



Universidad Católica de Cuyo
Escuela de Seguridad
Licenciatura en Seguridad Ciudadana

**“Tema: BIENESTAR LABORAL DEL
FUNCIONARIO POLICIAL”**

Director: Abg. Marcelo Giordano

Autor: Morales Brian Ismael

Año 2026.-



Índice

Introducción

Primera Parte: Proceso de Investigación

1. Planteo del Problema
2. Preguntas de Investigación
3. Objetivo General
4. Objetivos Específicos
5. Justificación y relevancia del problema
6. Marco teórico
 - 6.1. Seguridad (Concepto)
 - 6.2. Paradigma de la Seguridad Ciudadana
 - 6.3. Estado Policial: Conceptos Básicos, ley 298-R.
 - 6.4. Bienestar laboral: (Concepto)
 - 6.5. Estrés laboral
 - 6.6. La profesión policial.
 - 6.7. Satisfacción laboral.
 - 6.8. La carga horaria.
 - 6.9. Condiciones laborales
 - 6.10. Políticas de control de carga horaria.
7. Marco Metodológico
 - 7.1. Tipo de investigación
 - 7.2. Lógica de investigación
 - 7.3 Herramientas de recolección

Segunda Parte: Resultado y Análisis de Datos

8. Encuesta (Resultados)
9. Entrevista (Resultados)

Tercera Parte: Conclusión y Propuesta

- 10.1 Conclusiones
- 10.2 Propuesta
- 11 Cronograma de actividades.
- 12 Bibliografía



- **Introducción:**

El análisis y la problematización del bienestar laboral del personal policial resultan indispensables, en tanto la seguridad pública constituye uno de los pilares fundamentales de toda sociedad democrática. En este sentido, actúa como una herramienta clave de cohesión social que posibilita la convivencia pacífica, siendo el funcionario policial un actor intrínseco e imprescindible dentro de este sistema. Sin embargo, no siempre se reconoce que las condiciones materiales y laborales de estos trabajadores deberían estar a la altura de la enorme responsabilidad que enfrentan cotidianamente en el ejercicio de sus funciones.

La relevancia de esta temática radica en la existencia de múltiples problemáticas que inciden directamente en la labor policial, entre ellas, las condiciones de bienestar y el grado de conformidad con el entorno laboral. Cuando estas condiciones son deficientes, no solo se ve afectado el desempeño del personal, sino que también se generan consecuencias negativas a nivel social, tales como la pérdida de confianza en las instituciones del sistema penal y contravencional, contribuyendo indirectamente al incremento de situaciones delictivas.

En este marco, resulta necesario abordar un análisis interno del contexto laboral del funcionario policial. La falta de bienestar no solo impacta en la calidad del servicio prestado y, por ende, en la sociedad en su conjunto, sino que también repercute en la salud del trabajador, en su desempeño y en la eficiencia institucional, afectando incluso al propio Estado provincial en su rol de empleador.



1 Planteo del Problema:

¿Las condiciones generales de trabajo del personal policial en la Comisaría 29^a de la Policía de la Provincia de San Juan cumplen con los indicadores de bienestar laboral?

2 Preguntas de Investigación:

- A) ¿Cuáles son las condiciones generales de trabajo de los funcionarios de la comisaría 29^a de la Policía de San Juan?
- B) ¿Cuál es la forma en que la implementación de programas de bienestar laboral podría impactar en los niveles de satisfacción laboral, productividad, desempeño y clima organizacional de los funcionarios policiales de la comisaría 29 de la Policial de San Juan?

3 Objetivo General

Determinar si las condiciones generales de trabajo del personal policial en la Comisaría 29^a de la Policía de la Provincia de San Juan cumplen con los indicadores de bienestar laboral

4 Objetivo Específicos:

- A) Determinar cuáles son las condiciones generales de trabajo de los funcionarios de la comisaría 29^a de la Policía de San Juan
- B) Analizar cuál es la forma en que la implementación de programas de bienestar laboral podría impactar en los niveles de satisfacción laboral, productividad, desempeño y clima organizacional de los funcionarios policiales de la comisaría 29 de la Policial de San Juan



5 Justificación y relevancia del problema:

Este proyecto de Investigación es importante ya que la Policía de San Juan necesita la información necesaria para adquirir los conocimientos científicos, métodos, herramientas y recursos con los cuales sea posible el mantenimiento de un ambiente de trabajo saludable, confortable y seguro para quienes se desempeñan en la función policial, poniendo de manifiesto su profesionalismo frente a la compleja tarea de mantener el orden público y la paz social, brindando así un servicio eficiente a la comunidad sanjuanina.

La presente investigación se justifica en la necesidad de abordar el bienestar laboral de los funcionarios policiales numerarios de la Comisaría 29 de la Policía de San Juan, en tanto constituye un factor determinante para el adecuado cumplimiento de la función pública de seguridad.

Relevancia institucional: La función policial implica una exposición permanente a situaciones de riesgo, estrés y desgaste físico y emocional. Cuando las condiciones de trabajo presentan deficiencias —exceso de carga horaria, infraestructura edilicia inadecuada, recargos de servicio y ausencia de programas de prevención— se compromete no solo la salud integral del personal, sino también la calidad del servicio que la institución brinda a la comunidad. Investigar esta problemática en la Comisaría 29 permite diagnosticar factores críticos que afectan directamente la operatividad de la dependencia.

Relevancia social: El bienestar del funcionario policial impacta de manera directa en la seguridad ciudadana. Un personal afectado por estrés laboral, agotamiento y malas condiciones estructurales ve disminuida su capacidad de respuesta, toma de decisiones y trato con la comunidad. Por ello, identificar cómo inciden las condiciones de trabajo y la falta de programas de bienestar resulta fundamental para garantizar un servicio policial eficiente y humano, en beneficio de toda la sociedad sanjuanina.



