zieniewicz@Alumnos.uai.edu.ar>
Enviado: miércoles, 15 de marzo de 2023 13:19
Para: Bonjour, Daniel Gerardo <DanielGerardo.Bonjour@UAI.edu.ar>; Miceli, Marilina <Marilina.Miceli@UAI.edu.ar>
Asunto: CAMBIO DE TUTOR

Buenos dias Profesor. Soy Vanesa Zieniewicz, me encuentro en la necesidad de solicitar cambio de tutor de mi tesis. Desde ya le agradezco el asesoramiento y ayuda brindada hasta el momento en el trabajo.

Berazategui, 13 de Marzo de 2023.

Al Licenciado y Profesor Gustavo Damián GONZÁLEZ

De la Universidad Abierta Interamericana

Sede Berazategui

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. en mi carácter de alumna de la Carrera de Abogacía, con el fin de solicitarle su tutoría para la realización de mi Trabajo Final – Tesis, para obtener el título de Abogada.

La tesis se basa en el tema "Estrés en el Personal Policial. Un padecimiento que avanza en el Siglo XXI. Análisis desde el Derecho".

La presente solicitud se fundamenta en su trayectoria como docente y haber contado con el privilegio de tenerlo como profesor en diversas disciplinas, tales como Metodología de la Investigación, Taller de Trabajo Final I y II, donde me permitió observar su interés por cada uno de sus alumnos, en miras que logren alcanzar sus metas y en cada una de las actividades extracurriculares organizadas con esfuerzo por usted con el propósito de interiorizarnos sobre el sistema jurídico actual.



Berazategui, 14 de Marzo de 2023.

A quien corresponda

S/D

Ref: Aceptación de Tutoria

De mi mayor consideración.

Por la presente comunicó a Ud. que acepto desempeñarme como Tutor del Trabajo Final de la Alumna Vanesa Noemí ZIENIEWICZ, D.N.I. 25.551.775, Legajo UAI B00017358-J1 en su Trabajo Final – Tesis basada en el tema "Estrés en el Personal Policial. Un padecimiento que avanza en el Siglo XXI. Análisis desde el Derecho".

Atento a ello, declaró conocer la Reglamentación e instrucciones vigentes en relación a la elaboración y presentación.



Lic. Gustavo D. GONZÁLEZ



UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA

PROYECTO DE TRABAJO FINAL

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Localización: Berazategui

Profesor: Gustavo Damián GONZÁLEZ

Alumna: Vanesa Noemi ZIENIEWICZ

Tema: Proyecto de Tesis

Año: 2021.

Objeto de estudio.

ESTRÉS EN EL PERSONAL DE LA POLICÍA FEDERAL ARGENTINA.

Titulo Comercial.

¿Por qué el Personal Policial busca ocultar el estrés?

Título Académico.

Estrés en el Personal Policial. Un padecimiento que avanza en el Siglo XXI. Análisis desde el Derecho.

Área temática.

- Derecho Constitucional.
- Derecho Laboral.
- Derecho Civil.

Objeto de estudio.

ESTRÉS EN EL PERSONAL POLICIAL. En los últimos años se han producido importantes avances en la organización de las instituciones tanto a nivel mundial como nacional, lo que conlleva un mayor índice de exigencia y responsabilidad. Situación de la que no escapan las instituciones policiales, las cuales se adaptaron a nivel organizacional, tecnológico y sobre todo en lo que respecta a la formación de sus integrantes.

Es evidente que estas modificaciones influyen en el elemento humano, que en determinadas situaciones se sienten desbordados por las nuevas exigencias, tanto de la sociedad como de la propia institución. Sin olvidar que en muchos casos el personal policial es recargado en su servicio, lo que no le permite el descanso necesario y adecuado. Y por ello puede devenir en la aparición de determinados síntomas, que pueden estar ligados o asociados al estrés y que necesitan un encuadre y tratamiento acorde, que si no es tratado adecuadamente puede afectar no solo al personal sino a la propia institución.

El objetivo de este estudio es analizar y evaluar el estrés laboral en policías de ambos sexos, donde la realidad pone en relieve el hecho que los policías lo son las 24 horas, los 365 días del año, motivo por el cual es necesario analizar la normativa vigente a nivel nacional, dilucidando si se ajusta de manera adecuada a las necesidades que presenta el personal policial o simplemente le brinda un encuadre legal, convirtiéndose en un mero requisito Institucional amparado por el Estado.

En función de lo expuesto se pretende conocer el grado de desconcierto o alteración que provoca el no sentirse protegidos normativa e institucionalmente. Para lo cual se buscará describir las características del estrés en el personal de la Policía Federal Argentina, especificando cuáles son los desencadenantes más notorios del estrés y por último determinar si la normativa vigente dentro de la Policía Federal Argentina es uno de los posibles factores desencadenantes de estrés en sus miembros.

Preguntas.

La Policía es una de las Instituciones emblemas de las sociedades contemporáneas, pero ¿Qué le ocurre a la Policía?, pues nada diferente de que le sucede a cualquier persona, no obstante, ello, dichos funcionarios, conviven con situaciones conflictivas y extremas, que no todo ser humano es capaz de sobrellevar con normalidad. Brufao Cudriel (2014)

El planteo realizado a través de este trabajo responder a los siguientes interrogantes. Para lo cual se evaluarán los factores que podrían incidir como generadores de estrés en el personal policial, los efectos del mismo, como así también los elementos negativos que son propios de su realidad, por ello se aspira responder alguno de los siguientes planteamientos, como ser:

- ¿Cuáles son los niveles de estrés en el personal policial?
- ¿Cuáles son los desencadenantes más notorios del estrés en los integrantes de la Institución policial?
- ¿Cómo afecta al personal policial el portar arma reglamentaria y poseer estado policial en forma permanente?
- ¿Con qué herramientas cuenta el personal policial para afrontar este padecimiento?

- ¿Normativamente cuenta con herramientas que lo protejan ante el estrés?
- ¿Recibe realmente apoyo de la Institución Policial?

Metodología.

La presente investigación es exploratoria con técnicas cualitativas, de tipo descriptivo.

Exploratoria en cuanto se busca analizar un problema que no está claramente definido dentro de la Policía Federal Argentina, a fin de comprenderlo, pero sin aportar resultados concluyentes. Para ello, se analizarán definiciones utilizando un proceso sencillo.

A través de las técnicas cualitativas se buscará investigar distintas opiniones, actitudes, comportamientos o expectativas, en torno al tema.

Por último, descriptivo, en cuanto frecuencia de los síntomas asociados al estrés en una población determinada, destacando la prevalencia y la incidencia.

Asimismo, se especificará las características de una enfermedad buscando determinar si se trata de un problema de salud en un grupo de sujetos en un momento dado, donde la falta de un encuadre legal adecuado se convierte en un factor más generador de estrés.

Hipótesis.

- El personal policial padece altos niveles de estrés que se manifiestan en el desempeño diario de sus funciones, y normativamente no cuenta con instrumentos eficientes que lo amparen y protejan. Situación que impacta directamente en su bienestar psicológico y con el tiempo en la esfera económica.
- En el caso particular del trabajo policial podemos observar que aparecen múltiples causales o situaciones que generan estrés, a los que se le suman el hecho que cada día se pone en juego la vida.
- Un policía podría ser capaz de afrontar el estrés si siente que sus superiores conocen y comprenden sus problemas. Pero la realidad muchas veces demuestra, que, en lugar de eliminar algunas presiones, con frecuencia se crean nuevas.

Estado actual – Estado del Arte.

El objetivo es estudiar distintos autores, quienes a través de sus aportes teóricos permitan relacionar la teoría y la práctica, permitiendo así la construcción y generación de conocimientos específicos en relación al tema.

Si bien no es posible abarcar toda la problemática, nos permitirá tomar conciencia de las limitaciones, para ello se realizará búsqueda bibliográfica y en plataformas web, para lograr la organización del material encontrado permitiera dar sentido a lo leído.

El marco teórico partirá desde la Psicología General, la Psicología Cognitiva Conductual y Sistémica, como así también con aportes de la Psicología Organizacional y la Medicina.

Para continuar con el análisis específico de las legislaciones en materia policial, entre las que encontramos la Ley 21.965 para el Personal de la Policía Federal Argentina, Decreto N° 1866/83 Reglamentación de la Ley para el Personal de la P.F.A., Estatuto del Personal Civil de la Policía Federal Argentina - (Decreto Ley 6581/58), Resoluciones y diversas Ordenes del Día que hacen al tema en cuestión, Protocolos de Actuación específicos. Las que nos permitirá contar con una descripción del tipo de organización y conocer los derechos y obligaciones del personal policial.

No podemos olvidar mencionar las legislaciones en materia de Seguridad e Higiene y las recomendaciones de OIT y la OMS.

Introducción.

Los últimos años la sociedad ha experimentado un gran desarrollo, que ha exigido un mayor compromiso en materia de seguridad, demandando de las instituciones policiales una adecuada respuesta en cuanto a su organización y preparación de sus integrantes.

Producto de esta realidad se evidencia y varios autores coinciden, que en la actualidad se vive en constante estrés y ansiedad, situación que no le es ajena a la función policial, lo que repercute en mayores exigencias al momento del cumplimiento de su función.

La palabra estrés es una palabra o término cada vez más habitual en la sociedad contemporánea, una realidad que está presente en todos los grupos o estatus social, que

ya no es privativa de un sector determinado, que se refleja no solo en el ámbito laboral, sino también en la faceta personal.

En el caso particular del trabajo policial podemos observar que aparecen múltiples condiciones o situaciones que generan estrés, a los que se le suman el hecho que cada día se pone en juego la vida, y es por ello que el apoyo administrativo deviene fundamental. Un policía podría ser capaz de afrontar el estrés si siente que sus superiores conocen y comprenden sus problemas. Pero la realidad muchas veces demuestra, que en lugar de eliminar algunas presiones, con frecuencia se crean nuevas.

Es importante mencionar que por mucho tiempo, no se han generado los estudios y seguimiento adecuado de los integrantes de las Instituciones policiales. Se han descuidado en cierta medida, la prevención de enfermedades que atentan a la salud psicológica y física, que son producto del servicio. Al momento de ingresar a la carrera policial, se exige cumplir con determinados requisitos que hacen a la idoneidad física, psicológica, cognoscitiva y médica; sin embargo, una vez ya concluido el tiempo de formación, todas estas áreas se verán afectadas por varios factores, entre ellos podemos mencionar los intrínsecos (estrés, carga emocional, afectividad, desapego emocional, depresión), y de tipo extrínsecos (sobrepeso, obesidad, hipertensión arterial, diabetes tipo 2, enfermedades cardiacas, entre otros).

El presente trabajo pretende enfocarse en la identificación del "ESTRÉS", en el personal que integra las filas de la Policía, considerando que es presuntamente el detonante de varios factores que afectan enormemente en la productividad laboral y aún más, en su salud psicológica.

Para finalizar con el análisis especifico de la normativa existente, a fin de determinar si la misma ha evolucionado al ritmo de las exigencias que experimenta el personal, o si por el contrario la misma es insuficiente y obsoleta, para atender las nuevas demandas en lo que respecta a las exigencias psico-físicas.

TRABAJO FINAL.

Introducción.

En los últimos años, las estructuras de las organizaciones han variado considerablemente, y con ello también las exigencias en la ejecución de las tareas. En este contexto, aparece la figura del estrés, que si bien ha sido extensamente tratado desde el punto de vista académico y analizado ampliamente desde un punto de vista social, por su incidencia en la salud y el bienestar de los trabajadores, lamentablemente esta evolución no es acompañada desde el marco jurídico, que justamente deberían buscar proteger a los trabajadores.

El estrés aparece en los individuos ante las constantes exigencias, que hacen que pierdan su capacidad de adaptación y respuesta satisfactoria. En este sentido, es importante aclarar que no solo es el resultado de sucesos o sobrecarga emocional en los ámbitos profesionales, también influye otros aspectos como lo social, lo afectivo y lo familiar, entre otros y donde las respuestas y la sintomatología dependen en gran medida de la personalidad de cada uno de los individuos.

En este sentido, y como aclara Naranjo (2009) el estrés no debe ser considerado como algo totalmente negativo, su presencia en pequeñas cantidades es saludable y necesario para afrontar las exigencias que se presentan en las tareas cotidianas, es decir, se trata de un elemento que permite avanzar y que al mismo tiempo motiva, a vencer y superar los obstáculos, y conseguir las metas propuestas.

Investigaciones tanto nacionales como internacionales concuerdan que los policías están sometidos a un alto nivel de estrés en el ejercicio de sus funciones, al estar expuestos a diversos peligros y agresiones, debiendo actuar en situaciones de constantes conflictos y tensiones, sin olvidar que su accionar se encuentra permanentemente cuestionado por la sociedad.

Es una realidad que puede afectar tanto a los individuos como a las instituciones. Los primeros pueden exteriorizar ansiedad, impotencia, irritabilidad, apatía, agresividad, dependencia al alcohol o problemas familiares; mientras que en las instituciones puede manifestarse en el ausentismo laboral, abandono de tareas, aumento de conflictos interpersonales. En este contexto no podemos dejar de mencionar dos elementos que caracterizan a las organizaciones policiales, y que contribuyen a la aparición del estrés entre sus integrantes, que son la jerarquía y la disciplina.

La finalidad de este trabajo, es investigar y analizar las condiciones reales de trabajo del personal que integra las filas de la Policía Federal Argentina, reflexionar

sobre la necesidad de su adecuación a las necesidades actuales, en lo que respecta a derechos del trabajador, sin perder de vista la particularidad de este tipo de instituciones.

Cuando analizamos el trabajo del personal policial, nos encontramos con un empleo público que se caracteriza por jornadas laborales indefinidas, sin mecanismo o representantes que permita ejercer o reclamar sus derechos; con constante sobrecarga horaria sin previo aviso, sueldos que no diferencia entre régimen nocturno diurno; donde no existen los días feriados ni los domingo, en donde se demanda el cumplimiento y eficiencia en múltiples tareas, con riesgo permanente de vida; sin provisión de equipo adecuado para proteger la integridad física; sin instalaciones edilicias adecuadas para el aseo personal y el descanso; con horario rotativo; sin contención para el propio trabajador y su grupo familiar. En pocas palabras, una profesión que cuenta con todos los componentes necesarios para desarrollar estrés.

El trabajo inicia con una breve introducción histórica sobre los orígenes y fines de la Policía Federal Argentina, nociones sobre policía y estrés para conocer así como surgen y cuáles son sus implicancias.

En lo que respecta a la parte normativa efectuaré un estudio de los decretos y leyes por los cuales se rige la Institución, sin dejar de mencionar las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo. Para concluir con un análisis del derecho comparado.

En esta dirección y teniendo en cuenta que el personal policial es un trabajador, que se diferencia de los demás en razón de que cuentan con autorización para la portación legítima de armas de fuego, no podemos olvidarnos de mencionar el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, el cual busca corregir las desigualdades sociales estableciendo garantías mínimas para el trabajo fundadas en principios de solidaridad, cooperación y justicia.

No obstante, el mencionado artículo puede ser aplicado en un sentido amplio, teniendo presente que muchas veces las jornadas laborales se extienden, recargadas por las necesidades de servicio, mientras que el derecho a la organización sindical libre y democrática como así también el derecho a la huelga, no son aplicables a la Policía Federal Argentina.

Palabras Claves:

Policía – Estrés Laboral – Derechos – Protección

Capítulo I - Historia

Período Hispano.

El 11 de junio de 1580 Juan de Garay, fundó la Ciudad de la Trinidad en el Puerto de Santa María de Buenos Aires, donde hoy está emplazada la Plaza de Mayo. Se designa el Primer Cabildo y se eligen sus integrantes. Aparece entonces la figura de los Alcaldes Ordinarios, que tiene como misión administrar justicia, seguridad, orden y protección a los habitantes.

Para el cumplimiento de sus funciones carecían de efectivos asignados, debiendo por ello recurrir a la colaboración de la fuerza militar y a los vecinos, quienes estaban obligados a prestar colaboración. Podemos decir, que estos serían los orígenes de los primeros servicios policiales en nuestro país.

El 01 de marzo de 1606, se releva de sus funciones a los Alcaldes Ordinarios y se crea la figura de los Alcaldes de Hermandad[1]. Su campo de acción comprendería todos los hechos llamados de "Hermandad", es decir, robos, hurtos, muerte y heridas, incendio de campos, riñas, rapto y violaciones de mujeres honestas, todo ello ocurrido en poblado o en yermo[2].

Fueron los primeros funcionarios que realizaron tareas de policía rural o de campaña, en la Provincia de Buenos Aires.

El 21 de mayo de 1772, se instituye la figura de Comisionados o Comisarios de Barrios con la misión de "celar las ofensas de Dios, pecados públicos, robos, muertes, heridas, con facultad de aprehender infraganti a cualquier agresor*",* detallándose sus deberes y atribuciones en un reglamento. (Rodríguez, 1999).

Las facultades de estas nuevas figuras policiales eran extensas, ya que no solamente tenían que ver con la vigilancia en general para el mantenimiento del orden y efectuar detenciones, sino que debían también efectuar diligencias acerca de problemas que hasta el momento no habían tenido solución, como ser el Registro de Vecindad. En sus orígenes, además se le asigno las tareas de arreglos, limpieza, empedrados e iluminación de las calles, ordenamiento del tránsito, realización de obras públicas y percepción de impuestos y subsidiariamente el mantenimiento del orden.

[1]Las Hermandades "fueron una especie de cofradías formadas en la antigüedad por la unión de personas o de pueblos, congregados entre sí para participar de privilegios o para la defensa de intereses comunes". (Romay, 1980).
[2][terreno] Que no tiene vegetación y no está cultivado o no se puede cultivar.

El 01 de enero de 1791, aparece en escena la figura de Diputado de Policía, cuyas funciones eran medir y señalar los terrenos sobre los que habrían de construirse edificios, revisar los terrenos y edificios existentes, manteniendo las restantes funciones asignadas a los comisionados.

La Policía en la Época de los Primeros Gobiernos Patrios. (1810 – 1821).

Al producirse la Revolución de Mayo de 1810, existía la figura de Diputado de Policía, cuya fuerza se integraba con 35 hombres, quienes se ocupaban de la vigilancia de la ciudad y comisiones en la campaña.

El 28 de enero de 1811, la Junta Grande creó la Comisión de Seguridad Pública, con el objeto de "zelar incesantemente, indagar, pesquisar la conducta de los que formasen congregaciones nocturnas y secretas, sembrasen ideas subversivas sobre la conducta y la legitimidad del gobierno, o sedujeran a los oficiales, soldados o ciudadanos de cualquier clase". (Rodríguez, 1999).

Esta Comisión cumplió el papel de organismo de investigación, sin adoptar medidas represivas, ya que no tenían facultades para ello.

El auge de la delincuencia y la evidente conveniencia de concentrar en un comando único la dirección de los servicios policiales, sacándolos de la subordinación de un cuerpo colegiado como era el Cabildo, llevaron al Primer Triunvirato a crear en octubre de 1812 el Juzgado Permanente de Policía. De esta forma la Policía urbana y rural, quedó en manos del Gobierno Nacional como Policía de Estado. En sus orígenes su función estuvo reducida al control y fiscalización de las obras del empedrado, pero paulatinamente se le fueron otorgando otras atribuciones relacionadas con la seguridad.