Tema: BIENESTAR LABORAL DEL FUNCIONARIO POLICIAL

Relevancia académica: Si bien existen estudios sobre estrés y salud laboral en fuerzas de seguridad a nivel nacional e internacional, son escasas las investigaciones que aborden de manera integral el bienestar policial en contextos específicos y sectorizados de la Provincia de San Juan. Este trabajo aportará evidencia empírica sobre la realidad de la Comisaría 29, permitiendo contrastar si las condiciones descriptas se replican en otras dependencias y sirviendo de base para futuras líneas de investigación en la temática.

Relevancia práctica: Los resultados de esta investigación proporcionarán un diagnóstico situado que podrá ser utilizado por la Jefatura de Policía de San Juan y las autoridades ministeriales (Ministerio de Gobierno de la provincia de San Juan y su secretaría de Estado de Seguridad y Orden Público) para diseñar e implementar programas de bienestar laboral, políticas de prevención del estrés y mejoras en las condiciones edilicias y organizacionales. De esta manera, el estudio trasciende lo descriptivo para proyectarse como un insumo para la toma de decisiones institucionales orientadas a preservar la salud integral del personal policial.

En síntesis, la investigación se justifica por su potencial impacto en tres niveles: mejora de la calidad de vida del funcionario policial, optimización del servicio de seguridad pública y generación de conocimiento científico aplicado a una problemática poco explorada en el ámbito provincial.

Esta investigación está destinada a cuidar al policía para que el policía cuide a la gente.



- **6) Marco Teórico:**

6.1 Seguridad (Concepto)

La seguridad es el estado o sensación que produce la percepción de ausencia de amenazas que coloque en riesgo la existencia, la propiedad, los intereses, los valores o el particular modo de ser de quien percibe. En efecto, nos sentimos seguros cuando no percibimos amenazas a nuestra tranquilidad, es decir, cuando nada que nos sea caro está en riesgo. (Saint-Pierre, 2008).

6.2 Paradigma de la Seguridad Ciudadana (Concepto)

La Seguridad Ciudadana es una condición de libertad expresada en un derecho ciudadano, cuyo objetivo de esta es garantizar el ejercicio de las libertades. Se manifiesta como un medio (instrumento) para alcanzar los fines superiores de la democracia (Derechos Humanos); la responsabilidad de la seguridad recae en el gobierno y gobernados, donde el control y la confianza son factores reguladores de la relación entre instituciones y ciudadanos. En términos generales la seguridad ciudadana tiene como objetivo primordial la prevención social de la violencia y el combate de la delincuencia a partir de la inclusión social en busca del desarrollo de la sociedad, propone la multicausalidad para entender el fenómeno de la inseguridad, y sus soluciones son también múltiples. Integra un modelo policial proactivo en lugar de uno reactivo, y más que por el dominio del Estado, se inclina por la corresponsabilidad Estado-ciudadano. (López, 2004).

El reglamento del régimen disciplinario policial enmarcado por la ley del personal (Ley 298-R de la Provincia de San Juan)

6.3 Estado Policial (Concepto): es la situación jurídica que resulta del conjunto de deberes y derechos establecidos por las leyes y decretos, para el personal que ocupa un lugar en la jerarquía de la Policía Provincial. Tiene estado policial, con los deberes y derechos esenciales que determina esta ley, el Personal Policial de todos los cuerpos. (Artículo 24, ley 298-R)



Deberes del Personal Policial en actividad:

- La sujeción al régimen disciplinario policial.

El Estado Policial aplicado a través del Reglamento del Régimen Disciplinario Policial. Es una condición otorgada por ley a los ciudadanos en el momento que comienzan a ser Policías (Art. 24, ley 298-R). Entre otras cosas prohíbe al funcionario policial de ciertos derechos y libertades individuales basadas en estereotipos y diseños de construcciones sociales como por ejemplo, el cabello corto (en el personal masculino), la prohibición del portar bello facial en determinadas partes de la cara, o la forma en la que deberá ser peinado el cabello en el (personal femenino) entre otras cosas, que de alguna manera afectan al personal y lo alejan innecesariamente de los derechos a la imagen propia art 31 ley 11.723 y art 53 Código Civil y Comercial de la Nación Argentina entre otras normas jurídicas de mayor jerarquía de nuestro ordenamiento como la ley 23.592+ Art. 16 CN. Todo esto hace a la vulnerabilidad laboral ya que este reglamento contempla ciertas sanciones para aquellos funcionarios que no cumplan estrictamente con las normas en el establecidas, muchas de ellas anacrónicas que no solo son viejas, sino que pertenece a otra época y choca con el contexto actual.

El RRDP (Reglamento del Régimen Disciplinario Policial) fue recientemente modificado por no cumplir con las principales garantías constitucionales tales como la Libertad y los tratados internacionales con jerarquía constitucional como los derechos humanos ya que establecía entre sus posibles sanciones el arresto policial. Entendiéndose por arresto, a la medida privativa de la libertad de carácter transitorio para aquellas personas que son requeridas por la justicia a fin de prestar declaración testimonial (Art 239 del Código Procesal Penal de la Nación)



6.4 Bienestar laboral

Bienestar laboral: El bienestar laboral es un estado de satisfacción integral que los autores definen como un conjunto de percepciones y condiciones en el trabajo, que incluyen aspectos físicos, mentales y emocionales. Autores como Chiavenato lo ven como la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados, mientras que la OMS lo concibe como un entorno donde trabajadores y jefes colaboran para mejorar la salud y seguridad. En resumen, es una combinación de un ambiente laboral positivo, buenas relaciones, reconocimiento y un enfoque en la salud y satisfacción del empleado para mejorar su desempeño y realización.

Cuando hablamos de bienestar conviene citar los argumentos de la Organización Mundial de la Salud (OMS), quien expone la importancia de los entornos laborales saludables, en el sentido de su influencia en la salud física y mental de los trabajadores, generando bienestar en los mismos. Dicha situación conlleva a una mejor productividad de las organizaciones prestadoras de servicios, ya que trabajadores saludables se desempeñan mejor; por otra parte, el impacto económico para los empleadores que implica asumir costos por enfermedades y accidentes de trabajo, es menos significativo o se minimiza cuando existe un interés sobre la salud y el bienestar de los trabajadores, invirtiendo para ello en programas preventivos o que propicien ambientes laborales saludables (Organización Mundial de la Salud, 2010).

En nuestra ciudad, detrás de cada acto de seguridad, mediación o intervención urgente, hay profesionales que enfrentan diariamente situaciones de alta exigencia emocional, física y psicológica: los agentes de policía de la provincia de San Juan. Su labor, tan cercana como imprescindible, se desarrolla muchas veces en condiciones poco reconocidas y escasamente atendidas desde el punto de vista preventivo, en materia de bienestar laboral. La profesión policial combina cuatro factores críticos que, al acumularse, generan un fuerte impacto en la salud: la tensión constante ante el conflicto, la exposición a riesgos físicos, la presencia habitual del sufrimiento humano y la presión organizacional.

Esta combinación convierte al trabajo policial en una actividad especialmente vulnerable al desarrollo de problemas de salud física y desgaste emocional, lo que no solo afecta a la persona que trabaja sino también a la función policial y en consecuencia a la sociedad, que luego es esa



Tema: BIENESTAR LABORAL DEL FUNCIONARIO POLICIAL

sociedad insatisfecha la que se encarga de devolver su disgustada percepción respecto de la función policial al mismo efectivo o a sus compañeros generando esto un círculo vicioso del que muchas veces no se logra salir. Diversos estudios coinciden en señalar que los cuerpos policiales presentan tasas preocupantes de ansiedad, depresión, trastornos del sueño, consumo de sustancias, y, en los casos más graves, ideación suicida. El síndrome de burnout, la desmotivación, la fatiga crónica o el deterioro de las relaciones familiares y sociales son también consecuencias habituales en este entorno.

Ante esta realidad, se vuelve urgente promover una nueva cultura de prevención centrada en el cuidado integral del profesional. Esto implica actuar en varios niveles:

Salud física como pilar preventivo: fomentar hábitos de vida saludables que incluyan actividad física regular, alimentación equilibrada, calidad del sueño y control del consumo de sustancias. Estas prácticas no solo previenen enfermedades, sino que mejoran el rendimiento profesional y la capacidad de afrontar el estrés.

Prevención del estrés crónico: identificar los estresores más frecuentes —desde la sobrecarga de trabajo hasta la exposición continua a conflictos violentos— y dotar a los agentes de herramientas de gestión emocional y afrontamiento activo. Aprender a marcar límites, organizar mejor el tiempo, desarrollar habilidades sociales o mantener una red de apoyo sólida son estrategias clave.

Reconocimiento del impacto organizacional: el clima laboral, el estilo de liderazgo, la gestión de turnos o la falta de reconocimiento institucional influyen de forma decisiva en el bienestar psicológico del personal. Fomentar culturas organizacionales saludables, basadas en la participación, la transparencia y el liderazgo positivo, es esencial para prevenir el malestar psicosocial.

Intervención temprana ante trastornos emocionales: es fundamental normalizar el malestar, romper estigmas y garantizar el acceso a servicios de apoyo psicológico, tanto en el entorno laboral como desde los servicios públicos. La ansiedad, la tristeza o la frustración no deben vivirse en silencio.

Apoyo institucional y corresponsabilidad social: proteger la salud mental de quienes nos protegen es una responsabilidad compartida entre administraciones, cuerpos policiales y sociedad civil. Apostar por políticas preventivas, programas de formación emocional y estrategias de humanización del entorno profesional es invertir en seguridad y cohesión social.

Cuidar al que nos cuida no puede ser un eslogan vacío. Es una necesidad real, inaplazable y ética que debe situarse en el centro de la prevención moderna en los cuerpos de seguridad.



6.5 Estrés laboral

El término estrés fue utilizada en el ámbito científico por vez primera por Cannon (1911 citado en Sánchez Milla, Sanz Bou, Apellaniz González & Pascual Izaola, 2001), asociado a la relación de los elementos emocionales con el incremento de la secreción de las catecolaminas y la adrenalina. El estrés es un estímulo frente al que el organismo respondía, a diferencia de Selye, quien definió el estrés como una respuesta frente a la influencia de estímulos externos, que excedían la respuesta del organismo.

El estrés laboral es la respuesta tanto fisiológica, psicológica como conductual de un sujeto que trata de adaptarse a las presiones internas y externas, generándose cuando ocurre un desajuste entre el puesto laboral y la organización (Romero-Pérez, 2006).

Según Uribe (2009), el estrés es un fenómeno natural del organismo, siendo la respuesta en cuanto a los estímulos, pudiendo ser positiva o negativa. Responde asertivamente a estímulos que sorprenden, como es el caso de un temblor, teniendo consecuencias perjudiciales, ocasionando daño biológico y frustrando cualquier actividad de respuesta. En lo laboral se relaciona con la estimulación en un sistema de trabajo.

El estrés continúa una espiral viciosa, ocasionando otras problemáticas como infartos, insomnio, diabetes, hipertensión y trastornos sexuales. El empleado puede hallarse expuesto a estrés crónico, grave, permanente y diario, hasta la jubilación. Primero se acostumbra y lo controla, pero al repetirse genera daños a la salud y hasta la muerte (Uribe, 2009).