El 22 de Diciembre de 1812 fue puesto en vigencia bajo el nombre de Reglamento Provisional de Policía, que constituyo el primer cuerpo legal policial, que constaba de 35 artículos, donde se preciso las atribuciones de los funcionarios, sus deberes y los empleados asignados para el cumplimiento de las disposiciones.

Este primer cuerpo legal, estableció las funciones del Intendente General de Policía, confirmando que dependía del Superior Gobierno y no del Cabildo, lo que daba a la institución el carácter de nacional y no local, estableciendo la figura de tres

Comisarios, uno para la policía de las calles, pantanos, caminos y vagos; otro con funciones de tesorero, y el tercero para la policía de la ciudad y campaña, que debía recorrer cada dos meses, para verificar si los Alcaldes de Hermandad cumplían con sus funciones.

La Intendencia General, entendería en temas relacionados con "paseo, buen orden de la Capital y sus arrabales, prisiones y lugares públicos, seguridad y tranquilidad civil, domestica y personal, examinar y prevenir los crímenes que se cometieran o intentaran y cuanto pudiera inducir alteración en el orden público, asegurando a las personas de los delincuentes o sospechosos graves, procediendo de oficio o por denuncia, si bien en lo criminal solo podían conocer en los delitos in fraganti, procediendo a la seguridad de las personas y a formar un parte circunstanciado de lo ocurrido, elevándolo al Tribunal de Justicia correspondiente". (Rodríguez, 1999).

En lo que respecta a las tareas de Policía se incluía la manutención diaria de los presos de la cárcel y la asignación de trabajo. Cuidar de los huérfanos asilados, de su educación y destino; del aseo y ventilación de los hospitales y del buen trato de los enfermos, como así procurarles ocupación acorde con sus posibilidades físicas y proponer a la brevedad la formación de un establecimiento para la reclusión de los vagos y mal entretenidos. (Rodríguez, 1999).

El 07 de abril de 1821 se dicta un nuevo Reglamento conformado por 33 artículos entre las específicamente policiales, se precisaban las de controlar cafés, fondas, billares, confiterías, pastelerías, chocolaterías y reñidos de gallos, para que no funcionasen sin permiso del Diputado de Policía, debiendo recoger las licencias de las que cerrasen. (Rodríguez, 1999).

Desde la llegada de Rivadavia al Ministerio de Gobierno, se busco separar la Policía del Cabildo, independizándola, convirtiéndose en Policía de Estado en forma definitiva.

La Policía de la Capital.

La creación de la Policía de la Ciudad está estrechamente vinculada a la federalización de la Ciudad de Buenos Aires; el 21 de septiembre de 1880 y fue consecuencia forzosa de ella, porque era necesario que el Poder Ejecutivo Nacional

tuviera Policía propia en el territorio de su residencia y jurisdicción. Es así que durante la presidencia de Julio Argentino Roca se cedió la policía de Buenos Aires a la Capital y se creó la Policía de la Provincia de Buenos Aires; se nombró al primer Jefe de la policía de la Capital: Marcos Paz. Podemos decir entonces, que con la federalización se sentaron las bases para lo que recién en 1943 será la Policía Federal Argentina.

La ley del 24 de diciembre de 1821, se creó la Policía de Buenos Aires (Ciudad y Provincia), dejando al arbitrio del Gobierno fijar las atribuciones del Jefe de Policía, hasta la sanción de las leyes correspondientes.

Posteriormente distintos decretos y disposiciones fueron determinando deberes y procedimientos, aunque todas las funciones municipales siguieron a cargo de la Policía, hasta el año 1856, fecha en que se constituyó la Corporación Municipal, que permitió que se libere a la policía de las tareas que le eran ajenas a su fin específico, y concentrar su atención en las específicamente policiales.

El 12 de septiembre de 1868, se dicta el Reglamento de Policía; que para la época significó un considerable progreso. Pero los años transcurridos hasta la sanción de la Ley de Capitalización y las nuevas tareas que surgieron trajeron la desactualización del mismo. Por ello el Jefe de Policía encargó un nuevo proyecto de reglamento, cuyo primer título constó de 161 artículos y consignó todos los deberes dentro de la Capital. Tratando temas relacionados con el saludo, el uso de las medallas, actos prohibidos, empleo de las armas, responsabilidades, normas de procedimientos en contravenciones y delitos con menores, en incendios, en casas de juego y con motivo de daños a personas.

Pero fue recién el 20 de abril de 1885, cuando se publicó en el Orden del Día el famoso Reglamento Interno; avanzado instrumento que rigió la vida de la Policía de la Capital durante décadas. Delimitó claramente funciones, atribuciones y deberes a través de 325 artículos. Constó de un título preliminar y 7 títulos más.

En el año 1889 la institución fue militarizada, quedando sujeta a las ordenanzas militares, dependiendo en tiempo de paz del Jefe de Policía, y en tiempo de guerra del Ministerio respectivo. Si bien no fue aprobado por el Poder Ejecutivo, en 1890 subsistió en la práctica la aludida organización.

El 7 de septiembre de 1906, el coronel Falcón asumió la jefatura de la fuerza; contaba con experiencia militar, policial y política. La institución que estaba recorriendo sus primeros pasos como Policía de la Capital, tenía serios problemas para reclutar efectivos, mantenerlos y disciplinarlos, encontró en Falcón la posibilidad de un ordenamiento.

Se estableció una estructura verticalista y jerarquizada, en base a la disciplina y el control centralizado de la fuerza (Andersen, 2002). Se organizó en seis divisiones: Seguridad; Investigaciones; Judicial; Administrativa; Sanidad y Bomberos. Además se creó la Escuela de cadetes y las recorridas diarias de policías de a dos (yunta brava).

El 17 de noviembre de 1906, se creó el Cuerpo de Cadetes, en miras a la profesionalización del personal policial, cuyos integrantes por su moral, condición social e intelectual, podrían aspirar tras sucesivos ascensos, a cargos superiores.

Algunos periódicos buscaron la forma para que la iniciativa no prosperara. Se criticaron los ejercicios militares, remarcando el carácter civil que debía tener la Policía, además que resaltar que se debía regir por sus propios reglamentos y no por disposiciones militares.

El 15 de enero de 1910, para organizar los servicios de información y vigilancia alusivos a la Seguridad del Estado, se creó la División Orden Público, cuya jurisdicción se extendió a toda la Nación, en lo concerniente a velar por la estabilidad de los poderes constituidos y el mantenimiento del orden general en la República y de las provincias en particular.

El 30 de enero de 1937, la ley 12.349 que tratada sobre los Ingresos, Promociones y Egresos del Personal Policial, dividió al personal en las siguientes categorías: a) de Policía; b) Técnico; c) Administrativo; y d) de Maestranza y Obrero.

Creación de la Policía Federal.

Luego del golpe de Estado de junio de 1943, el gobierno militar que asumió el poder en el país llevó adelante el viejo proyecto de crear una fuerza policial de carácter

federal, con capacidad para actuar en todo el territorio nacional. De esta forma, fue creada la Policía Federal Argentina por Decreto Nº 17.750 del Poder Ejecutivo Nacional, el 24 de diciembre de 1943.

Tras un año para crear la nueva institución, la Policía Federal Argentina remplazó a la Policía de la Ciudad el 1º de enero de 1945 y en base a estudios y análisis de todos los antecedentes, legislación comparada y precedentes extranjeros. Por Decreto N° 17.750, del 24 de diciembre de 1943, se creó la Policía Federal en acuerdo General de Ministerios, declarando a la institución compatible con el sistema federal.

El Estatuto Orgánico determinó que su jefatura sería ejercida por un funcionario directamente dependiente del Presidente de la Nación, que sería al mismo tiempo Jefe de Policía de la Capital. Integrándose con funcionarios en actividad de aquella última, rigurosamente seleccionados.

Como el Estatuto establecía como materia de incumbencia de la Policía Federal, proveer a la seguridad de las personas de la Nación, el 07 de febrero de 1944, se dispuso que la Custodia Presidencial y el Servicio de Seguridad de la Casa de Gobierno pasaran a depender de la rama federal.

El Poder Ejecutivo Nacional, por Decreto N° 33.265, del 09 de diciembre de 1944, aprobó el proyecto de Estatuto que entró a regir el 01 de enero de 1945, con lo que se extinguió la Policía de la Capital después de 64 años de existencia.

El nacimiento de la Policía Federal Argentina no sólo prolonga la vida de la antigua Policía de la Capital (1880 - 1945), sino que amplía su jurisdicción y competencia a toda la República Argentina. Su génesis se encuentra en el artículo 107 y 110 de la Constitución Nacional, sancionada el 30 de abril de 1853 y de los antecedentes de la Ley N° 48, de 1863.

El carácter federal se fundaba en la necesidad de perseguir la criminalidad nacional e interprovincial, especialmente en lo que involucraba la entrada y salida de elementos indeseables por sus fronteras, el tráfico de estupefacientes, la trata de blancas, el contrabando de armas para los delincuentes, los secuestros de personas, hasta la

falsificación de moneda. La sede central estaría ubicada en Capital Federal, con subdivisiones en las capitales de provincias y territorios.

Nueva Organización Policial.

El último día de 1970 y sancionado con fuerza de ley y publicado el 18 de enero de 1971, el gobierno militar iniciado en junio de 1966 llevó adelante una importante reforma de la estructura institucional de la Policía Federal Argentina con el objetivo de modernizarla y adaptarla a las crecientes demandas de la situación política nacional.

La lucha contra el delito motivó la creación del Departamento Central de Operaciones, auxiliado por el Comando Radioeléctrico y los 6 Cuerpos de Vigilancia.

Este nuevo Departamento creado, tenía como función desplazar móviles y personal que juzgara convenientes al lugar del hecho, y al mismo tiempo informaba al Jefe de la dependencia operativa en cuya jurisdicción había tenido lugar, de todo lo dispuesto, para que pudiera asumir la conducción del procedimiento, conforme a las reglas de jurisdicción y competencia. Es así que la Central de Operaciones pasaba a cumplir funciones de apoyo, brindando al funcionario interventor toda la información y elementos que iba recibiendo y obteniendo, ya sea por medios propios o de los móviles destacados en procura de vigilancia general, para perfeccionar la tarea policial.

Al mismo tiempo, se implementó el patrullaje móvil, en reemplazo de la parada fija del agente uniformado, reforzando la idea de movilizar al hombre en lugar de tenerlo en su antigua función de conocedor del área, del barrio, de los vecinos confiados a su custodia.

Para fines de la década del sesenta, la institución contaba con varias iniciativas para proyectar su imagen institucional sobre la sociedad argentina en general, y porteña en particular, desarrolladas a partir de su División de Relaciones Públicas. Para ello apostaba a sostener su imagen institucional a partir de ciertas áreas, como la Dirección de Tránsito o la actividad de la Dirección de Bomberos, y de la actividad cultural desarrollada por las bandas musicales de la fuerza o las exhibiciones de destreza de la Escuadra Azul del Cuerpo de Policía Montada.

Desde el año 1963 la fuerza contaba con un espacio de treinta minutos semanales para difusión institucional en Canal 7, donde se transmitía el noticiero policial, con una frecuencia semanal entre mediados de 1963 y fines de 1965 y, en una segunda etapa, entre 1966 y 1968.

Desde el año 1964 la institución producía programas de radio: la fuerza disponía de una gran cantidad de espacios radiales donde se reproducían boletines de novedades o programas policiales como Radio Nacional, Radio América, Libertad, Municipal y El Mundo, entre otras emisoras.

En 1962 se crea el Escalafón Técnico Profesional, limitado a cierto número de abogados y médicos, para ampliar la infraestructura técnico-profesional de la Policía Federal y potenciar su rendimiento operativo.

El plantel profesional se amplió no sólo a los Servicios Jurídicos y de Sanidad, como hasta ese momento, sino también a profesionales en Veterinaria, Construcciones, Mantenimiento y Pericias. El Escalafón Técnico Subprofesional incluyó Sanidad, Servicio Asistencial y Auxiliares; Intendencia; Construcciones; Oficinistas y Ayudantes Técnicos y Mantenimiento Mecánico.

La condición para ingresar en comisión a este Escalafón Técnico, se fijó el régimen de concurso, concediéndose el alta efectiva después de dos años, previa comprobación de las condiciones morales, aptitudes especiales de idoneidad técnica y adaptación al régimen disciplinario policial, previa firma de un nuevo contrato de prestación de servicios, por cuatro años más.

En el plantel de sanidad quedaron incluidos los médicos, psicólogos, sociólogos, bioquímicos, farmacéuticos y odontólogos. En el jurídico lo fueron los abogados, escribanos y procuradores, mientras que a Construcciones, Mantenimiento y Pericias fueron destinados los ingenieros, arquitectos y químicos. El plantel Subprofesional incorporó numerosas especialidades y profesiones.

La Historia del Futuro.

Finalizando la última década del siglo XX la Policía Federal Argentina se ha adelantado a formar a sus hombres en las nuevas exigencias del Tercer Milenio, donde la formación integral es inexcusable, tanto en lo profesional, como en lo cultural. El personal policial está siendo entrenado en la comprensión de la sociedad, en el trato equilibrado de sus problemas y en la observancia estricta de las leyes de la Nación, como auxiliar de la Justicia, poniendo el énfasis en la prevención y con un accionar confiable que la haga parte indisoluble de la comunidad a la que pertenece.

A las puertas de una nueva era, la Policía Federal Argentina exhibe una cohesión estructural proyectada al fututo, animados por la antigua tradición del cumplimiento del deber hasta las últimas consecuencias, cualesquiera sean las contingencias que los nuevos desafíos producen.

La policía ha pasado de la lucha contra la delincuencia común a un territorio donde surgen nuevos transgresores de nuevo cuño, con el avance de la drogadicción, el narcotráfico, el terrorismo y la violencia. Es así, que la Policía Federal Argentina asume su rol frente el Nuevo Mileno, con el aporte irrestricto de su personal, sus técnicos y educadores, bajo la simple y austera vocación de aprender una compleja tarea, para servir sin esperar otra recompensa que el deber cumplido. (Rodríguez, 1999).

La incorporación de mujeres a la Escuela de Cadetes – Primeras Oficiales Femeninas.

En el año 1978 la Policía Federal se constituye en la primera fuerza que permite la incorporación de personal femenino, para integrar el cuerpo de oficiales, siendo su número significativamente menor a la de los varones. Pasando a integrar una vez cumplida el periodo de formación el llamado “Escalafón Apoyo Femenino”, limitando con ello la posibilidad de acceso a cargos jerárquicos. Son mujeres “en la policía” no mujeres policías. (Beauchesne, 2009).

Las funciones asignadas a las mujeres dentro de la Institución policial, eran subvaloradas, las cuales estuvieron asociadas al desempeño de tareas relacionadas con

la atención de problemáticas sociales, de ayuda a otras mujeres, niños y ancianos, a tareas administrativas, periciales y de servicios.

El ingreso a la carrera de oficiales inicialmente se abre a mujeres que ya formaban parte del cuerpo de suboficiales de la Policía Federal. El criterio utilizado para incorporar a las primeras mujeres fue diferente al de los varones, a quienes nunca se les exigió que formaran parte del cuerpo de suboficiales primero, para ingresar a la Escuela de Cadetes. En esta primera convocatoria, se presentaron aproximadamente 200 mujeres, de las cuales solo 33 cumplieron con los requisitos: aprobaron los exámenes de ingreso, tenían nivel secundario completo, eran solteras y sin hijos, contaban con los avales de algún superior que las recomendó y pasaron el "examen de belleza[3]".

En esta primera etapa las formas de discriminación en lo que respecta a las tareas asignadas, se plasmaron formalmente en reglamentaciones, siendo explícitamente limitadas las actividades y áreas en las que pudieron ejercer la profesión: hasta el año 2001 las mujeres solo pudieron incorporarse al escalafón de seguridad en el área de apoyo, creada ad hoc sólo para mujeres, las funciones continuaban limitadas a asistencia, administrativas o de peritaje, estando restringidas las operativas y prácticamente nula la posibilidad de ascensos de carrera. Sólo podían aspirar llegar al cargo de Oficial Principal, limitación que debieron aceptar mediante la firma de un contrato al momento de ingresar a la escuela.

En este contexto, la trayectoria en la carrera para las mujeres sufría demoras, ya que debían pasar entre siete y diez años en una misma jerarquía para lograr así el ascenso, mientras que el personal masculino solamente debía permanecer cuatro años en cada jerarquía.

Pasaron muchos años, para que finalmente se autorice en el año 1995, el ascenso de las mujeres hasta el cargo de Comisario y acortándose el tiempo de permanencia a cinco años en cada jerarquía. En el mismo año, se permite que ingresen al cuerpo de caballería montada y a ser destinadas en comisarías.

En el año 2001, mediante Decreto del Poder Ejecutivo Nacional se elimina el Escalafón Apoyo Femenino, por no adecuarse a las disposiciones de la Constitución

[3]Entrevista personal que se realizaba al interesado a ingresar a la Institución, donde se evaluaba su desenvolvimiento y presencia.

Nacional en lo concerniente a la igualdad entre las personas, se suprime el principio de precedencia (según el cual a misma jerarquía prima la autoridad masculina) y finalmente se iguala la exigencia de antigüedad en el cargo para ascender y se habilita a las mujeres a acceder al rango de Comisario General[4]. Egresando así la primera promoción de oficiales, con personal femenino escalafonada o intercalada con personal masculino, constituyendo el primer paso hacia una etapa de integración a un escalafón común.

En el año 2010 se crea el Ministerio de Seguridad de la Nación, el cual queda a cargo de Nilda Garré, primera Ministra de Seguridad en democracia, que ya se había desempeñado en el mismo cargo ante el Ministerio de Defensa. Su gestión fue marcadamente reformista y se implementaron una serie de cambios que tuvieron entre sus objetivos generales democratizar el funcionamiento de las fuerzas de seguridad y aumentar el control de las instituciones políticas sobre las mismas.

Las políticas de género ocuparon un lugar especial en el conjunto de reformas gestionadas por el equipo que se hizo cargo del Ministerio, se dictó una Resolución en la cual se modificaron aspectos muy relevantes de los estatutos de la Policía Federal que regulaba el ejercicio de los derechos humanos, sociales y laborales especialmente de las mujeres, que hasta ese momento siempre estuvieron relegadas a un papel meramente administrativo.

Entre las políticas de administración del personal que se implementaron, algunos fueron de carácter democratizador y muchas otras fueron especialmente compensatorias desde la perspectiva de género. En primer lugar, podemos citar que los reglamentos internos de la policía establecían que quien quisiera ingresar a la escuela de cadetes debía ser soltero/a sin hijos o viudo/a sin hijos, normativa que se eliminó.

Una de las normas más criticadas por su carácter abusivo establecía que para contraer matrimonio el personal policial, debía presentar la solicitud por nota la cual

[4]Máxima jerarquía dentro del escalafón de Oficiales.

era elevada vía instancia hasta la Superintendencia de Personal, Instrucción y Derechos Humano, área encargada de expedirse sobre la viabilidad de lo solicitado.

Siendo responsabilidad del Jefe de la Dependencia en que revistara el peticionante, acompañar en todos los casos los datos de identidad de la persona con la que contraería enlace, sus padres y hermanos y otros miembros de su grupo familiar con los que pueda convivir. (Conforme Artículo 260 del Decreto N° 1866/83) requisito que fue eliminado.

En cuanto a medidas estrictamente orientadas a los derechos de las mujeres, se estableció, duplicar el horario de lactancia a dos horas diarias, exceptuar a las mujeres embarazas del servicio de armas, de jornadas superiores a las seis horas y del trabajo nocturno.

En cuanto al reclutamiento y formación del personal se autorizó el ingreso a carrera de las mujeres embarazadas o en período de lactancia (pudiendo rendir sólo los exámenes intelectuales) y se prohibió toda acción que impidiera el ingreso o permanencia de personas con hijos o en estado de pregnancia a los institutos de formación, reclutamiento y en los cursos de ascenso.

Estas reformas fueron acompañadas por otras iniciativas de gestión interna, una de las primeras fue la creación de Centros Integrales de Género en el ámbito de las direcciones de personal y de recursos humanos destinados a la orientación, asesoramiento y denuncia de acoso sexual o violencia laboral.

Otra resolución relevante que se adopto fue la instrucción a las fuerzas de seguridad a respetar las identidades de género de personas travestis, transexuales y transgénero respetando el nombre y la identidad elegido por él/ella. El mismo derecho asiste a toda persona ajena a las fuerzas, incluyendo detenciones.

Transferencia de parte de la Policía Federal Argentina (P.F.A) a la Policía de la Ciudad de Buenos Aires (PC).

El 28 de octubre de 2008, es sancionada por la Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires la Ley 28.942 de Seguridad Pública, creándose la Policía Metropolitana, para actuar frente a todas las materias no federales. De esta forma quedaron formalizadas varias de las cuestiones que se venían discutiendo desde la autonomización de la Ciudad y la gestión de su propia seguridad.

Recién el 18 de enero de 2016 se aprobó el Convenio de transferencia progresiva entre el Estado Nacional y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA), donde esta última asumió todas las funciones y facultades de seguridad en las materias no federales para ser ejercidas en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Este proceso finalizó el 17 de noviembre de ese mismo año, cuando la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires sancionó la Ley 5688, que daba origen al Sistema Integral de Seguridad Pública y, con él, a la Policía de la Ciudad. Esta nueva policía dependía del Ministerio de Justicia y Seguridad de la Ciudad.

Al momento de su creación la Policía de la Ciudad no contaba con funcionarios propios, lo que llevo a la redefinición y absorción de personal de otras dos fuerzas policiales preexistentes: la Policía Federal Argentina y la Policía Metropolitana. Esta creación implicó no solo el traspaso de funcionarios, sino también de bienes inmuebles de una policía a la otra.

El convenio de traspaso de los integrantes de la Policía Federal implicó la transferencia de unos 21.000 efectivos que pertenecían a la Superintendencia de Seguridad Metropolitana, y representaban cerca de la mitad de los miembros que conformaban dicha fuerza, sin mediar otro criterio que su pertenencia a esta área de la institución para el cambio.

Carrera Policial.

Existen cuatro formas de ingresa a la Policía Federal Argentina:

1. Escuela de Cadetes, la capacitación es de 3 años, al cabo de los cuales se egresa como Oficiales integrando lo que se denomina Personal Superior de la Institución, que a su vez se subdivide en Oficiales Superiores, Oficiales Jefes y Oficiales Subalternos. Pudiendo optar por tres escalafones seguridad, bomberos y comunicaciones. Desde el momento de su incorporación cuentan con estado policial.

2. Escuela de Suboficiales y Agentes, la capacitación varía entre seis y 9 meses. Pueden optar por los escalafones seguridad, bomberos y comunicaciones, forman parte del Personal Subalterno de la Institución, se subdivide en Suboficiales Superiores, Suboficiales Subalternos y Agentes. Desde su incorporación cuentan con estado policial.

3. Escalafón Técnico, cuentan con jerarquía de Suboficiales y Agentes, pero acorde a determinadas especialidades (técnico, computación, servicio, documentología, entre otros). Cuentan con estado policial, pero a diferencia de los anteriores no portan armamento.

4. Personal de Seguridad y Defensa, no cuentan con estado policial y se rigen por el Estatuto del Personal Civil de la Policía Federal Argentina - (Decreto Ley 6581/58). En este caso el ingreso es por concurso, pudiendo ingresar como médicos, odontólogos, abogados, electricistas, calderitas, ascensoristas, etc.

Desde el ingreso a los Institutos de Formación o a los Cursos de Ingreso, la persona adquiere estado policial; esta situación jurídica implica la obtención de derechos y la aceptación de deberes. El estado policial subsiste aún cuando el agente abandona la Institución para acogerse a los beneficios del retiro, la única excepción se da en los casos de baja, que puede ser motivada por sentencia judicial firme, imposición de pena privativa de libertad de cumplimiento efectivo, o inhabilitación absoluta o especial para el desempeño de funciones pública, o resolución firme dictada en sumario administrativo que imponga la sanción de cesantía o exoneración.

La normativa policial establece los derechos que lo asisten, relativos a la estabilidad del empleo, al pago de la remuneración mensual, a compensaciones e indemnizaciones, al goce de licencias y permisos. Pero al mismo tiempo exige al personal el cumplimiento de deberes relacionados con su condición policial, la abstención de actos indecorosos en la vida pública y privada, el correcto uso y

mantenimiento y de los bienes provistos para el desempeño de su función, la realización de estudios psicofísicos, la asistencia a cursos de capacitación y la observancia del Código de Conducta Ética para los funcionarios encargados de cumplir la Ley.

El personal cuenta con las siguientes licencias: licencia ordinaria anual[5]; licencias especiales por fallecimiento de padres; cónyuge o hijos; matrimonio; nacimiento de hijos; maternidad; enfermedad o accidente; adopción y donación de órganos; y los siguientes permisos: por estudios; por exámenes. El personal de Auxiliares de Seguridad y Defensa cuenta además con licencias por razones particulares y de atención de familiares enfermos.

El régimen de ascensos del personal, depende de la calificación obtenida a lo largo del año, para lo cual se tendrá en cuenta las aptitudes morales, profesionales, físicas e intelectuales, conducta, concepto, participación en cursos regulares y especiales y todo otro antecedente que sirva para evaluar las condiciones generales del calificado. Para estas tareas se establecen las llamadas Juntas de Calificaciones, compuestas por personal de Oficiales con jerarquía no inferior a Subcomisario.

Las Juntas de Calificaciones serán organismos asesores del Jefe de la Policía Federal Argentina, las deliberaciones de las Juntas tendrán carácter secreto. El Decreto N° 1866/83 - Reglamentación de la Ley para el Personal de la P.F.A, establece cuatro Juntas de Calificaciones y una Junta Superior, según la jerarquía del personal que se deba calificar, garantizando la representatividad de todas las áreas[6] que integran la Institución.

Los agentes que no están conformes con la calificación recibida, tienen la posibilidad de interponer recursos.

La Ley N° 21.965 – Ley para el Personal de la Policía Federal Argentina, en los

[5] Hace referencia a las vacaciones que tiene derecho el personal policial. Período que puede ser fraccionado, teniendo en cuenta la cantidad de días. Según el Art. 350 del Decreto N° 1866/83 Reglamentación de la Ley para el Personal de la P.F.A.- La licencia ordinaria será concedida teniendo en cuenta los años de servicio prestados en la Institución, de acuerdo a la siguiente escala: a) De uno (1) a cinco (5) años de servicio, veinte (20) días corridos; b) De cinco (5) a diez (10) años de servicio, veinticinco (25) días corridos; c) De diez (10) a quince (15) años de servicio, treinta (30) días corridos; d) De quince (15) a veinticinco (25) años de servicio, treinta y cinco (35) días corridos; y e) Más de veinticinco (25) años de servicio, cuarenta (40) días corridos

[6] La Policía Federal Argentina se encuentra conformada por distintas Superintendencia, donde cada una cumple una función específica, acorde la O.D.I. N° 210 de fecha 07 de Noviembre del año 2022, se encuentra integrada por dieciocho Superintendencias (Planeamiento y Desarrollo Estratégico, Bienestar, Investigaciones Federales, Drogas Peligrosas, Bomberos, Administración, Intervención Territorial, Agencias Federales, Personal, Instrucción y Derechos Humanos, Policía Científica, Transporte, Tecnologías de la Información y Comunicaciones, Asuntos Internos e Inspectoría General, Seguridad y Custodia, Aviación Federal, Inteligencia Criminal, Cooperación Policial Internacional, Instrucción y Formación Académica).

artículos 55 al 61 establece el régimen de promociones para el personal. Los ascensos se otorgan siempre al grado inmediato superior. Tendrá carácter de ordinario o extraordinario y a quien le fuera otorgado, le crea la obligación de prestar servicio efectivo durante UN (1) año como mínimo, de acuerdo con lo que determine la Reglamentación de esta Ley.

Los ascensos ordinarios se efectúan anualmente para satisfacer los intereses institucionales y mantener una adecuada proporcionalidad, entre los ingresos y egresos y abarcará al personal que hayan cumplido todas las exigencias que establece el Decreto N° 1866/83 - Reglamentación de la Ley para el Personal de la P.F.A en su artículo 312 (tener en el grado el tiempo mínimo cumplido; estar comprendido en la primera fracción o en el fuera de fraccionamiento; reunir las condiciones profesionales y de aptitud psicofísica; haber aprobado los cursos correspondientes en cada grado de conformidad con los planes de estudio aprobados por la jefatura, y ser calificado apto para el ascenso por la Junta de Calificaciones).

Los ascensos extraordinarios podrán producirse en los casos de acto destacado del servicio, cuyo mérito se acredite fehaciente y documentadamente, por pérdida de las aptitudes psíquicas y/o físicas a causa de un acto destacad de servicio; por pérdida de la vida en las mismas circunstancias precedentes, lo que determina que se produzca ascenso post-mortem.

En el caso de los ascensos extraordinarios serán concedidos por el Poder Ejecutivo Nacional o por el Jefe de la Policía Federal Argentina, de acuerdo al grado del promovido. Cuando se trate de ascensos post-mortem o el promovido se encuentre llamado a prestar servicios o retirado, serán otorgados por el Poder Ejecutivo Nacional a propuesta del Jefe de la Policía Federal Argentina. Estos ascensos extraordinarios serán previamente considerados por las Juntas de Calificaciones que en cada caso correspondan.

Antecedentes Históricos del Estrés Laboral.

El concepto de estrés se remonta al año 1926, siendo considerado Hans Selye un joven fisiólogo y médico austrohúngaro, estudiante de segundo año de la carrera de medicina en la Universidad de Praga, el pionero en la investigación de la fisiología del estrés, quien desarrolla una línea de investigación en base a los planteamientos previos existentes hasta ese momento.

Selye observó que todos los enfermos a quienes estudiaba, indistintamente de la enfermedad propia, presentaban síntomas comunes y generales: cansancio, pérdida del apetito, baja de peso, astenia, etc. Esto llamó mucho la atención y lo denominó el "Síndrome de estar Enfermo". (Selye, H, 1930).

En 1936 dirigió su interés al estudio de la reacción de las ratas de laboratorio ante agentes estresantes de distinta naturaleza (frío, calor, ejercicio físico, inyección de agentes químicos,…) concluyendo que, independientemente de los estímulos utilizados, las respuestas de los animales eran muy similares. Causando alteraciones orgánicas a las que luego llamó "estrés biológico".

Con el tiempo pudo observar que no solamente los agentes físicos nocivos causan estrés, sino también las demandas sociales a las que el hombre tiene que adaptarse. Por lo que se comenzó a considerar al estrés como un fenómeno por sobretodo psicológico aunque sea activado muchas veces por causas orgánicas.

El trabajo de Selye, consulta obligada en el campo del estrés, presenta tres importantes aportaciones:

1) el estrés es una respuesta no específica (independiente de la naturaleza de sus desencadenantes),

2) la respuesta de estrés tiene una marcada naturaleza procesual o sindrómica (alarma-resistencia-agotamiento), y

3) la cronicidad del estrés, unida a la ausencia de mecanismos eficaces para paliar esta experiencia, incrementa la vulnerabilidad del organismo a la enfermedad.

Estas primeras acepciones tienen como denominador común que el estrés es conceptuado como una "respuesta".

Capítulo II – Conceptualizaciones Generales (Policía – Estrés).

Policía.

Los orígenes etimológicos de la palabra policía, deriva del idioma francés y su uso data del siglo XVIII. De una manera indirecta deriva del latín politīa, y ésta del griego πολιτεία, de πολις, ciudad o ciudad Estado. De ahí derivó politeia, y designa, al Cuerpo encargado de velar por el mantenimiento del orden público y la seguridad de los ciudadanos, a las órdenes de las autoridades políticas, relacionándose también con el concepto del buen orden que se observa y guarda en las ciudades y repúblicas, cumpliéndose las leyes u ordenanzas establecidas para su mejor gobierno.

A lo largo de la historia, las organizaciones sociales han procurado satisfacer la necesidad de convivir de forma pacífica, evitar los excesos individuales y asegurar el bienestar colectivo; en tal sentido, Gonzalo Jar Couselo manifiesta: Hablar de policía significa remontarse a los orígenes de la constitución de los primeros núcleos de comunidad organizada, como representación evidente de la autoridad ejercida por los que, en cada momento, detentaban el poder.

Con la Revolución Francesa (1789) surge la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano, que en su artículo 12 establece la garantía de los derechos del hombre y del ciudadano necesita de una fuerza pública. Esta fuerza se instituye, por tanto para beneficio de todos y para la utilidad de aquellos que la tienen a su cargo.

Señala Jar Couselo, que durante el siglo XIX se perfilaron los dos modelos más importantes de policía: el anglosajón (inglés) y el continental europeo (francés).

El modelo anglosajón establece una separación absoluta entre Ejército y Policía, fruto de la corriente de pensamiento que negaba la aplicación del derecho militar a la población civil. En ese contexto, la policía era concebida como el cuerpo de seguridad de la sociedad local, era administrada y dirigida por la autoridad local; esto significa que la autoridad central solo podía actuar en jurisdicción local por medio de la policía del lugar. La única excepción al modelo lo constituyó la policía de investigaciones, que tenía facultad de actuación en todo el reino.

El modelo continental europeo se caracterizaba por conformar una estructura organizacional de tipo militarizada, centralista, distanciada de la sociedad y con presencia en todo el territorio.

Concepto.

Cuando hablamos de policía partiendo de las modernas doctrinas, hacemos referencia a la paz, la convivencia pacífica, a la armonía social, que el Estado está en la obligación de garantizar en beneficio común. (Delgado Mallarino, 1993).

La policía es una fuerza de seguridad encargada de mantener el orden público y la seguridad de los ciudadanos, encontrándose sometida a las órdenes de las autoridades políticas de turno. Se llama también policía a cada agente perteneciente a dicha organización. (Julián Pérez Porto y Ana Gardey. Publicado: 2010. Actualizado: 2013)

La palabra policía en sí misma, es asociada con la seguridad pública, la vigilancia, el orden y la represión. Un órgano inmerso dentro de la administración pública que sirve para la aplicación de la justicia. Actualmente, esta palabra se considera como un cuerpo organizado que permite conservar el orden público, prevenir y combatir el delito. (Hernández Franyuti, 2005)

De acuerdo con el Diccionario de la Lengua Española, la palabra policía refiere a un cuerpo encargado de velar por el mantenimiento del orden público y la seguridad de los ciudadanos, a las órdenes de las autoridades políticas. Por su parte, Sotelo define a la policía como un organismo civil armado, que tiene a su cargo velar porque se cumplan la Constitución, las leyes y los reglamentos que de ella emanan, protegiendo la vida humana y la propiedad, para hacer más segura, agradable y cómoda la convivencia social.

Delgado Mallarino ha señalado que existen diversas acepciones del término policía, dentro de las cuales podemos destacar la policía como:

a) Poder: se refiere a la facultad que tiene el Estado a través de sus agentes. Normalmente se le reconoce en los textos constitucionales la capacidad de limitar las libertades y derechos, cuando esto implique el aseguramiento de la comunidad.

b) Función: dice el autor, se refiere a la actividad permanente y constante, tendiente a preservar la armonía y el orden social.

c) Servicio: es una obligación a cargo del Estado, cuyo fin es satisfacer las necesidades de seguridad y mantenimiento de la paz y el orden público de una nación.

d) Norma: es el conjunto de prerrogativas que facultan al Estado, a través de sus agentes, para llevar a cabo acciones con el fin de impedir que se violen las normas en perjuicio de la comunidad social.

e) Institución: este autor entiende la policía como institución al ser un cuerpo civil, de carácter permanente y que se encuentra a cargo del Estado, con principios, objetivos, políticas e ideologías específicas.

Podemos mencionar asimismo los siguientes aportes que son propios de una institución policial, como ser: prevenir toda perturbación del orden público, de todo atentado o acción terrorista, actos de sabotaje y cualquier hecho que conlleve subvertir el orden constitucional, proveer la seguridad de funcionarios, agentes, empleados y bienes del estado, proveer la custodia de funcionarios, controlar el tránsito público y aplicar las disposiciones que lo rigen, colaborar con los organismos de la minoridad en la policía de seguridad de los menores, vigilar las reuniones públicas, adoptando las medidas necesarias para asegurar su normalidad, recoger las cosas perdidas y abandonadas; dictar medidas preventivas y determinar la organización del servicio de lucha contra el fuego y otros estragos, por si o en coordinación con las autoridades nacionales, provinciales, municipales o de defensa civil competentes en la materia, entre otras. (Ley 21.965, Decreto 1866/83 de la Policía Federal Argentina). (Torres 2009).

La Policía en todas sus esferas, se caracteriza por ser una institución del Estado que tiene por misión garantizar, mantener y restablecer el orden interno; prestar protección y ayuda a las personas, y a la comunidad; garantizar el cumplimiento de las leyes y la seguridad del patrimonio público y privado; prevenir, investigar y combatir la delincuencia; con el propósito de defender a la sociedad y a las personas, a fin de permitir su pleno desarrollo, en el marco de una cultura de paz y de respeto a los derechos humanos. La visión de esta institución es ser una policía moderna, eficiente y cohesionada al servicio de la sociedad y del Estado; comprometida con una cultura de paz, con vocación de servicio y reconocida por su respeto irrestricto a la persona, los

derechos humanos, la constitución y las leyes, por su integración con la comunidad, por su honestidad, disciplina y liderazgo de sus miembros. (Torres 2009).

Estrés.

Martínez y Díaz (2012) sostienen que el fenómeno del estrés se lo suele interpretar en referencia a una amplia gama de experiencias, entre las que figuran el nerviosismo, la tensión, el cansancio, el agobio, la inquietud y otras sensaciones similares, como la desmesurada presión escolar, laboral o de otra índole. Igualmente, se lo atribuye a situaciones de miedo, temor, angustia, pánico, afán por cumplir, vacío existencial, celeridad por cumplir metas y propósitos, incapacidad de afrontamiento o incompetencia interrelacional en la socialización.

Según Richard Lazarus y Susan Folkman (1984) definen al estrés como conjunto de relaciones particulares entre la persona y la situación, siendo la situación valorada como algo que grava o excede sus propios recursos y pone en peligro su bienestar personal. Enfatizan los factores psicológicos o cognitivos y el proceso de evaluación.

Guerrero Barona (1999) expone que el estrés se origina a partir de estímulos físicos y sociales que someten a las personas a demandas que no pueden satisfacer de forma adecuada al tiempo que perciben las necesidades de satisfacerla. Se produce entonces un desajuste entre demandas ambientales y recursos disponibles.

Como podemos observar la definición del término estrés ha sido muy controvertida desde el momento en que se importó para la psicología por parte del fisiólogo canadiense Selye (1956). El estrés ha sido entendido como respuesta, como estímulo y como interacción.