6.6 La profesión policial:

La policía es uno de los cuerpos de seguridad del Estado con más contacto con la sociedad. La relación entre el policía y el ciudadano se haya mediada por elementos como la forma en que el policía se percibe a sí mismo con relación a la comunidad, el rol del control social, el apoyo de la sociedad, las perspectivas que la misma posee sobre el trabajo policial y que la policía como institución deposita en sus integrantes (Hidalgo López & Monsalve Briceño, 2003). Por otro lado, los medios de comunicación no ayudan a la función policial, empeorando la imagen del policía, destacando sus errores y no sus virtudes. El policía se auto percibe como perteneciente a la clase social baja, lo cual lo transforma en una víctima del sistema clasista, donde el pobre se haya desprotegido, siendo débil frente a la sociedad (Reese, 1986 citado en Hidalgo López & Monsalve Briceño, 2003). Cao, Stack y Sun (1998) afirman que la policía puede justificar su trabajo en las perspectivas de la comunidad, por ende, la comunidad es responsable de la actuación policial. Aunque se debe saber qué clase de actuación espera la comunidad en una situación determinada. Ello permitiría cotejar la congruencia de las perspectivas sociales con la conducta del funcionario policial, indicando el nivel de satisfacción que posee la comunidad sobre el trabajo policial, debido a que de haber insatisfacción se generaría una distancia caracterizada por la desconfianza de la comunidad sobre la policía y por demasiado autoritarismo de la primera sobre la segunda. Estas variantes de la relación estarían catalogadas por elementos ajenos a la misma como el carácter democrático del régimen político dominante y el rol de los cuerpos policiales frente a cierto gobierno.

La satisfacción de la comunidad con la labor policial puede ser medida mediante la confianza del ciudadano en la policía y, por la decisión del primero de llamar a la policía (Hidalgo López & Monsalve Briceño, 2003). Gabaldón, Birkbeck y Bettiol (1990) hallaron que el nivel socioeconómico de la zona, la presencia de vigilancia privada y el carácter de la situación, son variables que afectan en si el ciudadano llama o no a la policía. Esta decisión traduce la perspectiva que posee el ciudadano sobre lo que el policía llevará a cabo o cómo actuará en cierto ambiente y que la misma provoque una solución satisfactoria al problema. Existen elementos que caracterizan los diferentes escenarios y actores, que hacen diferir las perspectivas que la comunidad posee sobre el policía: no puede ser pensada como un ente, sino como un conglomerado de grupos con distintas características que establecen la relación entre ambos. Por lo tanto, la percepción que el agente policial posee de la comunidad no es general, distinguiéndola por elementos.



Tema: BIENESTAR LABORAL DEL FUNCIONARIO POLICIAL

El acuerdo entre el desempeño policial y las perspectivas de la comunidad son un indicador de cuán satisfechos se hayan los agentes policiales en su labor, de su profesión y del papel que poseen en la sociedad, al percibir que éste se encuentra en armonía con las perspectivas de la comunidad (Hoath, Schneider & Starr, 1998).

Cain (1973) señala que la satisfacción laboral del policía se origina en la aceptación de la comunidad, disminuyendo el aislamiento y la segregación social que padece el policía por la labor que posee, lo que lo transforma una “persona diferente” al resto de la sociedad: hay una distancia social casi ineludible entre el policía y el resto de la sociedad, disminuyendo en la medida en que la sociedad se haya satisfecha con el trabajo policial.

Caballaro (s.f.) afirma que el trabajo policial se extiende fuera de las horas laborales diarias, lo cual genera una sobrecarga de estrés, debido a que está obligado a no faltar a la institución, si es necesario. Se observa ansiedad en estos trabajadores porque los sujetos deben estar alerta por su vida y custodiar la del prójimo, lo cual provoca cansancio, tensiones, cambios fisiológicos como el incremento de la adrenalina frente un peligro, comportamiento agresivo esperando el peligro y la angustia. Estas manifestaciones de ansiedad se manifestarán de distinta forma según la personalidad de los policías, la habilidad de afrontar este hecho estresante, pudiendo llegar a enfermar.

Sánchez Milla et al. (2001) afirma que la profesión de policía se relaciona de forma directa con el estrés, ya que el roce constante con el desarrollo de su función hace que esté en relación con la sociedad, llevando a cabo su labor en un ambiente conflictivo, lindante con la marginalidad y criminalidad. Sus elementos de trabajo, el arma de fuego, el bastón o la tonfa añaden más riesgo como factor estresante. Asimismo, existen elementos organizativos, en referencia a las relaciones de los funcionarios, debido que, al ser una organización verticalista y a las características mismas del trabajo, generan consecuencias perjudiciales relacionadas con el estrés.



Tema: BIENESTAR LABORAL DEL FUNCIONARIO POLICIAL

La cultura policial, comienza durante los entrenamientos en los institutos de formación, y continúa arraigándose durante el resto de la vida de un policía, ya que es imposible dejarla de lado aun estando retirado de la institución; se trata de hacerse fuerte frente al sufrimiento humano, actuar en situaciones muy estresantes como si no pasara nada, ignorando o no haciendo caso a los sentimientos negativos ante los ciudadanos. Puede entenderse como procesos psicológicos grupales, utilizados como escudos frente a cualquier tipo de amenaza externa, incluso cuando la propia vida está en riesgo, que le permiten al policía actuar como grupo y no como individuo aislado. Esta cultura se encuentra basada en el secreto profesional, impidiendo al policía hablar o mostrar alguna debilidad fuera de la institución, dando lugar a la formación de fuertes vínculos grupales, resaltando la figura del compañero como única opción, el cual lo va a comprender y apoyar emocionalmente sin criticarlo.