Se considera que el estrés se produce como consecuencia de un desequilibrio entre las demandas del ambiente (estresores internos o externos) y los recursos disponibles del sujeto (Lazarus y Folkman, 1986). De tal modo, los elementos a considerar en la interacción potencialmente estresante son: variables contextuales

propias del ámbito laboral, variables individuales del sujeto que se enfrenta a la situación y consecuencias del estrés.

El estrés ocurre siempre que hay un desajuste entre la amenaza percibida y la habilidad percibida para hacerle frente. (Lazarus R., 2000).

Conceptualizaciones acerca del estrés.

El estrés es un problema que se presenta cada vez más frecuente. Es un término complejo y a la vez de uso común en la sociedad actual, no existiendo aún consenso en su definición, ya que se puede abordar indistintamente como estímulo, como respuesta o como consecuencia. Tal como señala Naranjo (2009).

El estrés es un tema de interés y preocupación para diversos científicos de la conducta humana, por cuanto sus efectos inciden tanto en la salud física y mental, como en el rendimiento laboral y académico de la persona; de la misma manera provoca preocupación y angustia por lo cual puede conducir a trastornos personales, desórdenes familiares e incluso sociales. Por ello, es importante aprender a prevenir y controlar el estrés, ya que quien no lo hace puede poner en peligro su salud y su tranquilidad, mientras que quien conoce y pone en práctica acciones adecuadas para prevenirlo y afrontarlo puede disfrutar de un estilo de vida más sano y más satisfactorio. (Naranjo 2009).

Es una respuesta natural en el ser humano, similar a un mecanismo de defensa o protección intrínseca, que genera dos respuestas, lucha o huida, si el individuo percibe que puede enfrentar la situación y superarla, lucha, por el contrario, si se siente amenazado y débil, huye. (Rostagno 2015).

a) Definiciones.

Según Sierra, Ortega y Zubeidat (2003) el origen del término estrés se encuentra en el vocablo distrés que significa en inglés antiguo pena o aflicción, con el uso frecuente se ha perdido la primera sílaba. Se trata de un proceso adaptativo y de

emergencia, siendo imprescindible para la supervivencia de la persona, éste no se considera una emoción en sí mismo, sino que es el agente generador de las emociones. En todo caso, el estrés es una relación entre la persona y el ambiente, en la que el sujeto percibe en qué medida las demandas ambientales constituyen un peligro para su bienestar, si exceden o igualan sus recursos para enfrentarse a ellas. La vivencia del estrés como positivo o negativo va a depender de la valoración que realiza el individuo de las demandas de la situación y de sus propias capacidades para hacer frente a las mismas. Según esto, el ser humano se enfrenta continuamente a las modificaciones que va sufriendo el ambiente, percibiendo y reinterpretando las mismas con objeto de poner en marcha conductas en función de dicha interpretación. (Sierra, Ortega y Zubeidat 2003).

Desde el punto de vista de la psicología, Cano (2002) indica que el estrés ha sido entendido desde los enfoques siguientes:

- Como estímulo en el cual el estrés es capaz de provocar una reacción o respuesta por parte del organismo.
- Como reacción o respuesta donde el estrés se puede evidenciar en cambios conductuales, cambios fisiológicos y otras reacciones emocionales en el individuo.
- Como interacción en el que el estrés interactúa entre las características propias de cada estímulo exterior y los recursos disponibles del individuo para dar respuesta al estímulo.

Autores como Durán (2010) conceptualiza al estrés como una respuesta adaptativa, mediada por las características individuales y/o procesos psicológicos, la cual es a la vez consecuencia de alguna acción, de una situación o un evento externo que plantean a la persona especiales demandas físicas y/o psicológicas. Se asume, así como un "mecanismo de defensa", que conlleva un conjunto de reacciones de adaptación del organismo.

Por su parte la Comisión Europea 1999 define al estrés como el "conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación."

b) Síntomas.

Sánchez (2011) refiere que el estrés afecta órganos y funciones de todo el organismo. Desde sus conceptualizaciones el autor antes referido distingue veinte síntomas, muchos de los cuales son similares a los señalados por la Organización Mundial de la Salud en el año 2008, es así que se distinguen:

- Síntomas a nivel emocional: se manifiesta mediante la depresión o ansiedad, irritabilidad, miedo o temor, nerviosismo, inseguridad, dificultades para concentrarse, bajo estado de ánimo.
- Síntomas a nivel físico: se refiere a presentar las manos frías o sudorosas, hiperventilación, dolor de cabeza, fatiga, mareos, náuseas, temblores, taquicardia, tensión muscular, insomnio, indigestión, boca seca, sarpullidos, disfunción sexual, diarrea o estreñimiento, entre otros.
- Síntomas a nivel conductual: se evidencia a través de risa nerviosa, reacciones impulsivas, trato brusco a los demás, incremento del consumo de tabaco, alcohol y otras drogas, aumento o disminución del apetito, llantos, rechinar los dientes o apretar las mandíbulas, tartamudez u otras dificultades del habla.
- Síntomas a nivel cognitivo: mediante la excesiva autocrítica, dificultad para concentrarse y tomar decisiones, olvidos, preocupación por el futuro, pensamiento repetitivo, excesivo temor al fracaso.

Uno de los primeros síntomas en aparecer es el nerviosismo, un estado de excitación en el que el sistema nervioso responde de forma exagerada o desproporcionada a estímulos considerados normales. El consumo de tabaco, o de

alcohol y café u otras sustancias estimulantes, son la causa más común de nerviosismo y falta de equilibrio en el sistema nervioso. La ansiedad también suele ser punto común en personas que se sienten estresadas. Se trata de un trastorno psicosomático, que comienza afectando a la mente, pero acaba repercutiendo sobre diversos órganos del cuerpo, produciendo taquicardia, dolor de estómago, colon irritable con alternancias entre estreñimiento y diarrea, entre otros. (Sánchez 2011).

c) Fases.

Generalmente, el estrés no sobreviene de manera repentina. El organismo del ser humano posee la capacidad para detectar las señales de que se está ante un evento productor de este. Desde que aparece hasta que alcanza su máximo efecto, se pasa por tres etapas: alarma, resistencia y agotamiento. (Naranjo 2009).

- La fase de alarma: se refiere al aviso claro de la presencia de un agente estresante. Las reacciones fisiológicas ante este agente son las primeras que aparecen para advertir a la persona que debe ponerse en estado de alerta una vez percibida la situación; por ejemplo, cuando hay exceso de trabajo o estudio, esta fase puede hacerle frente y resolver esto de la mejor forma posible, con lo cual la verdadera señal de estrés no llega a materializarse. Cuando la barrera estresante supera a la persona y esta se da cuenta de que sus fuerzas no son suficientes, puede decirse que toma conciencia del estrés existente, lo cual la sitúa así en la fase de alarma.

- La fase de resistencia: se presenta cuando el estrés prolonga su presencia más allá de la fase de alarma. En esta, la persona intenta continuar enfrentado la situación, pero se da cuenta de que su capacidad tiene un límite y, como consecuencia de esto, se frustra y sufre. Empieza a tomar conciencia de que está perdiendo mucha energía y su rendimiento es menor, lo cual la hace tratar de salir adelante, pero no encuentra la forma; esto hace que esta situación se convierta en un círculo vicioso, sobre todo cuando va acompañada de ansiedad por un posible fracaso.

- La fase de agotamiento: es la fase terminal del estrés. Esta se caracteriza por la fatiga, la ansiedad y la depresión, las cuales pueden aparecer por separado o simultáneamente. La fatiga incluye un cansancio que no se restaura con el sueño nocturno, generalmente va acompañada de nerviosismo, irritabilidad, tensión e ira. Respecto de la ansiedad, la persona la vive frente a una diversidad de situaciones, no solo ante el agente estresante, sino también ante experiencias que normalmente no se la producirían. En cuanto a la depresión, la persona carece de motivación para encontrar placenteras sus actividades, sufre de insomnio, sus pensamientos son pesimistas y los sentimientos hacia sí misma son cada vez más negativos.

d) Causas.

Para Naranjo (2009) cualquier situación que la persona perciba como una demanda o una amenaza que exija un rápido cambio es generador de estrés.

Sin embargo, debe recordarse que no todas las situaciones ni todos los factores estresantes son negativos. Por ejemplo, obtener un buen resultado en una prueba académica o ser ascendido en el trabajo pueden causar estrés de una forma positiva. Además, dependiendo de la forma en que se perciban los diversos factores estresantes, se producen distintos impactos en las personas. En general, puede decirse que existen dos grandes fuentes fundamentales del estrés. En primer lugar, están los agentes estresantes que provienen de circunstancias externas como del ambiente, de la familia, del trabajo, del estudio, entre otras. En segundo lugar, se encuentra el estrés producido por la persona misma, es decir, por sus propias características de personalidad y por su forma particular de enfrentar y solucionar los problemas. (Naranjo 2009).

Furnham (2011) menciona como causas del estrés dos fuentes principales:

Aquellas relativas al trabajo: como las exigencias mismas del trabajo (toma de decisiones, presión del tiempo, supervisión constante, infraestructura obsoleta, políticas laborales inadecuadas, trabajos forzosos y pocos remunerados, salario emocional

ausente, etc.), conflicto de funciones, ambigüedad de funciones, cargas de trabajo inequitativas, estrés por responsabilidad excesiva, falta de apoyo social que conlleva a un estrés provocado por aislamiento y/o desprecio social, poca o nula participación en las decisiones empresariales, estrés causado por el proceso de retroalimentación deficiente luego de la evaluación del desempeño, estrés debido a malas condiciones de trabajo, estrés que se deriva de los procesos de adaptación, estrés debido a los programas de ascenso y promoción deficientes que estancan el crecimiento y desarrollo profesional, y el estrés causado por tener dos trabajos a la vez, que demandan tiempo y esfuerzo por igual.

Aquellas derivadas de la personalidad: destacándose tres fundamentales, los preocupados-ansiosos que tienen cierto tinte de neurosis y estabilidad, los de influencia-fatalistas y los de personalidad frenética, cada uno afrontando crisis de estrés desde su visión y mecanismos psicológicos de defensa.

e) Clasificación.

Según Fernández y Vásquez 2013 el estrés también se clasifica en dos subtipos:

1. Estrés físico: es producido por el desarrollo de una enfermedad, por una infección aguda, por traumas, embarazo, etc.,
2. Estrés mental: es aquel que se produce por angustias, preocupaciones en muchos casos de tipo afectivo, problemas en el trabajo, entre otros.

Ramos (2018) propone algunos tipos de estrés basados en la causa que los origina:

1. Estrés producido por las relaciones interpersonales; cuando las relaciones con otras personas carecen de confianza se entiende que el proceso comunicacional es inadecuado, de ello surgen tensiones emocionales y psicológicas en diferentes niveles y a nivel laboral, insatisfacción.
2. Estrés relacionado con el desarrollo de la carrera profesional, por lo general este es un panorama recurrente en las instituciones públicas, la falta o ausencia de presupuesto coarta al trabajador la posibilidad de crecer

profesionalmente, de instruirse, y tener acceso a promociones y ascensos basados en méritos.

3. Estrés producido por la estructura y el clima organizacional; políticas mal definidas, jerarquía muy verticalizada, clima organizacional en niveles muy bajos, comunicación deficiente entre trabajadores y autoridades, entre otras, son fuentes potenciales de estrés laboral que conlleva a índices altas de insatisfacción y bajo desempeño.

Estrés y Enfermedad.

La Medicina ha constatado por años las enfermedades producto del estrés. El concepto de reacciones de estrés, se recoge en distintos apartados de la sección de psiquiatría de la clasificación internacional de las enfermedades de la organización mundial de la salud (CIE-10). El manual diagnostico y estadístico de la asociación psiquiátrica norteamericana, en su versión (DSM-IV), incluye un código representativo de la intensidad del estrés. Los factores de estrés son múltiples y variados, y su clasificación y estudio detallado resulta necesario para poder entender su intervención precisa en la patogénesis de los diferentes tipos de trastornos asociados con el estrés. (Torres 2009)

Los estilos de vida actual, son cada día más demandantes, generando un incremento notable de las cargas de todo tipo de tensión que hay que sobrellevar, lo cual puede producir la aparición de diversas patologías. (Torres 2009)

Sin embargo, como ya se viene desarrollando, el estrés es un concepto complejo que involucra una multiplicidad de factores y procesos interrelacionados, determinándose así, que no depende exclusivamente de las presiones o amenazas del medio, el hecho que una persona enferme (en las mismas condiciones otras gozan de excelente salud), sino de la conjunción singular de todas las variables intervinientes en juego. (Lazarus y Folkman 1984).

Una distinción importante que se ha realizado a lo largo de los últimos años, con respecto a las enfermedades que sobrevienen a consecuencia del estrés, es la

clasificación en dos grandes grupos: las enfermedades por estrés agudo y por estrés crónico. (Chávez 2014).

1 Enfermedades por estrés agudo.

Son aquellas que aparecen en los casos de exposición breve e intensa a los agentes lesivos, en situaciones de gran demanda que el individuo debe solucionar. Aparece en forma súbita, evidente, fácil de identificar y generalmente es reversible. Las enfermedades que habitualmente se observan por estos efectos son: trastornos por estrés agudo, ataques de pánico, fobias, úlceras, cefaleas, contracturas musculares, entre otros muchos síntomas posibles. (Chávez 2014)

2 Enfermedades por estrés crónico.

La persistencia de los agentes estresantes durante meses o años, produce enfermedades de carácter más permanente, de mayor importancia y de una mayor gravedad. El estrés genera inicialmente alteraciones fisiológicas, pero su persistencia crónica produce serias alteraciones de carácter psicológico y en ocasiones falla de órganos o funciones vitales. Algunas de las alteraciones más frecuentes, suelen ser: dispepsia, gastritis, insomnio, colitis nerviosa, migraña, depresión, agresividad, disfunción familiar, trastornos sexuales, disfunción laboral, hipertensión arterial, adicciones, etc. (Chávez 2014).

Consideraciones generales sobre el estrés laboral.

El estrés laboral se puede definir como las situaciones en que la persona percibe a su ambiente de trabajo como amenazador para sus necesidades de realización personal o profesional o para su salud física o mental, lo que perjudica su integración en su ámbito de trabajo. (Franca; Rodrigues, 2005).

El estrés laboral puede verse también como cualquier fuerza que conduce a que un factor psicológico o físico vaya más allá de sus límites de estabilidad y produzca tensión en el individuo. (Cooper, Cooper; Eaker, 1988).

Para Siegrist (1996), el estrés laboral se asocia al desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa en el trabajo. El esfuerzo en el trabajo se empeña como parte de un

proceso de intercambio que se organiza socialmente, cuyas recompensas sociales se distribuyen por medio de tres sistemas de transmisión: dinero, estima y oportunidades de carrera. Cuando existe una falta de equivalencia entre costos y beneficios o un alto control y una baja recompensa, se puede producir un estado de angustia y estrés, con propensión hacia reacciones a nivel emocional y fisiológico.

Según la Organización Mundial de la Salud OMS (2004), es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación. (Torres 2009)

Desde una perspectiva integradora del estrés laboral, podríamos indicar que éste aparece cuando el individuo percibe en su ambiente un desajuste entre lo que se le demanda y los recursos con lo que cuenta. Se pone en marcha un proceso de evaluación y análisis de la situación. Este aspecto subjetivo es fundamental en el proceso de desarrollo del estrés. Si los seres humanos no damos importancia a ese desajuste o no queremos responder a él, no vamos a conceptualizar la situación de estrés como tal y puede que no nos active. Sin embargo, si el sujeto percibe que esa discrepancia es de algún modo amenazante para él y/o le resulta importante responder a ella, entonces va a empezar a plantearse las posibles alternativas de solución, apareciendo lo que se denomina “afrontamiento” de la situación. (Duran Duran y Montalban Peregrin 1998).

El sujeto pondrá en marcha estrategias que pueden actuar a distintos niveles para acabar con esa discrepancia o desajuste. Ello dará lugar a variados efectos tanto en el ámbito organizacional como individual. Si el sujeto afronta la situación de una forma acertada esos efectos no tendrán mayor trascendencia. Pero, si sus estrategias no son efectivas, y la situación de estrés se prolonga en el tiempo, es entonces cuando aparecen los efectos y consecuencias de carácter más permanente y negativo para el propio sujeto y para su organización.

Esa energía que nos servía para actuar y afrontar la situación de alguna forma se vuelve contra nosotros. En este proceso en particular, aparecen también una serie de variables moduladoras tanto procedentes del ambiente, como el apoyo social, por ejemplo; o bien, del propio sujeto, como ser principalmente sus características de

personalidad, que pueden actuar amortiguando o favoreciendo la aparición de los efectos negativos del estrés. (Duran Duran y Montalban Peregrin 1998).

Endurecimiento Profesional.

Una aproximación a las enfermedades profesionales del policía al comienzo de su carrera manifiesta un compromiso muy profundo, pero con el transcurso del tiempo comienzan a sentir frustraciones que llegan a atormentarles en el desarrollo de su profesión. Puede ocurrir que algunos policías intenten convivir con este estrés, liberándose de él en parte y atenuando sus reacciones. Poco a poco acaban por convertirse en personas indiferentes y despreocupadas, agotadas físicamente, deprimidas y cínicas. Este cinismo hace referencia al endurecimiento emocional que llegan a desarrollar y que no es beneficioso para el trabajo, ni para la vida familiar. Crean un escudo de protección contra tanto ataque que termina siendo perjudicial. (Brufao Cudriel 2014)

Señala Brufao Cudriel (2014) aunque resulte extraño los policías más ilusionados y comprometidos con su profesión son los que están expuestos con mayor intensidad al síndrome del quemado. Los especialistas en la materia como Nielsen y Horn (EEUU) coinciden en que existen componentes físicos, psicológicos y de comportamiento en el agotamiento profesional. Este síndrome se desarrolla en el seno de un complejo dinámico y activo de múltiples intercambios entre una persona y su entorno laboral. El policía es un mediador social, es un agente de cambio social que está en contacto con distintos sectores sociales conflictivos.

El entorno les lanza mensajes negativos, que el policía tiene que ir asimilando y analizando, de tal manera que no dañe su cuadro de trabajo para el que ha sido preparado. (Brufao Cudriel 2014)

Estrés en el ámbito policial.

En una revisión de estudios sobre estrés policial, es posible encontrar diversos autores, que clasifican el trabajo policial como la profesión más peligrosa, desde un punto de vista emocional, como aquellos otros que afirman que las presiones del trabajo

policial no son ni extremas, ni peores que las de muchas ocupaciones. No obstante, la idea más extendida en la literatura, hace referencia a que el policía está sometido a un alto nivel de estrés en sus tareas diarias. (Durán Duran y Montalban Peregrin 1998).

A los factores propiamente añadidos del trabajo en sí y a las condiciones en que se lleva a cabo este, hay que agregar las especiales relaciones que este trabajo desarrolla en relación a la masa social con que se rodea, lo cual parece aumentar la vulnerabilidad física y psíquica del trabajador. (Davidson y Veno 1980).

El personal policial, no solo sufre los cambios sociales y políticos propios de cada época, sino que se le suma, como organización pública, una complejidad de funciones y atribuciones asignadas normativamente. (Torres 2009)

La primer función del policía es la acción preventiva-represiva concreta, el control, la aprehensión, pero a su vez se les exige que sean respetuosos, atentos, autocontrolados, incluso al ser fuertemente provocados por diferentes sujetos. Provocaciones que no faltan a cada instante ya que trabajan con personas segregadas socialmente, podría decirse. (Durán Duran y Montalban Peregrin 1998).

Algunas personas o grupos reaccionan hacia el policía no como un individuo, sino más bien como un estereotipo, incluso fuera del trabajo, el policía debe aceptar prejuicios, miedos, suspicacia y a veces hostilidad de un amplio segmento de la sociedad. Así, el trabajo policial deviene en uno de los pocos trabajos que tiene un efecto negativo, que puede abarcar la vida total del trabajador. (Durán y Montalban Peregrin 1998).

Pérez Bravo (2006), señala que otros aspectos vinculados al estrés en policías corresponden al entorno conflictivo y arriesgado, donde en ocasiones, se desarrolla su labor, sobre todo, cuando debe actuar o intervenir en situaciones de seguridad y atención ciudadana. Suele ocurrir que las intervenciones policiales aparentemente resultan ser inofensivas, pero pueden complicarse hasta convertirse en situaciones críticas y peligrosas. Asimismo, es de destacar, que las herramientas de trabajo del

policía (el arma, la defensa y/o bastón policial) generan o añaden un riesgo que puede considerarse como factor de estrés. (Torres 2009).

Si bien existen diferencias interpersonales entre un policía y otro, hay situaciones comunes que provocan un desmoronamiento del individuo: el miedo a ser dañado, amenazado o puesto a prueba; las herramientas de trabajo, que si bien pueden dar la sensación de poder, genera otros tipos de riesgo; la desvalorización social con respecto a la figura del policía; que la recompensa por su labor solo sea la satisfacción personal; las jornadas extensas de labor que debilita los lazos afectivos, etc. Son situaciones clichés dentro de la organización policíaca. (Pérez Bravo 2006)

Alegre (2009) señala que si bien hay excesivos signos indicadores del stress como: depresión, insatisfacción ante la vida, bajo rendimiento, afecciones psicosomáticas; las salidas que se otorgan, son objetos de consumo como psicofármacos, analgésicos, o soluciones superficiales, como por ejemplo, hacer más deporte. Es por esto, que se menciona como fundamental, la necesidad de preparación psíquica adecuada en policías.

Autores, como Pérez Bravo y otros (2006) consideran que es necesario que el agente de policía reúna una serie de requisitos o condiciones que le ayuden a enfrentar con éxito cualquier tipo de situación estresante, critica o peligrosa que pueda surgir en sus intervenciones policiales.

El personal policial sufre un importante estrés, que se va incrementando a medida que avanza su carrera profesional dentro de una Institución, y si bien es aceptable cierto grado de tensión, no todos los policías lo resuelven de manera adecuada. (Ferrer 2002).

En muchos de ellos, las exigencias, las órdenes impartidas le generan miedo, incompetencia, enojo y sensación de inutilidad y culpa, todas manifestaciones que pueden producir respuestas psicológicas y físicas mórbidas. Frente a esto, emplean diversos mecanismos para superar y procesar el estrés; algunos de ellos producen

consecuencias negativas, como la evasión del problema, la idealización de las situaciones (interpretación de los acontecimientos como a la persona le gustaría que fueran y no como realmente son), el aislamiento social y la autocrítica excesiva. Por el contrario, las estrategias que incluyen afrontar el problema, la comunicación y el respaldo por parte de terceros y la manifestación de las emociones, constituyen todos enfoques positivos que reducirán el estrés. (Dyrbye 2005).

La población policial se enfrente estrechamente con el síndrome de agotamiento profesional o burnout –término que, traducido al castellano, significa quemado por el trabajo, agotado, sobrecargado, exhausto– fue descrito por primera vez por el psicoanalista Herbert J. Freudenberger en 1973, a partir de observar cambios en sí mismo y en otros profesionales (psicólogos, consejeros, médicos, asistentes sociales, enfermeros, dentistas), quienes perdían mucho de su idealismo y también de su simpatía hacia los pacientes. (Rodriguez Rodriguez 2012)

Por su parte Freudenberger describe el síndrome de estrés en el policía como un conjunto de síntomas médico biológicos y psicosociales inespecíficos, que se desarrollan en la actividad laboral como resultado de una demanda excesiva de energía. (Hernández y Marroquín 2009).

En relación al sujeto que manifiesta el síndrome, el concepto derivado de los trabajos de Maslach y Jackson (1981) lo ubica específicamente en profesionistas, inicialmente en aquellos que tienen contacto con otras personas, como pudiera ser el caso de los policías o cualquier fuerza de seguridad. (Rodriguez Rodriguez 2012)

El enfoque conceptual sostenido por Pines y otros (1981), define al estrés policial como un estado de agotamiento físico, emocional y cognitivo producido por el involucramiento prolongado en situaciones generadoras de estrés. (Torres).

Capítulo III – Estrés en la P.F.A.

El Estrés.

El estrés es un proceso general de adaptación a las distintas situaciones que nos toca vivir, y que requieren respuestas a las demandas del ambiente con recursos biológicos, psicológicos y conductuales. Se exterioriza a través de una serie de reacciones emocionales negativas (desagradables), de las cuáles las más importantes son: la ansiedad, la ira y la depresión.

Actúa como una voz interior, una petición, que interconecta lo que se vive, con el cómo se vive, el significado y valor que se da a la existencia. Alerta de aquellas situaciones que se perciben como amenazantes, peligrosas o excesivas. En muchos casos, el estrés aparece como una alerta para que se revise el estilo de vida, las prioridades y valores.

Podríamos decir que el estrés es una vivencia subjetiva, que aparece en las vidas cuando una situación se desborda, o atenta contra la integridad o bienestar personal; o bien interfiere en el alcance de una meta u objetivos. En resumen, no es tanto la situación en sí la que genera estrés, sino la valoración y el significado que se otorga a las situaciones, y que varía en cada persona.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) considera que el estrés laboral es una epidemia global. Además de ser el único riesgo ocupacional que puede afectar al ciento por ciento de los trabajadores. Generando alteración del estado de salud, ausentismo, disminución de la productividad y el rendimiento individual, aumento de enfermedades, rotación y accidentes.

Del análisis de las normativas existentes en nuestro país, que regulan los riesgos del trabajo, se observa que las mismas no se han ocupado de la prevención y protección de los riesgos psicosociales. A pesar que estos riesgos no son un tema reciente, sino que existen desde la época de la Revolución Industrial, pero hasta hace poco no eran tomados en cuenta, su importancia era menor en comparación a otros tipos de riesgos de origen laboral como el físicos, químicos, biológicos, etc.

Ser Policía - Un trabajo de tiempo completo.

La Policía Federal Argentina es una institución civil armada, creada el 24 de diciembre de 1943 mediante Decreto N° 17.750 del Poder Ejecutivo Nacional. Se organiza y funciona a bases de Decretos, por medio de los cuales se establecen sus funciones de Policía de Seguridad y Judicial en el territorio de las Provincias y Capital de la Nación, dentro de la jurisdicción del Gobierno de la Nación, depende del Poder Ejecutivo por intermedio del Ministerio de Seguridad.

Mediante Ley Orgánica establece que los integrantes de la Policía Federal Argentina deben velar por el mantenimiento del orden público y de las buenas costumbres, garantizando la tranquilidad de la población. No obstante ello, podemos observar que también se rige por distintos Reglamentos específicos y Protocolos de Acción elaborados en forma conjunta por los integrantes de la Institución y el Ministerio de Seguridad, en los cuales se establecen formas de actuar ante determinadas situaciones.

Dentro de las organizaciones del siglo XXI, se hace cada vez más evidente los problemas causados por la presión y la carga laboral que conlleva al estrés. Y como toda organización, la Policía no es ajena a esta realidad, toda vez que sus integrantes se encuentran inmersos en un proceso de continuo cambio, tanto orgánico como psicosocial, a lo que se suman las constantes exigencias del entorno laboral, lo que hace inevitable que conviva con una constante presión en el trabajo, lo que repercute en su vida fuera de la Institución policial.

La Policía Federal Argentina, en la actualidad cuenta con una Dependencia creada el 19 de mayo de 2014, bajo la órbita de la Superintendencia de Personal y Derechos Humanos, integrada con profesionales, cuya función se encuentra orientada a brindar asistencia integral a quienes hayan vivenciado situaciones traumáticas inherentes a su condición de policía, pero no fruto del estrés. Es decir su función específica contempla resguardar la salud psicofísica del personal policial y al mismo tiempo proteger al grupo familiar conviviente producto de enfrentamientos armados.

En lo que respecta al estrés laboral no cuenta con un área específica o grupo interdisciplinario cuyas tareas se avoquen a la detección y prevención del estrés en el

personal policial, teniendo en cuenta la especial función que desarrollan sus integrantes, quienes se encuentran expuestos permanentemente a un considerable riesgo.

El trabajo policial a diferencia de otras profesiones, en los que las personas cumplen determinados horarios y regresan a su vida habitual, es muy abnegado ya que no solo cumple con sus horas de trabajo, sino que al culminarla jornada continúa teniendo estado policial, con las correspondientes obligaciones que ello conlleva.

Y es justamente este estado policial lo que hace que la labor sea concebida como algo permanente, ya que las funciones y obligaciones se extiendan más allá de su horario laboral. Como lo explica el Comisario Horacio Gonzales Figoli en su Manual de Instrucción para el Personal Subalterno de la Policía Federal Argentina: Las obligaciones para el policía exceden los límites del horario de labor diaria; a ellas se debe aún franco de servicio, en la calle, y aun en su vida privada (Figoli González, 1962).

Además es necesario remarcar que el estado policial es impuesto tanto por la Ley para el Personal de la Policía Federal Argentina como el Decreto Reglamentario de dicha Ley, lo que contribuye a generar en los funcionarios policiales la sensación de que su trabajo es de tiempo completo. En pocas palabras, constituye la situación jurídica resultante del conjunto de deberes, obligaciones y derechos que las leyes, decretos y reglamentos establecen para el personal en actividad o retiro.

En este sentido podemos agregar que el capítulo II de la ley N° 21.965 (1979), establece los Deberes, Obligaciones y Derechos, para el Personal de la Policía Federal Argentina:

- Adecuar su comportamiento público y privado a las normas éticas de acuerdo al estado policial.

- No formar parte o adherir al accionar de entidades políticas, culturales o religiosas que vayan en contra de la institución, la tradición, la Patria y sus símbolos.

- Defender, mantener y aumentar el honor, la vida, la libertad y la propiedad de los individuos arriesgando su vida o integridad personal.

No obstante, en el año 1999 mediante Orden del Día Interna N° 115 la Policía Federal Argentina, estableció que la portación del armamento pasa ser obligatoria únicamente durante la prestación de servicios ordinarios o adicionales y voluntaria cuando se encuentre franco o licencias[7].

A pesar de que se haya optado por flexibilizar la legislación policial, el estado policial no es sociológicamente sólo lo que traducen las disposiciones policiales. Es más que eso, es una forma de sentir, un modo de vivir. El policía lo es durante las 24 horas del día, no solamente durante las horas de servicio. (Figoli González, 1962).

Con lo expuesto, podríamos afirmar que las obligaciones del personal policial se extienden fuera de las horas de trabajo diarias lo cual en muchos casos implica una sobre carga de estrés, ya que se tiene la obligación de no faltarle a la institución si la situación así lo requiere.

Es importante agregar que el Artículo 87 de la Reglamentación de la Ley para el personal de la Policía Federal Argentina N° 21.965, permite tanto a los oficiales y el personal subalterno en actividad, realizar servicio de policía adicional que son horas que se suman a las trabajadas diariamente, para así incrementar los ingresos. Esta autorización es bajo la condición que no repercuta o perjudique el servicio policial y al mismo tiempo que no condición en sus funciones en la Institución. Situación que lleva a que el personal sacrifique sus horas de descanso, como así también compartir tiempo con su familia.

Frente a esa realidad de exceso de horas de trabajo, es evidente que el estrés laboral adquiera relevancia, del cual pueden derivarse consecuencias negativas tanto fisiológicas como psicológicas, que afectan la salud. Y más aún si consideramos que el trabajo que realiza el personal policial, se caracteriza justamente por exigencias particulares –esfuerzos excesivos, prestaciones vertiginosas, sobrecargas de ocupaciones, extensas jornadas laborales, competencia extenuante, exposición a inclemencias de distinto tipo, entre otras– los cuales pueden actuar como factores generadores o agravantes del estrés; de lo cual surge la importancia de garantizar las condiciones de higiene y de seguridad en el trabajo.

[7] El personal policial puede usufructuar distintas licencias, anual ordinaria (Vacaciones), médicas, estudio, nacimiento, matrimonio, etc.

El policía realiza diariamente actividades que implican presiones internas, por parte de la institución (carga horaria excesiva, poco personal para cumplir con las actividades diarias, dirección y personal a cargo, etc.), como también externas, provenientes de las demandas que impone la sociedad y las familias (ausencia del hogar la mayor parte del tiempo, no poder cumplir con la función madre/padre, etc.) todo esto conlleva a un déficit en la calidad de vida, que repercute tanto en su vida personal como laboral.

Otro elemento a considerar cuando se trata el tema del estrés, es el continuo crecimiento de la sociedad, que hacen que la profesión de policía sea cada vez más complicada, no solo en lo referente al riesgo laboral sino que también en lo que hace al esfuerzo personal. Cada día es mayor la demanda de seguridad, lo que pone en evidencia que la cantidad de personal no resulta suficiente para cubrir todas las necesidades sociales, por lo cual el policía se encuentra obligado a permanecer en un estado de alerta constante, para así, cumplir en tiempo y forma con las obligaciones de la profesión.

Podemos decir entonces que el estrés se ve, se siente y se percibe en las filas policiales, y sus resultados se evidencian en enfermedades gastrointestinales, depresión, separaciones, en los modos de relacionarse con los compañeros de trabajo, problemas adaptativos, violencia familiar, tentativas de suicidio, entre otros.

Además de todo lo expuesto, se debe considerar al analizar el estrés laboral en el personal policial el tema de los horarios. Según Fernández-Montalvo y Piñol (2000), en un sistema de turnos, el trabajo repercute sobre la salud de forma negativa. Aunque no todos los expuestos al mismo sistema de turnos muestran las mismas secuelas: la tolerancia a los turnos laborales difiere en base a variables individuales, familiares, laborales, sociales y asociadas al sistema de turnos. Los turnos rotativos son parte de las demandas laborales estresantes. Existe relación entre el trabajo con turnos rotativos y el estrés laboral. El inmutable proceso de adaptación que pasan los trabajadores es una fuente de estrés.

Las dificultades con las relaciones sociales y familiares generan consecuencias negativas en la pareja y en el cuidado de los hijos. La falta de un horario común en las horas de descanso y los ratos de ocio, impide una buena programación familiar. En

cuanto a la relación de pareja, es común la reducción de la frecuencia de las relaciones sexuales, siendo el descanso de uno el cansancio del otro (Fernández-Montalvo & Piñol, 2000).

Según Guerrero y Barrios Barrios (2013), el trabajo a turnos debe de mantener al trabajador activo cuando requiere descanso y viceversa.

En definitiva, el personal policial se encuentra fuera o al margen de la vida familiar y social, generando desajuste entre el tiempo de trabajo, el biológico, el familiar y el social. Además, el trabajo nocturno es un hecho que repercute de forma negativa en la calidad de vida del empleado, en su familia y en su salud, invierte la actividad del empleado, generando una desincronización en cuanto al ritmo biológico natural, impidiendo el descanso adecuado.

El sentido de su presencia.

Las instituciones policiales consideran que para brindar un buen servicio de seguridad a la población, se debe invertir en adquisiciones de equipo tecnológico para dar una rápida respuesta, priorizando canales de comunicación con la comunidad, para conocer sus necesidades, oír sus reclamos y sugerencias y de esa manera procurar atenderles.

Pero algo que muchas veces han pasado por alto, es el no prestar atención a su propio personal, quienes por razones de su trabajo, constantemente están sometidos a un gran estrés. Pareciera que se han olvidado que constituyen uno de los grupos que se encuentran expuestos a una gran cantidad de agentes estresores, entre los cuales podemos mencionar la rotación de turnos, jornadas laborales demandantes, cantidad y tipo de asistencia que debe prestar a las personas y sobre todo la exigencia de efectividad, donde el equivocarse no está permitido.

El estrés laboral es un factor importante que influye en la pérdida de salud, manifestándose en diferentes maneras, las cuales pueden ser trastornos en el estado de ánimo (irritabilidad, falta de motivación); comportamiento (tabaquismo, alcoholismo, automedicación y sobrealimentación); funcionamiento social (ausentismo laboral y familiar) y los síntomas somáticos (cefaleas, úlceras, gastritis, colitis).

Sin lugar a dudas, el estrés es un enemigo insidioso, astuto, oportunista, y en este acelerado vivir en el que estamos inmersos, cuando nuestra capacidad de respuesta no alcanza a contrarrestar el peso de lo que interpretamos como amenazas, su presencia se convierte en un obstáculo contra la calidad de vida, minando en toda su extensión nuestra posibilidad de lograr una vida plena y armoniosa, produciendo temibles consecuencias, como lo es la enfermedad, tanto física como psíquica (López, 2013).

Podemos mencionar entre las causas más comunes que generan estrés en el personal policial las siguientes:

- Excesiva responsabilidad en el trabajo.
- Demasiada carga de trabajo.
- Relaciones humanas problemáticas.
- Condiciones laborales insatisfactorias.
- Tareas que exigen gran demanda de atención.
- Funciones contradictorias.
- Creatividad e iniciativa restringidas.
- Ausencia de plan de vida laboral.
- Liderazgo inadecuado.
- Motivación deficiente.
- Falta de capacitación y desarrollo del personal.
- Carencia de reconocimiento.
- Planeación deficiente.
- Rotación de turnos.
- Jornadas de trabajo excesivas.
- Duración indefinida de la jornada.
- Ritmo de trabajo apresurado.
- Poca satisfacción laboral.

Analizando el trabajo y la estructura de la policía podemos agrupar en tres grandes grupos a los agentes estresores:

Factores Organizacionales: se concentra en este grupo el clima organizacional, las características de las tareas que realiza el personal policial cotidianamente, influencia del liderazgo, la escasez de personal para la ejecución de las tareas, comunicación deficiente y la estructura organizacional.

Cada organización cuenta con características particulares que la definen, las cuales contribuyen a la buena o mala salud organizacional y se encuentra íntimamente ligadas a los individuos que las integran.

En este sentido (Hall 1996) define el clima organizacional como un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los empleados que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado.

La realidad laboral de las instituciones policiales, hace que el trabajo en sí, se percibe como una actividad no grata para el individuo, ya que las tareas laborales muchas veces carecen de instrucciones precisas para ejecutarlas, jornadas laborales maratónicas; y por ende descansos nulos, trabajos urgentes, falta de herramientas para su ejecución, etc.

Otro elemento estresante que es muy común dentro de cualquier organización es la falta de comunicación de las tareas y decisiones que se toman en el desarrollo del trabajo lo cual genera incertidumbre colectiva.

Factores individuales: entre estos factores se encuentran el salario, la incertidumbre e inseguridad, la relación entre el trabajo y la familia.

Las remuneraciones que se perciben por un trabajo realizado en muchos de los casos no son satisfactorias y conllevan a que el individuo busque cubrir sus requerimientos económicos con el desempeño de otra actividad laboral, lo cual, si bien es cierto, puede cubrir sus necesidades, genera otro resultado o efectos como la fatiga, la frustración que con el tiempo puede desembocar en estrés.

También se debe considerar los constantes cambios en las tareas laborales que se presentan sin previo aviso, lo cual genera inestabilidad, insatisfacción y no poder planear a largo plazo su desarrollo personal.