Cabe destacar que la cultura policial es tan fuerte entre los policías, que la figura de un profesional psicólogo al servicio de la salud mental del personal policial, queda desdibujada, siendo un servicio al que no se piensa en ir de manera voluntaria. Un policía concurre al psicólogo cuando es citado por una junta médica cuando se encuentra en condiciones de ascender a una jerarquía siguiente, o cuando algún superior lo envía mediante nota escrita, porque excede a la contención grupal. En este último caso, el policía es desarmado y separado de su trabajo habitual para que descanse, luego de un tiempo breve, previa evaluación psicológica, se reincorpora a las filas institucionales o queda afectado al servicio psiquiátrico. Esta situación es tomada como unos de los mayores castigos, principalmente por factores económicos, ya que estando desarmado, no puede realizar ningún tipo de servicio, apareciendo la figura del colectivo policial, diciendo “el psicólogo está para perjudicarte, no para ayudarte”, incluso circula de boca de en boca, ciertos ejemplos estereotipados, como los siguientes: “si el psicólogo te pregunta acerca de tal cosa, tenés que contestar tal cosa” o; “no demuestres emociones porque estás en el horno”, de ésta perspectiva concurrir a un psicólogo es significado de no hablar de nada. Se trata de concurrir y salir airoso lo más rápido posible del consultorio, evitando en lo posible todo tipo de interrogatorios; haciendo imposible la prevención profesional de atender la salud mental de los policías a tiempo, bajo estas circunstancias.

6.7 Satisfacción laboral: La satisfacción laboral es un estado emocional positivo o afectivo hacia el trabajo, resultado de la comparación entre las expectativas del empleado y las condiciones percibidas. Autores como Edwin Locke la definen como un estado emocional



placentero que surge de la percepción de que el trabajo permite el logro de valores personales relacionados con el trabajo. Otros como Bracho (1998) la consideran una respuesta afectiva resultante de la relación entre las necesidades, valores y expectativas del individuo y las condiciones laborales que percibe.

6.8 La carga horaria laboral: es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador para cumplir su labor. Autores como Antúnez la definen como el tiempo de trabajo para el cual fue contratado, expresado en horas, días, semanas o meses, que determina el salario. Desde una perspectiva legal, como en el caso de la ley argentina, se considera todo el tiempo que el trabajador esté a disposición del empleador, incluso si no presta servicios, siempre que la inactividad no sea por decisión unilateral del trabajador.

6.9 Las condiciones laborales: Son un conjunto de factores que rodean al trabajador y afectan su salud, seguridad y bienestar en el entorno de trabajo. Autores como Chiavenato las definen en términos de higiene, seguridad y aspectos relacionados con el cuidado del trabajador y su familia, mientras que Castillo y Prieto amplían el concepto a todas las características que repercuten en el individuo. Eurofound señala que son características del trabajo que pueden ser modificadas, incluyendo factores psicosomáticos

6.10 Las políticas de control de carga horaria: Son un conjunto de reglas y procedimientos que establecen cómo los empleados deben registrar sus horas de trabajo, descansos y horas extra, según varias fuentes. El concepto, desde la perspectiva de varios autores y organizaciones, se centra en la importancia de la gestión del tiempo para garantizar la precisión en la nómina, el cumplimiento de la ley y la transparencia. Para la gestión, el control horario permite monitorear la productividad, identificar áreas de mejora y planificar estratégicamente. (N. Aguilar Rodríguez 2021).



➤ 7 Marco Metodológico:

Teniendo en cuenta la amplitud investigativa que puede tomar esta temática he optado como estrategia metodológica de investigación Descriptiva ya que esta estrategia es una de las elegidas cuando se busca responder a las preguntas “como” y “por qué”, cuando el Investigador tiene poco control sobre los eventos, y cuando el foco está en un fenómeno contemporáneo dentro de un contexto de la vida real. Las preguntas “cómo y por qué” están preguntándose acerca de un conjunto contemporáneo de eventos sobre los que el investigador tiene poco o ningún control. La investigación Descriptiva es generalizable a las proporciones teóricas, el objetivo del investigador es extender y generalizar la teoría y no enumerar las frecuencias, la meta es hacer un análisis generalizado y no un análisis particularizado. Esta investigación desemboca es una pregunta empírica que investiga un fenómeno contemporáneo dentro de un contexto de vida real sobre todo cuando los límites entre el fenómeno y contexto no son claramente evidentes, y en mis palabras, cuando el fenómeno esta naturalizado. Esta pregunta cumple con la técnica distintiva de situaciones en la cuales habrá muchas más variables de interés que apuntes de datos y como resultado confía en las fuentes múltiples de evidencia, con datos que necesitan converger en una moda triangular y como otro resultado beneficia el desarrollo anterior de preposiciones teóricas para guiar colecciones de los datos y análisis.

7.1 Tipos de Investigación:

La investigación Descriptiva no debe confundirse con la “investigación cualitativa”, ésta puede ser basada en cualquier mezcla de evidencia cuantitativa y cualitativa. Es una manera de investigar un tema empírico siguiendo un juego de procedimientos pre especificados.

Esta investigación también está fuertemente basada en la experiencia de campo ya que además de investigador en carácter de estudiante también soy miembro de la institución investigada.



- Investigación Descriptiva: intenta describir las características de un fenómeno a partir de la determinación de variables o categorías ya conocidas. Se miden con mayor precisión las variables y/o categorías que caracterizan el fenómeno. (Yuni, Urbano. 2014, p.15-16)

7.2 Lógica de Investigación

La Lógica a utilizar será Mixta, resultado de la combinación de las lógicas que se definen a continuación: - Lógica Cualitativa: se apoya en el razonamiento inductivo, comienza con la observación repetida de los fenómenos, a partir de las descripciones logradas en la observación, se trata de establecer ciertos aspectos comunes que llevan a concluir en una generalización. Se llega a una conclusión como resultado de la inferencia de similitudes observada en los casos estudiados. El límite del razonamiento inductivo se vincula a las limitaciones que tenemos para encontrar conclusiones universales; sus conclusiones solo pueden aplicarse al conjunto de casos observados y, con ciertas reservas, puede aplicarse a casos similares en contextos similares a los observados. - Lógica Cuantitativa: se apoya en el razonamiento deductivo, parte de una afirmación considerada verdadera, para luego observar casos particulares que permitan ratificar la verdad de la premisa básica. La conclusión consistirá en la afirmación o negación de la verdad de la premisa, mediante la confrontación con los datos empíricos. Esta lógica se apoya en la verdad de la premisa, buscando en los referentes empíricos la confirmación de esa verdad.

7.3 Herramientas de recolección de datos:

Entrevistas:

La entrevista se define como "una conversación que se propone con un fin determinado distinto al simple hecho de conversar". Es un instrumento técnico de gran utilidad en la investigación cualitativa, para recabar datos. En estas herramientas se desarrollarán entrevistas dirigidas al personal policial de la comisaria 29.

Experiencia de campo: En cuanto a la experiencia de campo se realizará una entrevista estructurada, formal o con cuestionario, cara a cara e individual al Jefe de Comisarias cuyas estadísticas sean más elevadas en cuanto al número de funcionarios con problemas psicológicos, Jefe de la División Sanidad Policial, Cuerpo Médico de Medicina Legal de la



Tema: BIENESTAR LABORAL DEL FUNCIONARIO POLICIAL

Policía de San Juan, Gabinete de Asistencia Social y Psicológica del Servicio Penitenciario Provincial.

Modalidad bibliográfica: Se utilizan técnicas de observación y registro de documentos (análisis documental o de contenido)

Investigación Documental:

Estrategia metodológica de obtención de información, que supone por parte del investigador el instruirse acerca de la realidad y objeto de estudio a través de documentos de diferente materialidad (escritos, visuales, numéricos, etc.), con el fin de acreditar las justificaciones e interpretaciones que realiza en el análisis y reconstrucción de un fenómeno que tiene características de historicidad.

-Documentos escritos: protocolos de actuación, documentos respecto a diagnósticos psicológicos, manuales prácticos, etc.

-Documentos acerca de hechos reales: Informes de hechos reales en lo que participa uno o más funcionarios encargados de hacer cumplir la ley en la Provincia de San Juan y que por algún motivo hayan sido afectados o de alguna manera influenciados por la situación psico-emocional crítica del recurso humano.

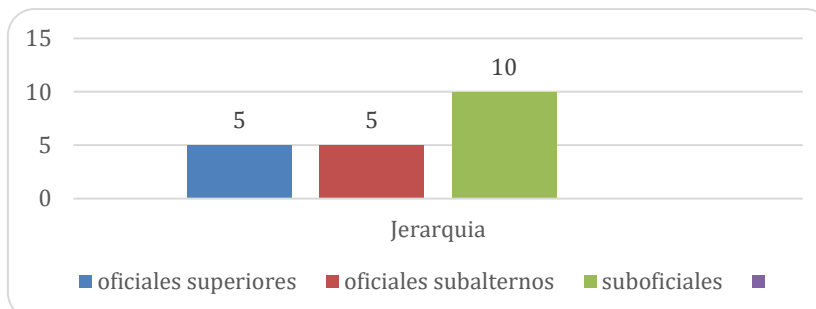
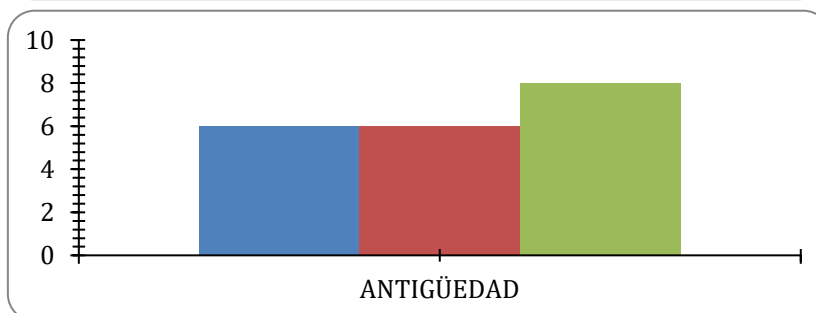
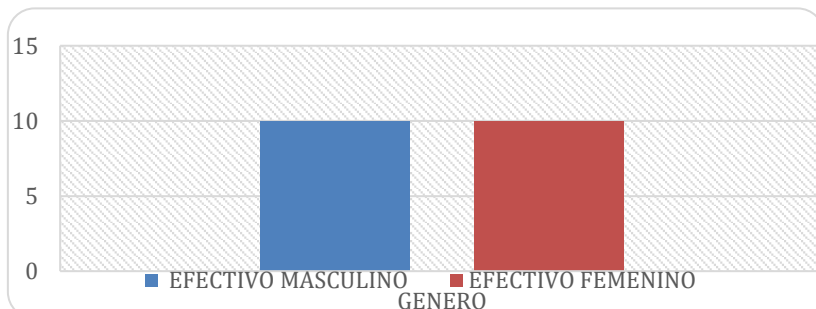
8 - Encuesta a funcionarios policiales:

¿Qué dimensiones debemos tener en cuenta para medir bienestar laboral?