En esta categoría no debemos olvidar de incluir los factores de la vida. Fundamentalmente, entre estos factores se incluyen los problemas familiares, los problemas económicos personales y las características inherentes de la personalidad.

Factores del Entorno: en este último grupo podemos mencionar la iluminación, el ruido y la temperatura.

Muchas veces los lugares donde se desarrollan las tareas diarias son en la calle, bajo condiciones de temperatura extrema o bien en horarios nocturnos. Estas condiciones con el tiempo influyen y alteran el funcionamiento normal del cuerpo, lo cual conlleva a producir fatiga, molestia, irritabilidad entre otras consecuencias.

Programas de Control del Estrés.

Alegre (2009) señala que si bien hay excesivos signos indicadores del estrés como: depresión, insatisfacción ante la vida, bajo rendimiento, afecciones psicosomáticas; y muchas veces las soluciones más rápidas que se encuentran son el consumo de psicofármacos, analgésicos, o soluciones superficiales como, por ejemplo, hacer más deporte. Es por esto, que se menciona como fundamental la necesidad de preparación psíquica adecuada en policías.

Pérez Bravo (2006), señala que otros aspectos vinculados al estrés en policías corresponden al entorno conflictivo y arriesgado, donde se desarrolla su labor, sobre todo, cuando debe actuar o intervenir en situaciones de seguridad y atención ciudadana. Suele ocurrir que las intervenciones policiales aparentemente resultan ser inofensivas pero pueden complicarse hasta convertirse en situaciones críticas y peligrosas. Por otro

lado, las herramientas de trabajo del policía (el arma, la defensa y/o tonfa[8]) generan o añaden un riesgo que puede considerarse como factor de estrés.

Si bien es importante recalcar que existen diferencias interpersonales entre un policía y otro, podemos observar situaciones comunes que provocan un desmoronamiento del individuo, entre ellas por ejemplo: el miedo a ser dañado, amenazado o puesto a prueba; las herramientas de trabajo, que si bien pueden dar la sensación de poder, genera otros tipos de riesgo; la desvalorización social con respecto a la figura del policía; que la recompensa por su labor solo sea la satisfacción personal; las jornadas extensas de labor que debilita los lazos afectivos, etc.

En líneas generales, el estrés puede ser controlado mediante el manejo de técnicas específicas. Según Daza (2001), los programas que específicamente están destinados a la prevención del estrés consisten en la transmisión de un conjunto de conocimientos a los trabajadores para promover el reconocimiento de los estresores así como sus efectos para la salud y el adiestramiento en una serie de técnicas o habilidades destinadas a controlar las condiciones que favorecen el estrés y aminorar los efectos que sobre el individuo tiene el estar sometido a este.

El objetivo de transmitir conocimientos sobre los diferentes agentes estresores, como se produce el proceso de generación del estrés, que efectos sobre la persona pueden producir, resulta necesario y útil para comprender que es el estrés, como se desarrolla, para identificar las condiciones que favorecen su desarrollo, y sobre todo, para comprometer y concientizar al personal policial que la necesidad de actuar y buscar ayuda constituye el primer paso para empezar a afrontar el problema.

La prevención debe incluir la adopción de medidas eficaces para impedir o, al menos, para disminuir la exposición a situaciones estresantes. Sin embargo, alcanzar este objetivo es bastante complicado dentro de estructuras labores como es la policial, ya que es inevitable la vinculación con contextos eventualmente riesgosos.

En este sentido, es importante aclarar que el estrés no solo surge de situaciones excepcionales, que no suelen ser muy frecuentes en la vida, o ante situaciones de

[8] Bastón que utiliza el personal policial, con ella se pueden realizar numerosas técnicas de defensa, ya que su forma y posición protege el antebrazo con gran eficacia y permite desviar tanto ataques con armas como ataques físicos de patada o puño.

tensión crónica sostenida, por el contrario gran parte del estrés aparece ante situaciones cotidianas, que por su familiaridad y menor intensidad pero mayor frecuencia y a veces duración acaban siendo más nocivas. Sus consecuencias no se limitan únicamente a la esfera profesional, sino que también a la vida personal y familiar.

Tratamiento Clínico del Estrés.

Una de las decisiones difíciles que debe tomar la persona estresada es la de si debe o no recibir ayuda o tratamiento psicológico. Para Martínez Selva (2004) en la mayor parte de los casos la persona que sufre estrés laboral necesita información y asesoramiento que puede proceder de un psicólogo, o de un psiquiatra. El estrés es un trastorno complejo en sus fuentes, en la reacción o respuesta del individuo y en los síntomas o trastornos dominantes; lo que implica un proceso lento y de cambio, que exige esfuerzo y perseverancia.

En este sentido, debemos tener en cuenta que en la esfera policial la figura de un profesional psicólogo al servicio de la salud mental del personal policial, queda desdibujada, consistiendo en un servicio al que no se acude de manera voluntaria.

El personal de la Policía Federal Argentina cuando es citado por la División Junta Permanente de Reconocimientos Médicos, es evaluado por profesionales que integran el Gabinete de Psicopatología, entre los motivos por los cuales pueden ser citados podemos mencionar: encontrarse en condición de ascender a la próxima jerarquía, haber sido parte de un hecho que amerita su evaluación y cuando es un requisito impuesto por el Ministerio de Seguridad, por ejemplo cuando resulta parte de hechos de violencia de género, o bien cuando los síntomas o signos que presenta el personal a cargo exceden la esfera de contención del superior a cargo y se torna necesaria la evaluación y un tratamiento acorde a su sintomatología.

En los casos que amerite el inicio de un tratamiento por la especialidad, el personal podrá optar por concurrir al Servicio de Psiquiatría del Complejo Médico Churruca-Visca o bien iniciar el mismo en forma particular, es decir profesionales ajenos al ámbito policial.

Iniciar tratamiento es muchas ocasiones implica que se extienda al personal policial días de licencia médica o bien servicio especial[9], sin portación de armamento asignado, debiendo presentarse a una nueva evaluación ante el Gabinete de Psicopatología al finalizar la licencia otorgada en cuestión.

Los profesionales que integran este gabinete tienen como fin evaluar y determinar la existencia de patologías del orden psiquiátricas y en su caso indicar si el paciente se encuentra en condiciones de cumplir sus funciones de manera habitual o no, muchas veces cuenta con el asesoramiento de un Consejo Médico compuesto por Médicos de diferentes especialidades, incluido un psiquiatra.

En todos los casos que se convalida la extensión de licencia por un tiempo determinado, se determina controles periódicos del personal policial.

En estos casos debemos considerar cuestiones administrativas trascendentales, como ser:

- Todo personal policial al que se extiende licencia médica que no supere los 60 días, será considerado que continúa revistando en servicio efectivo.
- Superado los 60 días y hasta los 6 meses, el personal pasará a revistar en disponibilidad artículo 48 inciso c) de la Ley para el Personal de la Policía Federal Argentina – Ley N° 21.965, donde se producirá un descuento en el sueldo del mismo, relacionado con el presentismo.
- A partir de los 6 meses hasta 2 años la Ley N° 21.965 estipula que el personal policial deberá revistar en servicio pasivo, artículo 49 inciso b), lo que implica al mismo percibir la mitad de sus haberes.

Durante todo este período el personal policial va ser citado periódicamente por la División Junta Permanente de Reconocimientos Médicos, a fin de ser evaluado por los psicólogos y médicos que forman parte de la mencionada Dependencia. Una vez cumplidos los 2 años de encontrase con licencia ininterrumpida, se procede a evaluarlo

[9] Servicio Especial; el personal policial cumple funciones con ciertas limitaciones, ejemplo no usar uniforme, sin armamento, con disminución de horario o en el interior de la Dependencia no en la vía pública.

nuevamente para determinar si se encuentra en condiciones de reincorporarse al servicio ordinario[10], y cumplir con sus tareas habituales, caso contrario se le otorga el retiro obligatorio de las filas de la Institución, y dependiendo de la antigüedad que cuente, podrá continuar con el beneficio de la obra social y con un porcentaje del sueldo, acorde a la jerarquía que ostentaba en ese momento.

Podemos decir entonces que encontrarse en esta situación, es considerado por la mayoría de los integrantes de las filas policiales como un castigo, ya que entran en juego factores económicos, teniendo en cuenta que desde el momento que se opta por retirar el armamento dada su situación, el personal no pueden realizar ningún tipo de servicio (servicio ordinario, Policía Adicional[11]), surgiendo la idea que la figura del psicólogo está para perjudicarlo, no para brindarle asesoramiento, ayuda, contención o tratamiento.

Con esta perspectiva o visión al momento de concurrir a las entrevistas con los psicólogos el personal policial trata de no hablar, y salir airoso lo más rápido posible del consultorio, evitando en lo posible todo tipo de interrogatorios; lo que torna imposible la prevención y tratamiento de manera eficaz de los policías que se encuentran inmersos en estas situaciones.

El único remedio es hacerle frente.

Ante una situación estresante, no hay más remedio que hacerle frente, de una u otra forma. A este hacerle frente es a lo que, en psicología, llaman estrategias de afrontamiento.

Un adecuado afrontamiento es posible, pero para ello se debe tener consciencia de la patología. Identificar los cambios corporales y a las sensaciones físicas de tensión puede servir de señal de alarma para movilizar y organizar recursos físicos y sociales de afrontamiento.

[10]Jornada laboral normal que desempeña el personal policial, destinada al cumplimiento de sus funciones.

[11]Horas extras que realiza el personal policial, en el horario que se encuentra franco de servicio que permite incrementar sus ingresos mensuales. Por lo general se refieren a tareas de seguridad.

Las estrategias más recomendadas para trabajar individualmente contra el estrés laboral son diversas, algunas de ellas es posible ponerlas en práctica sin necesidad de ayuda, como es el caso de la realización de ejercicio físico o una buena planificación de del tiempo, otras en cambio necesitan de un aprendizaje guiado como es el entrenamiento en relajación o el aprendizaje de las habilidades vinculadas a la inteligencia emocional, o bien con técnicas que permitan anticipar y detectar posibles signos y poder responder de una manera más adecuada y acertada a ello.

Además, es importante considerar que existen importantes diferencias individuales en la forma de responder a situaciones estresantes. Es decir, no todos responden de manera similar en situaciones de dificultad. Así, por ejemplo, algunas personas pueden experimentar intensas vivencias subjetivas de ansiedad o depresión, y otras, sin embargo, se vuelven irritables y entran en continuo conflicto con los compañeros o familiares que les rodean.

Otras personas en cambio desarrollan molestias somáticas (trastornos digestivos, dolores de cabeza, problemas en la piel, etc.). Por todo ello, es importante aprender a conocer la forma de respuesta en situaciones estresantes de cada uno en particular, para así poder hacer frente a las situaciones que se presenten.

Asimismo, podemos destacar que cuando la experiencia o situaciones de estrés se prolonga en el tiempo sin esperanza de solución, puede desencadenar lo que se conoce como Síndrome de Burnout (o síndrome de quemado). Este síndrome representa un agotamiento de los esfuerzos por adaptarse a las circunstancias estresantes sin que estas mejoren.

Por ello, cuando la multitud de estresores continúan sin la certeza de resolución, el patrón de reacciones descriptas como burnout daña seriamente la habilidad para desarrollar o ejecutar el trabajo. Los sentimientos se vuelven negativos, se desarrolla una actitud de cinismo, se pierde la implicación con las tareas cotidianas, aumentan las enfermedades físicas y mentales y el ausentismo y, en ocasiones, el consumo de drogas y alcohol.

El síndrome de burnout puede manifestarse en tres formas:

1) El Agotamiento Emocional, que se refiere a los sentimientos de estar emocionalmente sobrepasado y agotado por el trabajo. La persona que lo padece se

siente fatigado cada mañana ante la perspectiva de afrontar una nueva jornada de trabajo.

2) La Despersonalización, que implica una actitud fría e impersonal hacia las tareas que desarrolla y las personas que los rodea. Realmente no importa demasiado lo que les pase a su alrededor y actúa insensible ante los problemas.

3) La Falta de Realización Personal, que consiste en creer que la labor o tarea que realiza no merece la pena, ausencia de sentimientos de éxito y competencia en el ejercicio profesional.

Numerosos estudios han identificado el estrés y el burnout como un importante factor de riesgo en el desarrollo de las enfermedades cardiovasculares, problemas psicosomáticos como las migrañas y dolores de cabeza o enfermedades mentales como la depresión y los trastornos de ansiedad.

Capítulo IV – Legislación y Jurisprudencia.

La Policía, ART y el Estrés.

Si analizamos la ley N° 20.744 –Ley de Contrato de Trabajo, en el Titulo I – Disposiciones Generales, en el artículo 2 establece el ámbito de aplicación y aclara que las disposiciones de ley no son aplicables: A los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo.

El personal policial como trabajador en sus tareas diarias se encuentra expuesto a diversos factores externos que deriven en una enfermedad laboral, entendiendo a la misma según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad laboral, esta no se configura de manera imprevista, súbita o violenta, como si lo hacen los accidentes del trabajo.

En este sentido, la Policía Federal Argentina a partir del 1° de marzo del año 2010, publicado en la Orden del Día N° 36 de fecha 23 de febrero de 2010, contrato la cobertura para el personal policial de las prestaciones y demás acciones previstas en la Ley N° 24.557 (Riesgos del Trabajo).

Considerando para ello enfermedad profesional aquellas que se encuentran incluidas en el listado aprobado por Decreto N° 658/1996 y sus modificatorios y todas aquellas que provengan de hechos producidos como consecuencia de acciones que están vinculadas directa o indirectamente con la prestación del servicio, conforme lo establecido en la Ley N° 21.965 - Ley para el Personal de la Policía Federal Argentina, Decreto N° 1866/83 – Reglamentación de la Ley para el Personal de la Policía Federal Argentina, y el Decreto Ley N° 333/58 – Ley Orgánica de la Policía Federal Argentina y sus modificatorias.

Así, las enfermedades profesionales que el personal policial contraiga están amparadas por el sistema de Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (A.R.T.), siempre y cuando la misma se encuentre específicamente incluida en el listado de enfermedades profesionales, como lo establece la Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557, en su artículo 6°, inciso 2°, apartados a), b), c) y d), y sus Decretos Reglamentarios, lo que se conoce en nuestro sistema como listado cerrado.

Al analizar este listado de enfermedades profesionales, nos encontramos que el

estrés laboral no se encuentra reconocido, lo que acarrea como consecuencia que muchos policías no cuenten con cobertura encaso de padecer del mismo.

Más aún se puede observar que en primer lugar el policía no recibe por parte de la Institución o del Estado la prevención adecuada para evitar esta enfermedad; conociendo la exigencia que ameritan las tareas que realizan diariamente.

En segundo lugar, no reciben tampoco el apoyo institucional para hacer frente de la situación en la que se encuentran y menos aún pueden contar con el tratamiento médico adecuado, sin que ello traiga aparejado un perjuicio tanto institucional como económico.

Y por último, una vez avanzada la enfermedad, con el consecuente ausentismo y la falta de motivación para cumplir con sus funciones habituales; se encuentra ante la posibilidad de ser separado de las filas policiales, debiendo recurrir a una mediación con la Aseguradora, para obtener la reparación por el daño sufrido y las indemnizaciones correspondientes, sin garantía de lograr una reparación integral y mucho menos justa.

No debemos olvidar, que el personal policial que padece estrés, no puede acceder a través de la A.R.T. a las prestaciones médicas adecuadas y suficientes para un adecuado tratamiento. Quedando restringido el mismo a las prestaciones que le brinda el Servicio de Psiquiatría del Hospital Policial Churruca-Visca o a aquellas que el propio personal policial pueda costear.

Lo que deriva en un nuevo problema, ya no solo debe hacer frente al estrés, sino que también lidiar con una Aseguradora, que busca la forma de desligarse de la responsabilidad de la cobertura, alegando que es una patología de orden preexistente y que solamente afloro con el desempeño de la profesión.

No debemos olvidar, que el estrés no se circunscribe a un aspecto de la vida de quien lo padezca, sino que involucra a todos los aspectos de la vida del policía, produciendo daños tanto en la parte psíquica como en el aspecto físico, lo que a la larga repercute también en la Institución, tornando necesario la aplicación de métodos de prevención y detección temprana de esta enfermedad, como así también la necesidad de prestar una efectiva e integral protección a través del sistema de riesgos del trabajo.

Enfermedades Profesionales.

Como podemos observar el estrés laboral es un tipo de enfermedad, que necesariamente debe estar contemplada entre las enfermedades laborales. En este sentido se observa que la propia ley 24.557 sobre Riesgos del Trabajo, en su artículo 6°, apartado 2, no proporciona un concepto de enfermedades laborales, sino que solamente se limita a expresar que se consideraran tales a las que se encuentren incluida según listado que elaborara el Poder Ejecutivo Nacional y conforme el procedimiento que la misma ley establece.

a) Se consideran enfermedades profesionales aquellas que se encuentran incluidas en el listado que elaborará y revisará el Poder Ejecutivo, conforme al procedimiento del artículo 40 apartado 3 de esta ley. El listado identificará agente de riesgo, cuadros clínicos, exposición y actividades en capacidad de determinar la enfermedad profesional.

   Las enfermedades no incluidas en el listado, como sus consecuencias, no serán consideradas resarcibles, con la única excepción de lo dispuesto en los incisos siguientes:

b) Serán igualmente consideradas enfermedades profesionales aquellas otras que, en cada caso concreto, la Comisión Médica Central determine como provocadas por causa directa e inmediata de la ejecución del trabajo, excluyendo la influencia de los factores atribuibles al trabajador o ajenos al trabajo…

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 1964, a través de la Recomendación Nº 121 sobre las prestaciones en caso de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, define a éstas últimas como: las que se sabe provienen de la exposición a sustancias o condiciones peligrosas inherentes a ciertos procesos, oficios u ocupaciones.

En el Convenio 155 sobre Seguridad y Salud de los trabajadores (1981) se define enfermedad profesional en su artículo 1° a: toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad laboral. (OIT, 1981).

Una definición más detallada aparece en la Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo (Lesage M, 2012). Allí se describen dos elementos centrales que deben

darse para poder considerar una enfermedad como profesional.

• La relación exposición-efecto entre un determinado medio ambiente de trabajo o actividad y una cierta enfermedad.

• El hecho de que la enfermedad tenga entre la población trabajadora una incidencia superior a la morbilidad media del resto de la población.

Contrariamente a lo sostenido por la OIT, en nuestro país la falta de reconocimiento de las enfermedades laborales es evidente, toda vez que existe conforme lo expresa Horacio Schick (2009) un sistema oficial de registro de enfermedades profesionales que infravalora en gran medida el verdadero impacto de las enfermedades relacionadas con el trabajo.

Es evidente que el verdadero objetivo de ello, no es más que evitar las indemnizaciones que corresponden al trabajador y en este caso particular al personal policial, toda vez que se desconoce la verdadera importancia de las mismas, provocando una vez más la desprotección y la incertidumbre.

Diferencia de las Enfermedades Profesionales con los Accidentes Laborales.

Los accidentes de trabajo son definidos por la Ley de Riesgos del Trabajo en su artículo 6°, apartado 1, como todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo.