Las métricas de bienestar laboral son datos que permiten evaluar la salud integral de los empleados y la eficacia de los programas de bienestar, si existieran.

La siguiente encuesta es realizada teniendo en cuenta diversidad de género, edad, antigüedad y jerarquía.

De un total de 20 efectivos policiales numerarios de comisaría 29na.





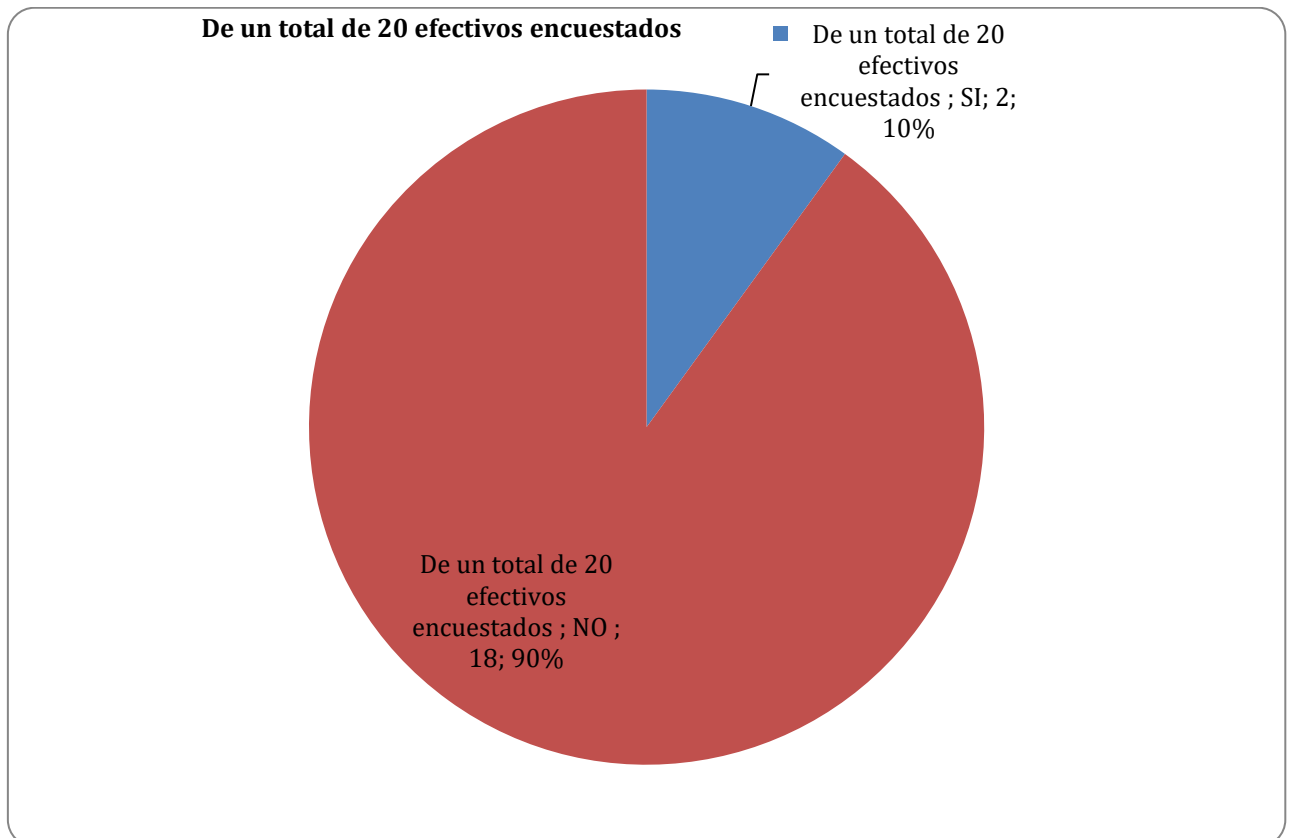
Tema: BIENESTAR LABORAL DEL FUNCIONARIO POLICIAL

1- Satisfacción Laboral

A) ¿Recomendaría a otras personas dedicarse al trabajo policial?

SÍ

NO





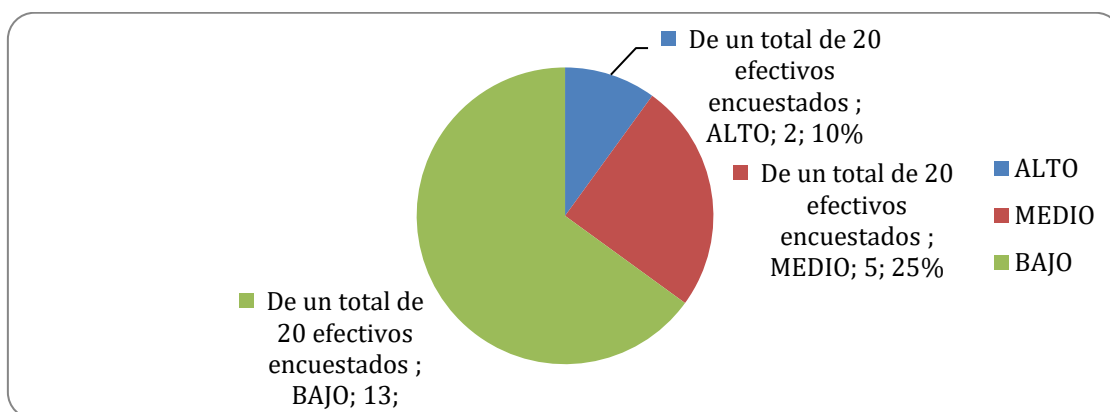
Tema: BIENESTAR LABORAL DEL FUNCIONARIO POLICIAL

B) ¿Cuál es su nivel de conformidad con el trabajo que realiza?