El personal que deba modificar el itinerario habitual por razones de estudio, concurrencia a otro empleo o atención de familiar directo enfermo y no conviviente, tendrá que declarar por escrito dicha circunstancia ante su destino de revista, y dentro de las sesenta y dos (72) horas ante el asegurador, debiendo presentar el pertinente certificado a requerimiento del empleador dentro de los tres (03) días hábiles de requerido. (O.D.I. N° 63 de fecha 03/04/2019)

En cambio, las enfermedades profesionales, son todas enfermedades contraídas por la exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad laboral, pero que no se

presentan de manera imprevista o violenta, características que, si presentan los accidentes de trabajo, más allá de que la exteriorización sea sí en un momento determinado, las mismas se van gestando de manera progresiva a través del tiempo.

En ningún caso se reconocerá el carácter de enfermedad profesional a la que sea consecuencia inmediata. O mediata previsible, de factores ajenos al trabajo o atribuibles al trabajador, tales como la predisposición o labilidad a contraer determinadas dolencias. (O.D.I. N° 63 de fecha 03/04/2019).

El Estrés Laboral.

Si analizamos las distintas definiciones de estrés laboral que mencionamos en este trabajo, nos encontramos que constituye la respuesta fisiología, psicológica y de comportamiento que presenta el trabajador, para intentar adaptarse a los estímulos que le rodean y que el mismo percibe como amenazantes para su persona. En este sentido, existen profesiones más propensas a desarrollar estrés profesional, y la policial es una de ellas, a lo largo de su carrera pueden presentar estrés en mayor o menor medida.

Si bien las enfermedades profesionales están cubiertas por el sistema de la Ley de Riesgos del Trabajo y de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (A.R.T.), siempre y cuando se encuentre específicamente incluida en el listado de enfermedades profesionales que establece la Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557 del año 1995.

En este sentido, como hemos mencionado anteriormente, podemos observar que el estrés laboral no se encuentra contemplado en dicho listado. Si bien la Ley busca contemplar la mayoría de las enfermedades que pueden afectar a un trabajador en actividad, pero siempre desde el punto de vista físico, no en su parte psíquica, por lo que es indiscutible la desprotección en la que se encuentra el personal policial ante el estrés, a raíz del trabajo que desarrolla día a día y que de alguna manera lo supera o abruma.

A nivel internacional, el máximo organismo en materia de trabajo, la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), reconoce expresamente a los trastornos mentales y de comportamiento como enfermedades laborales, siempre que los mismos encuentren un vínculo entre la exposición del trabajador a factores de riesgo de la propia actividad laboral y los trastornos mentales o del comportamiento.

Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo

Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo se encuentran reguladas por la Ley N° 20.091, Ley de Entidades de Seguros y su Control y por la Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557, la que en su artículo 26 específicamente sostiene que: Con la salvedad de los supuestos del régimen del autoseguro, la gestión de las prestaciones y demás acciones previstas en la LRT[12] estará a cargo de entidades de derecho privado, previamente autorizadas por la SRT[13] y por la Superintendencia de Seguros de la Nación, denominadas Aseguradoras de Riesgo del Trabajo (ART), que reúnan los requisitos de solvencia financiera, capacidad de gestión, y demás recaudos previstos en esta ley, en la ley N° 20.091 y en sus reglamentos.

Las A.R.T. son empresas con las que los empleadores contratan un seguro para la prevención y eventual reparación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

La Policía Federal Argentina, cuenta con estas prestaciones y demás acciones previstas en la Ley N° 24.557 (Riesgo del Trabajo) a través de ART. En la Orden del Día N° 63 de fecha 03 de abril de 2019, se recuerda a la totalidad del personal que las ART otorgará cobertura al personal que sufra algunas de las contingencias previstas en el artículo 6° de la Ley N° 24.557, hasta su curación completa o mientras subsista los síntomas incapacitantes.

1. Asistencia médica y farmacéutica.
2. Rehabilitación.
3. Prótesis y ortopedia.
4. Recalificación profesional.
5. Servicio funerario dentro del ámbito del país y del exterior.

La actividad de las ART se limita a una acción reparadora sin prestar mayor interés por las condiciones en las que el trabajador realiza sus tareas.

Por su parte se han sancionado diversas leyes de carácter provincial y municipal, aunque su ámbito de aplicación se ha circunscripto al sector público. Entre ellas podemos destacar:

[12] Ley sobre Riesgos del Trabajo (LRT)
[13]Superintendencia de Riesgo del Trabajo (SRT)

- Ley Nº 1.225 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires,
- Ley Nº 13.168 de la Provincia de Buenos Aires,
- Ley Nº 7.232 de la Provincia de Tucumán,
- Ley Nº 5.349 de la Provincia de Jujuy,
- Ley Nº 12.434 de la Provincia de Santa Fe
- Ley Nº 4.148 de la Provincia de Misiones y

Todas estas leyes tienen en común que buscan eliminar la violencia y el acoso en el trabajo. Definiendo a estas como el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, que tengan por objeto causar daño físico, psicológico, sexual o económico, pero no tratan el tema del estrés específicamente. Si bien contemplan indirectamente el estrés como riesgo laboral, son únicamente aplicables a los empleados públicos provinciales, y las normas existentes en materia de salud y seguridad ocupacional no se ocupan del tema.

En el Derecho Laboral Argentino no existe regulación normativa específica para estos riesgos, lo cual impide el desarrollo de un sistema de prevención idóneo, que garantice la protección de la salud de los trabajadores y a su vez evite las consecuencias económicas que los empleadores padecen ante la ocurrencia de patologías laborales derivadas de los mismos.

De esta forma solo resultan amparadas, y consecuentemente indemnizables, las incluidas en listado cerrado. La LRT, en forma expresa dispuso que las enfermedades no incluidas en el mismo, así como sus consecuencias, en ningún caso serán consideradas resarcibles (art. 6, ap. 2, art. 40 ap. 3).

La norma de referencia señala que los trastornos psiquiátricos secundarios a accidentes por traumatismos cráneo-cefálicos y/o epilepsia postraumática (demencias postraumáticas, delirios crónicos orgánicos, etc.) serán evaluadas únicamente según el rubro desorden mental orgánico postraumático.

De esta forma se observa un reconocimiento legal como infortunio laboral solamente a las reacciones o desordenes por estrés postraumático, las reacciones vivenciales anormales neuróticas, los estados paranoides y la depresión psicótica, que tenga nexo de causalidad suficiente, relacionado específicamente con un accidente laboral, debiéndose descartar primeramente todas las causas ajenas a esta procedencia, como puede ser la personalidad predisponente, los factores socio-económicos, familiares, etc.

Análisis de Jurisprudencia relacionada con estrés.

El psiquiatra, psicólogo social y perito, Carlos Rey Campero, aseguró que, al igual que sucede en otros ámbitos laborales como la docencia y el sector sanitario, un alto porcentaje de efectivos policiales sufre estrés crónico laboral, también conocido como Síndrome de Burnout. Esta patología ha sido declarada por la OMS como la enfermedad del siglo XXI. Al buscar jurisprudencia relacionada con estrés presentada por integrantes de la Policía Federal Argentina, nos encontramos que los casos son escasos. Sin embargo, existen gran cantidad de antecedentes dentro de la esfera de las policías provinciales sobre el tema y, en muchos de los casos se han resuelto en sentido favorable a las pretensiones de los accionantes.

La jurisprudencia encontrada refleja cómo el estrés puede ser la causa de diversas dolencias –fundamentalmente de índole psicológica y/o cardíaca–; o bien, puede ser la génesis del agravamiento de aquéllas, cuando se trata de enfermedades preexistentes. Por consiguiente, cuando los orígenes de dichas patologías se pueden determinar que se relacionan causalmente con el trabajo, ello genera la responsabilidad civil de la empleadora, la cual se podrá extender a la ART, si esta última ha omitido sus deberes de contralor como garante de la seguridad en el ámbito laboral.

- En los autos “B.Q.H.C. c/ Policía Federal Argentina p/ Amparo Ley N° 16.986”, el Juzgado Federal Nº 2 de Mendoza hizo lugar a la medida cautelar y, ordenó a la Policía Federal Argentina encuadrar reglamentariamente el síndrome depresivo ansioso reactivo a estrés laboral que padece una agente como enfermedad contraída en servicio tras ser víctima de abuso por parte de otro

integrante de la fuerza. Situación que se vio agravada cuando los superiores restaron importancia a la denuncia.

- La Corte Suprema de Justicia de la Nación confirmó una sentencia en la que Eduardo José Antelo, personal de la Policía Federal Argentina, quien promovió la demanda por daños y perjuicios debido a una incapacidad que los médicos estimaron en un 60 por ciento.

  El personal policial como consecuencia del estrés propio de su profesión, sufrió un accidente cerebro vascular mientras se encontraba en servicio. Tras las pericias médicas se confirmó su incapacidad, obteniendo fallos favorables en primera y segunda instancia de la justicia en lo Civil y Comercial Federal.

- En San Carlos de Bariloche, la Cámara del Trabajo ordenó a la ART Horizonte resarcir a un Sargento 1° integrante de la Policía de Rio Negro en los términos de un accidente de trabajo luego de certificar que los trastornos de salud que padecía eran el resultado del estrés laboral.

  El mencionado Suboficial había prestado servicios en la vía pública durante 17 años, como oficial de guardia, motorista y chofer. En Febrero de 2008, sus superiores le asignaron la custodia de un violador detenido. Como resultado se le diagnostico con trastorno mixto ansioso-depresivo reactivo a conflictiva laboral, por el médico policial y ratificado luego por la junta Médica Central de Bariloche, al señalar la existencia de una relación causal entre la afección de salud y el ámbito laboral del damnificado.

  La ART recurrió los dictámenes médicos y rechazó toda responsabilidad en la atención de su afiliada, argumentando que en los informes médicos aportados no se encontró patología que permita fundamentar la existencia de un nexo causal entre la enfermedad y las tareas realizadas, concluyendo que la enfermedad era preexistente e inculpable. Sin embargo, el tribunal hizo lugar a la apelación interpuesta por el damnificado, dejó sin efecto lo dispuesto por la comisión médica y declaró el padecimiento del personal policial como una enfermedad profesional atribuible al trabajo.

- En la causa “Enfermedad Accidente De Trabajo: P., B. S. C. Estado Provincial-Policía De La Provincia”, donde el actor fue un policía de la Provincia de Jujuy, quien acudió ante un llamado por un accidente en moto.

  Los magistrados del Tribunal del Trabajo de la Provincia de Jujuy hicieron lugar a una demanda a favor del personal policial, quien sufriera golpes con patadas, puños y hasta un golpe con una roca de gran tamaño sobre su cabeza, lo que le provoco politraumatismo con fractura de tobillo, y estrés postraumático, debiendo acudir a diversos especialistas por las secuelas que le quedaron.

  Si bien en un principio el Estado reconoció su responsabilidad al asumir la cobertura medico asistencial, luego negaron los hechos, la indemnización requerida, la incapacidad alegada, y el dictamen de la junta médica que establecía la incapacidad realizarlas tareas específicas que requería su profesión a consecuencia del accidente que sufrió, alegando que el cuadro psicológico psiquiátrico del actor no estaba vinculado a su actividad policial y que la asistencia solo fue por la patología física.

En las últimas décadas la Jurisprudencia Argentina se ha expedido reiteradamente sobre las consecuencias negativas generadas por estos riesgos sobre la salud de los trabajadores, identificando y haciendo manifiesta la necesidad que nuestro país posee de actualizar su normativa a fin de regular específicamente estas patologías laborales, y así proteger el trabajo en su complejidad de actores sociales.

Si bien se han desarrollado varios proyectos legislativos que proponían la sanción de un marco normativo adecuado para prevenir, controlar y sancionar cualquier tipo de violencia laboral derivada de estos riesgos psicosociales, hasta el momento no han sido sancionadas, generando una laguna normativa que impide un completo abordaje médico-legal de esta compleja temática.

No obstante, a pesar de la falta de normas especificas que regulen el tema, la existencia de Jurisprudencia en la materia, nos permite reafirmar el principio de buena fe como bien lo expresa el Dr. Claudio Escudero Pinto, en el Ciclo de Conferencias de Maestros del Derecho. “El Principio de buena fe, ratifica la seguridad jurídica, la paz social que está detrás de una sentencia definitiva firme y consecuentemente de la cosa

juzgada que emana de esa sentencia firme. Porque o sino toda la estructura sobre lo que está edificado el proceso, la cosa juzgada se derrumba".

Capítulo V – Derecho Comparado.

Derecho Comparado.

Desde una visión psicológica, las policías uniformadas y jerarquizadas, en todo el mundo tienen muchos factores en común, que se relacionan con la especial y compleja labor que desempeñan ante la comunidad.

El personal policial en el desarrollo cotidiano de sus funciones, se verá afectado en su autoestima, dudará de sus capacidades y vocación de servicio. Muchas veces se sentirá cansado física y mentalmente por las demandas del trabajo, por estar permanente atento y por sentir que arriesga su vida a veces inútilmente.

El estrés ha sido tratado en numerosos trabajos académicos y por distintos organismos internacionales, como la OIT o la OMS, pero lamentablemente existe dificultad de incorporar y regular el estrés en los sistemas de riesgos del trabajo a escala mundial.

En este sentido podemos observar que los países han optado por buscar distintos caminos para afrontar el tema. Encontrando unos pocos que abordan la temática, pero sin contar con una normativa específica, y aquellos que toman en consideración la misma.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo especializado que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales, elaboró en el año 2002 la R194 – Recomendación inicial sobre la lista de enfermedades profesionales. Incorporando patologías de orden psíquico, como ser trastornos mentales y del comportamiento, trastorno de estrés postraumático y otros trastornos mentales o del comportamiento no mencionados en el punto anterior cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales y el(los)trastorno(s) mental(es) o del comportamiento contraído(s) por el trabajador. (OIT, 2010).

En el año 2003 se elabora el Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre la Violencia y el Estrés en el Trabajo en el Sector Servicios Público y Privado. El que constituye una herramienta que establece que los empleadores, los trabajadores y sus representantes deben cooperar en la elaboración de medidas preventivas relacionadas con las prácticas laborales, las que deberían abarcar la dotación de personal, capacidad y recursos del servicio, volumen de trabajo, necesidades concretas del servicio y expectativas del público en general.” (OIT, 2003).

En el 2008, la Comisión Europea también estableció el pacto europeo para la salud mental y el bienestar (European Pactfor Mental Health and Well- being), el mismo contiene cinco áreas prioritarias, una de las cuales corresponde a la salud mental y el bienestar en el trabajo. Cuyo objetivo era exhortar a mejorar la organización del trabajo, las culturas organizacionales, las prácticas de liderazgo y la conciliación de la vida familiar y laboral. Implementar programas de valoración, prevención e intervención en los lugares de trabajo. Y finalmente establecer medidas de apoyo para la contratación, la retención, la rehabilitación y la reincorporación de gente con problemas de salud mental.

Chile

El artículo 19, inciso 13 del Decreto Supremo 109 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, entiende como enfermedad profesional las Neurosis Profesionales incapacitantes que pueden adquirir distintas formas de presentación clínica, tales como: trastorno de adaptación, trastorno de ansiedad, depresión reactiva, trastorno por somatización y por dolor crónico. Para todos los trabajos que expongan al riesgo de tensión psíquica y se compruebe relación de causa a efecto.

El artículo 23º, inciso 7 del mismo Decreto Supremo, considera que estas enfermedades producen incapacidad temporal durante el período de diagnóstico y tratamiento inicial de la enfermedad.

Finalmente, el artículo 24, inciso 8 entiende que producen invalidez en caso que la neurosis tenga una fase crónica e irreversible de la enfermedad

a) Si incapacita principalmente para el trabajo específico. 40% a 65%.

b) Si incapacita para cualquier trabajo. 70% a 90%.

Colombia.

La Resolución 2646/2008 apunta directamente a la problemática del estrés, para lo cual establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Establece tres tipos de aspectos a considerar y evaluar por los empleadores:

a) Intralaborales: deben identificar distintos aspectos del medio ambiente físico de trabajo, pero también propios de la organización del trabajo (en su faz negativa como protectoria).

b) Extralaborales: corresponden a utilización del tiempo libre, tiempo y medio de traslado, redes de apoyo social, características de la vivienda y accesos a servicios de salud.

c) Condiciones individuales del trabajador: se relaciona con la información sociodemográfica de los trabajadores, características de la personalidad y estilos de afrontamiento y condiciones de salud evaluadas con los exámenes médicos ocupacionales, pero siempre contando con el consentimiento informado del trabajador.

Plantea la recopilación y actualización sistematizada de toda la información recolectada, la cual podrá ser solicitada tanto por autoridades estatales (Ministerio de Protección Social) como las Administradora de Riesgos Profesionales (ARP).

En su capítulo III desarrolla aspectos concretos de intervención de los factores psicosociales en el trabajo, estableciendo, en principio, algunas premisas o postulados como el involucramiento de los puestos jerárquicos en el tema, la especificidad de cada empresa, el enfoque multidisciplinario, la consideración estadística a partir de la recopilación de datos epidemiológicos, capacitación a los trabajadores a la par que se promueve la modificación de aquellas causas que el trabajo porta y desencadena efectos negativos en la salud.

Una vez que se cuente con esta información recogida por los empleadores, las Administradoras de Riesgos Profesionales deberán asesorar y asistir técnicamente a los empleadores sobre los Factores de Riesgos Psicosociales, debiendo realizar acciones de rehabilitación psicosocial, de acuerdo a un esquema establecido por el Ministerio de Protección Social.

En el ordenamiento normativo colombiano, el estrés es una etapa mediadora entre aspectos laborales (condiciones de trabajo, aspectos extralaborales o individuales) y alteraciones en la salud.

También podemos mencionar el Decreto N° 1832 de 1994., que proporciona

una tabla de Enfermedades Profesionales, estableciendo 42 situaciones que afectan a la salud de origen laboral. Las últimas son patologías causadas por estrés en el trabajo. Mencionan en el artículo 1° elementos que se encuentran asociados al estrés, es decir, indicadores de la organización del trabajo y efectos en la salud.

México.

El gobierno en México, ha implementado medidas tendientes a reducir los altos niveles de estrés en los trabajadores mexicanos. Se trata de la ley Oficial Mexicana 035-STPS-2018, que trata los Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo - Identificación, Análisis y Prevención (NOM 035). Esta nueva ley obliga a toda empresa, ya sea pequeña, mediana o grande, a atender cualquier situación negativa en su personal, desde desórdenes de sueño y ansiedad, hasta el mencionado estrés, para reducir su impacto y, en la medida de lo posible, erradicarlo o evitarlo.

Si bien esta nueva ley no especifica cuáles deberán ser las medidas preventivas, sino por el contrario, determina que cada organización deberá crear su propia metodología para lidiar con estas situaciones, desde correcta comunicación, hasta análisis y solución. Lo que sí hace mención específica en cuanto a los horarios laborales y facilidades para atender emergencias familiares (que deberán ser comprobadas). En caso de incumplimiento la misma norma establece multas como sanción.

Es importante destacar, que las afecciones vinculadas con factores de riesgo psicosocial aparecen bajo el título de neurosis dentro del apartado de enfermedades endógenas como afección derivada de la fatiga industrial.

España.

En España al igual que en Argentina, si bien no se cuenta con normas concretas sobre factores psicosociales, cuentan con un marco legal genérico, compuesto por el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), y sus respectivas modificaciones posteriores, por medio del cual se proporciona definiciones y principios de acción suficientemente claros y aplicables a la práctica preventiva, incluida la psicosocial.

También podemos mencionar el Artículo 116 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), se considera enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de la menciona Ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional.

En consecuencia, el estrés laboral que pueden sufrir los trabajadores, no se encuentra incluido, pero en el campo judicial el Tribunal Supremo (STS, 26-10-2000), considera el burnout accidente de trabajo ante la imposibilidad de ser entendido como enfermedad laboral por no estar incluido en el cuadro de enfermedades profesionales, recogido en la Ley General de la Seguridad Social.

Siendo el burnout un accidente de trabajo, se encuentra sujeto a las normas de prevención, con la posibilidad de contar con el apoyo de psicólogos y sus implicaciones para el tratamiento y prevención.

En este sentido, debemos considerar que la sentencia del Tribunal Supremo de España es de particular importancia, ya que posteriores sentencias en dicho marco podrían crear jurisprudencia respecto el examen de un síndrome tan específico como es el burnout, como accidente de trabajo, con las implicaciones legales que conlleva respecto a su prevención e indemnización.

Es importante destacar, que a diferencia del estrés el caso del burnout, el origen de la sintomatología no puede ser otro que el laboral, por definición. En cambio, lo que sí se discute es su delimitación, o no, únicamente a profesiones asistenciales.

Por otra parte, como lo señala Moreno Martín y León, 2000 que una enfermedad sea pronunciada como enfermedad laboral o accidente de trabajo, implica una serie de beneficios para el afectado, ventajas económicas, flexibilización de los requisitos para acceder a las prestaciones, mejoras de la base reguladora, indemnizaciones por muerte y supervivencia, existencia en los convenios colectivos de pólizas de seguros especiales para los accidentes de trabajo, etc.

Con objeto de legislar de forma unitaria la seguridad y salud laboral, surge la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL,

BOE [14] de 8-11-95). Cuyo objeto es promover la seguridad y la salud de los trabajadores, estableciendo los principios generales relativos a la prevención de riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva (artículo 2).

Por otra parte, es importante mencionar que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no define expresamente el concepto de salud, que, en cualquier caso, no puede entenderse como la mera ausencia de enfermedad, sino como un estado completo de ausencia de bienestar físico y social, en la línea de la definición propuesta por la OMS en 1948, con una relevancia cada vez mayor en las sociedades modernas avanzadas, que sufren un aumento de patologías relacionadas con la salud mental y el entorno laboral (Palomares, 1998; Peiró, 1999; Peiró y Bravo, 1999).

Sin embargo, la ley sí define el concepto de daños derivados del trabajo, que en este caso es lo que se pretende prevenir, como enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo (artículo 4.3), y el riesgo laboral como la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo (artículo 4.2). Podemos observar que no se establece diferencia entre riesgos y daños laborales físicos o psíquicos. En este contexto, las enfermedades mentales cuya aparición esté relacionada con el entorno laboral pueden ser tomadas como daños derivados del trabajo y también los síndromes específicos que alteren la estabilidad del trabajador.

[14] Boletín Oficial del Estado

Conclusión.

CONCLUSIÓN.

El estrés laboral y los riesgos psicosociales están cada vez más presentes en empresas y organizaciones, sin hacer distinción entre hombres y mujeres; jóvenes o mayores, profesiones o labores.

A esta realidad no escapa al personal policial, que en el desempeño diario de sus funciones se ve afectado a continuas situaciones de estrés, hechos que evaden su capacidad de anticipación, como ser enfrentamientos armados, compañeros que pierden la vida, situaciones que despiertan tensiones, angustias e inseguridades, donde en más de una oportunidad construyen a su alrededor una especie de protección o coraza para sentirse libres y exentos de riesgos, convirtiéndose quizás con ello, en personas apáticas y poco empáticas.

Debemos ser capaces de comprender que el estrés no solo aparece en situaciones excepcionales, o poco frecuentes de la vida de quien lo padece, sino que muchas veces las situaciones cotidianas que nos toca afrontar, son teñidas por la monotonía convirtiéndose en las más riesgosas y perjudiciales.

Los síntomas no aparecen repentinamente, lo hacen en forma progresiva y se pueden distinguir diferentes fases, hasta llegar al quiebre total de la resistencia y agotamiento físico y psicológico, y es trascendental estar alerta y buscar posibles formas de prevenir sus efectos. Es por ello que resulta necesario que la institución policial comprenda que las exigencias a las que están expuestos sus integrantes son cada vez mayores y complejas, que demandan políticas para detectar y prevenir el estrés, las cuales deben ir acompañadas de un cambio de mentalidad que involucre a la totalidad de la Institución.

A lo largo de esta tesis se pudo evidenciar que las investigaciones o análisis acerca del estrés en policías son insuficientes, a pesar de ser considerada una de las profesiones más estresantes, por el grado de exigencia que demanda el trabajo, el poco tiempo con el que se cuenta para realizar el mismo, la sobrecarga horaria, el contacto habitual con personas, la incertidumbre cotidiana, el abanico de conflictos en lo que debe intervenir y sobre todo por el hecho de tener que portar y manipular un arma de fuego, con la consiguiente responsabilidad que ello demanda.

Como hemos podido observar el tema del estrés ha sido tratado en numerosos trabajos académicos y por distintos organismos internacionales, como la OIT o la

OMS, pero lamentablemente existe dificultad de incorporar y regular el estrés en los sistemas de riesgos del trabajo a escala mundial. Podemos aseverar que los policías en la actualidad no cuentan con una legislación que los proteja en lo que respecta a los riesgos del trabajo, y que tampoco incluye expresamente al estrés como enfermedad laboral digna de obtener la protección del sistema de riesgos del trabajo, a pesar de ser circunscripta como una de las enfermedades más comunes entre los trabajadores en la actualidad. Limitando así las posibilidades de reclamar una reparación o resarcimiento del daño sufrido y obligando al policía a continuar con su trabajo.

El personal policial que padece estrés, no cuenta con la seguridad jurídica que hace mención el Dr. Jorge Vanossi en el Ciclo de Conferencias de Maestros del Derecho, espacialmente en la nota de previsibilidad que le permita conocer anticipadamente las herramientas con las que puede disponer para encontrar una solución a su situación.

Podemos observar que los países han optado por buscar distintos caminos para afrontar el tema. En este sentido, sería conveniente buscar formas alternativas para prevenir y de ser necesario revertir los efectos del estrés, sin esperar que el personal policial se encuentre ante situaciones límites. Y lo importante erradicar definitivamente esa percepción que se ha fomentado, que el policía que busca apoyo y contención de profesionales de la salud, no se encuentra en condiciones de cumplir con sus tareas.

Es el momento que la Policía Federal Argentina y todas las Instituciones policiales comprendan que es el momento de generar un profundo compromiso por parte de la Institución con la salud mental integral y que no constituya un mero elemento estadístico o un requisito impuesto desde el Estado que se considera únicamente cuando es requerido.

Los cambios que se han producido en los últimos tiempos en la sociedad, han llevado a muchas instituciones y entre ellas a las policiales, a primar la productividad y efectividad de las tareas encomendadas, pero lamentablemente se han olvidado de la importancia del valor humano que las conforman. El foco de interés se ha desplazado en adquirir elementos tecnológicos para hacer frente a los nuevos delitos, para dar una rápida respuesta, pero nadie se ha detenido a pensar a que costo.

Es primordial un profundo análisis del tema sobre el estrés en la estructura de la Policía Federal Argentina, donde el personal cuente con evaluación y apoyo constante,

no circunscripto únicamente a periodos de ascensos y donde se cuente realmente con herramientas destinadas a mejorar la calidad de vida del personal y no solo mitigar las consecuencias.

Generar políticas de prevención conscientes que se orienten a fomentar el desarrollo de un buen estado físico del policía, como mencionaba García (2011) "el ejercicio obliga a desplazar la atención de los problemas, permitiendo el descanso y la recuperación de la actividad mental desarrollada con anterioridad". Pero para ello, es urgente evaluar y replantearse la forma de cómo lograr que el personal policial cumpla con la consigna, pero no por una obligación impuesta por los superiores, sino entendiendo la importancia que tiene para el desarrollo y el bienestar personal.

Implementar un plan de acción para aminorar los efectos del estrés, mediante el dictado de charlas, talleres, conferencias y reuniones de trabajo, en donde se expliquen las estrategias y actividades que la Institución propone, destinando para ellos un espacio dentro del horario de servicio, con el objetivo de ofrecer herramientas que les brinden la posibilidad de aprender a enfrentar las situaciones estresantes y permitirles reflexionar sobre la necesidad de adoptar estilos de vida saludables, mas importante aún es brindar un espacio donde se pueda dar lugar a las problemáticas diarias del quehacer policial, a la vez que reflexionar sobre ellas y donde se puedan expresar libremente sin ser sancionados. Buscar estrategias para recuperar la confianza y demostrar que lo importante es la salud de cada uno de los integrantes de la Institución.

La realidad nos muestra que al momento de seleccionar a los nuevos integrantes de las filas de la Policía Federal Argentina, las evaluaciones y requisitos son rigurosos, durante el tiempo de formación las exigencias continúan tanto en lo intelectual como en lo físico, pero una vez que egresan y se le asignan destinos pareciera que toda esas exigencias físicas se desvanecen y la única prioridad se convierte el cumplimiento de las tareas asignadas, las que muchas veces no permiten disponer de tiempo para compartir con la familia y mucho menos para realizar actividad física. La persona pasa a segundo plano y lo único importante es el cabal cumplimiento de las funciones.

Los trabajadores son amparados por las leyes laborales, pero esta situación no se observa en el personal policial, a pesar de ser un trabajador con las mismas necesidades que los demás, pero con la diferencia que han elegido muchas veces exponer su vida y seguridad para defender a la sociedad. La ley 21.965 para el Personal de la Policía Federal Argentina, el Decreto N° 1866/83 Reglamentación de la Ley para el Personal de

la P.F.A., el Estatuto del Personal Civil de la Policía Federal Argentina - (Decreto Ley 6581/58), las Resoluciones y diversas Ordenes del Día, los Protocolos de Actuación específicos, establecen como deben actuar ante determinadas situaciones, muchas veces utilizados incluso para cuestionar ese accionar, pero no fija derechos y garantías que protejan al policía y a su familia ante situaciones de estrés.

Finalmente y a modo de cierre podemos alegar que el estrés laboral, es una enfermedad profesional que afectan a una gran cantidad de trabajadores, no solo en nuestro país, sino en todo el mundo, que hace necesario contar con una normativa actualizada cabal, responsable y coherente con la realidad de los trabajadores objetos de esta investigación respecto a las enfermedades laborales, que implementen y sostengan en el tiempo programas de prevención y de detección temprana de estas patologías, evitando daños irreversibles para la salud de los mismos, consagrando a la relación laboral la protección y amparo con el reconocimiento de sus derechos, los que se encuentran reconocidos en la Constitución Nacional.

Bibliografía.

Bibliografía.

- Bustos, Eduardo (2015). **¿Es posible evitar el estrés?: Motivos y estrategias para pasar de lo urgente a lo importante.** Buenos Aires: Sb Editorial.
- Daza Félix Martín (2000) **Prevención del estrés: intervención sobre el individuo.** Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Delgado Mallarino, V. A., (1993). Policía, derechos humanos y libertades individuales. Revista del Instituto Interamericano de Derechos Humanos.
- García, Tomás. (2011). Más allá del estrés. España: Bubok Publishing, S.L.
- Labrador F. J. (1992) **El estrés. Nuevas técnicas para el control.** Madrid. Ediciones temas hoy.
- Moreno Pueblas, R. A.; Turro Mármol, C; Sánchez Arrastia, D (1999). **Aplicación de un programa de intervención-acción antiestrés.** Revista cubana.
- Paoli, P (1997). Recuperado de Peiri, J. M. (2001). **El estrés Laboral: Una perspectiva individual y colectiva.** Revista del INSHT, Universidad de Valencia, número 13-2001.
- Rodríguez Adolfo Enrique –Zappietro Eugenio Juan (1999) - **Historia de la Policía Federal Argentina a las Puertas del Tercer Milenio.** Santafé de Bogotá, D.C. – Colombia, Talleres Gráficos de Quebecor Impreandes.
- Romay Francisco L. (1980) – **Historia de la Policía Federal Argentina Tomo I al IV.** Salguero 733. Buenos Aires. Talleres Gráficos "Editorial Lito".
- Ciclo Maestros del Derecho.
- **Constitución de la Nación Argentina**. (2016), Ediciones Santillana S.A.
- **Decreto 1866/83 de la Policía Federal Argentina,** (2008) – Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina, Gráfica Pinter S.A./T-tres S.R.L.
- **Ley 21.965 Para el Personal de la Policía Federal,** (2008) – Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina, Gráfica Pinter S.A./T-tres S.R.L.
- Decreto 6580/58 - Reglamentación de la Ley Organiza de la Policía Federal Argentina.
- Decreto Ley 6581/58 - Estatuto del Personal Civil de la Policía Federal Argentina
- Decreto Ley 333/58 y convalidada por la Ley 14.467 – Ley Orgánica de la Policía Federal Argentina.
- Ley 24.557 - Ley sobre Riesgos del Trabajo, sancionada 13 de septiembre de 1995.
- Ley N° 20.744 - Ley de Contrato de Trabajo.

- Ley Nº 1.225 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Ley Nº 13.168 de la Provincia de Buenos Aires,
- Ley Nº 7.232 de la Provincia de Tucumán
- Ley Nº 5.349 de la Provincia de Jujuy,
- Ley Nº 12.434 de la Provincia de Santa Fe
- Ley Nº 4.148 de la Provincia de Misiones
- Orden del Día N° 36 de fecha 23 de febrero de 2010.
- Orden del Día Reservada Nº 2 de fecha 22 de febrero de 1985. Modificación del texto y diseño del formulario F-2856 y compilación de disposiciones y demás medidas normativas que regulan los Servicios de Policía Adicional.
- Las condiciones laborales de los efectivos de la Policía Bonaerense en la Ciudad de Lincoln en 2018https://isfd14-bue.infd.edu.ar/sitio/wp-content/uploads/2020/10/Las-Condiciones-de-los-Efectivos-de-la-Policia-Bonaerencia-en-la-Ciudad-de-Lincoln.pdf. Visitado el 14/04/2022.
- Estrés Policial. https://www.researchgate.net/publication/347514208_Estres_Policial. Visitado el 17/04/2022.
- Estrategias de Afrontamiento al Estrés en aspirantes a Policía de la ciudad de San Luis.https://revistas.udea.edu.co/index.php/psicologia/article/download/326890/20784915/0. Visitado el 23/04/2022.
- F. Ucha, (julio, 2010). Definición de Policía. Definición ABC. https://www.definicionabc.com/general/policia.php, Visitado el 23/05/2022.
- Julián Pérez Porto y Ana Gardey. Publicado: 2010. Actualizado: 2013. Definición desde https://definicion.de/policia/, visitado el 07/06/2022.
- El Estrés Policial.https://www.diba.cat/documents/467843/58064690/el-estres-policial-en-revista-insht-84-oct-2015.pdf/4da81d38-9a65-46f9-9bdf-3d5b76a31f7f. Visitado el 14/06/2022.
- Universidad Católica Boliviana San Pablo Cochabamba, Bolivia. **El Estrés Laboral como Síntoma de una Empresa. Perspectivas,**núm. 20, julio-diciembre, 2007,http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/13294/capitulo1.pdf. Visitado el 18/06/2022.

- María Eugenia San Martín. El reconocimiento en la desigualdad de las mujeres en la Policía Federal Argentina. https://publicaciones.sociales.uba.ar. Visitado el 08/07/2022.
- H. Selye, (1930). Antecedentes históricos del estrés laboral. http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/13294/Capitulo1.pdf., Visitado el 21/07/2022
- M. Galvani, (2013). La Policía Federal Argentina: la construcción de los otros. http://www.scielo.org.ar. Visitado el 02/08/2022.
- Ambiente Laboral Violento y Salud Mental en los Policías de la Zona Metropolitana de Guadalajara.https://www.medigraphic.com/pdfs/waxapa/wax-2013/wax138c.pdf. Visitado el 20/08/2022.
- Prevención de estrés en agentes de la Policía de la Provincia de Córdoba, Departamental Río Cuarto. Una propuesta de Intervención. https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/10481/TESIS_2010.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Visitado el 02/10/2022.
- Estrés laboral en Personal Policial con turnos rotativos y fijos. https://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC127260.pdf.Visitado el 11/11/2022.
- Estrés y Enfermedad Profesional (Chile)https://www.prevencionintegral.com/comunidad/blog/prevelex-chile/2017/10/23/estres-enfermedad-profesional-chile. Visitado el 12/12/2022.
- Aspectos normativos en la legislación Colombiana para la determinación como enfermedad profesional del estrés laboral.
- Nueva Ley Anti-estrés laboral en México: hasta medio millón de pesos de multa para empresas que exploten a sus empleados. https://www.xataka.com.mx/legislacion-y-derechos/nueva-ley-anti-estres-laboral-mexico-medio-millon-pesos-multa-para-empresas-que-exploten-a-sus-empleados. Visitado el 12/12/2022.
- El estrés laboral como riesgo psicosocial: actividad preventiva y correctora. https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2022/07/REGULACIONESTRESLABORAL_1.pdf. Visitado el 15/12/2022.

Jurisprudencia.

- Autos “B.Q.H.C. c/ Policía Federal Argentina p/ Amparo Ley 16.986”. https://www.diariojudicial.com/public/documentos/000/105/255/000105255.pdf. Visitado el 23/11/2022.
- https://actualidadjuridicaonline.com/golpes-con-valuacion-millonaria/ Visitado el 23/11/2022.
- https://www.lacapital.com.ar/edicion-impresa/indemnizan-un-policiacutea-dantildeos-sufridos-el-estreacutes-n548443.html. Visitado el 23/11/2022.
- Causa N° CCF 5882/2007/CA2 “Pallares José Roberto c/ Estado Nacional Ministerio del Interior Policía Federal s/ accidente de trabajo/enfermedad profesional acción civil”.
- https://www.todoriesgo.com.ar/rio-negro-la-art-debe-indemnizar-a-un-policia-herido-en-un-operativo/Visitado el 12/12/2022.

Berazategui, 05 de Abril de 2023.

A mi Tutor de Trabajo Final/Tesis

De la Universidad Abierta Interamericana

Sede Berazategui

Lic. Gustavo Damián GONZÁLEZ

S/D

De mi mayor consideración.

Por la presente tengo el agrado de dirigirme a Ud. en mi carácter de alumno regular de la Carrera de Abogacía, a fin de solicitarle dar por aprobado mi trabajo Final/Tesis, elaborado bajo su supervisión, a fin de ser elevado a las autoridades para su corrección y posterior defensa.

Desde ya muchas gracias por su paciencia y predisposición. A la espera de una pronta respuesta, saluda Atte.

Vanesa Noemí ZIENIEWICZ

D.N.I. 25.551.775

Legajo UAI B00017358-J1



Berazategui, 05 de Abril de 2023.

Sr. Decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Universidad Abierta Interamericana

Dr. Marcos CÓRDOBA

De mi mayor consideración,

Por la presente comunicó a Ud. que la Alumna Vanesa Noemí ZIENIEWICZ, D.N.I. 25.551.775, Legajo UAI B00017358-J1, ha confeccionado bajo mi supervisión su Trabajo Final – Tesis basada en el tema "Estrés en el Personal Policial. Un padecimiento que avanza en el Siglo XXI. Análisis desde el Derecho".

Atento a ello y basado en la calidad de su contenido considero que se encuentra en condiciones de ser defendido ante el Tribunal Evaluador.

Sin otro particular, saludo a Ud. atte.

Lic. Gustavo D. GONZÁLEZ