• ALTO

• MEDIO

• BAJO

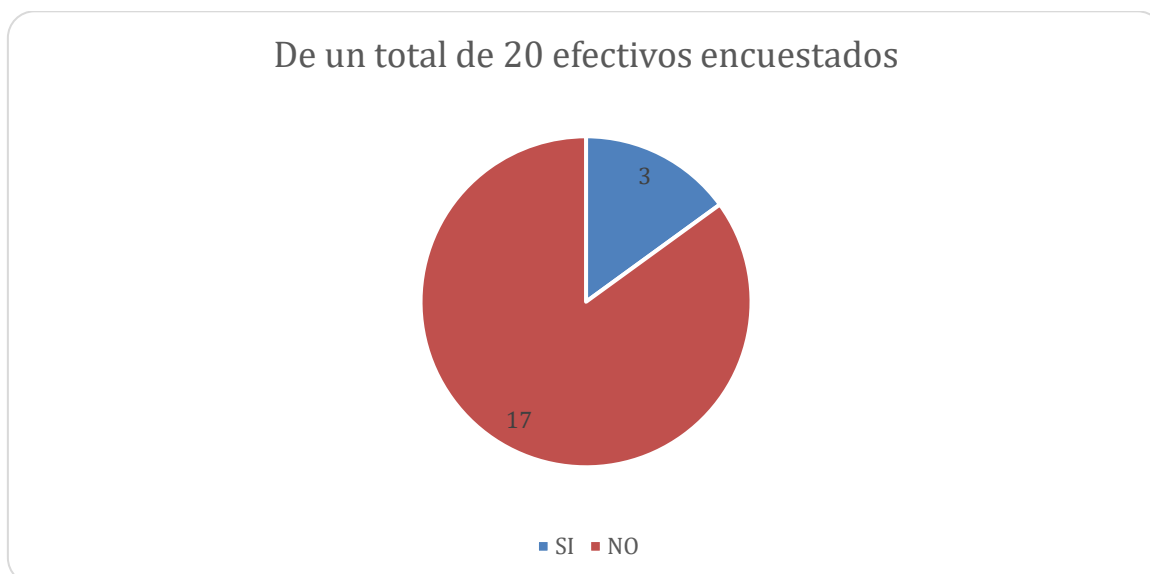


encontramos que 13 de cada 20 efectivos mantienen un nivel de conformidad bajo con su trabajo. Es decir, un 65%

C) ¿Cree que su trabajo le aporta estabilidad y crecimiento personal?

• SI

• NO



Encontramos que 17 de cada 20 efectivos respondieron que no.



Tema: BIENESTAR LABORAL DEL FUNCIONARIO POLICIAL

D) ¿Qué posibilidades hay de que usted siga eligiendo a esta institución como fuente de trabajo primaria a largo plazo? Teniendo en cuenta los siguientes puntos:

Estabilidad laboral.

Condiciones de salubridad.

Relaciones interpersonales.

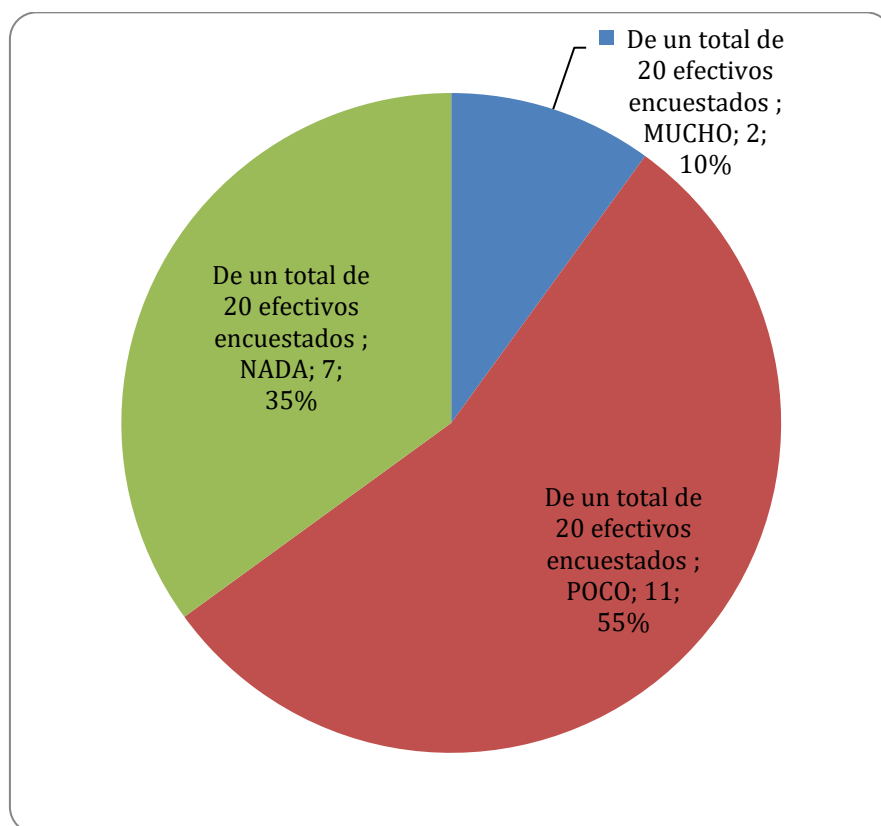
Relación entre salario y remuneración.

Crecimiento personal y profesional.

Seguridad Jurídica.

Bienestar laboral.

- MUCHO.
- POCO.
- NADA.



2- Retención y Rotación Laboral

Tasa de Rotación (se mide período de tiempo que los policías están en ese destino o tiempo el que estuvieron en el destino anterior)

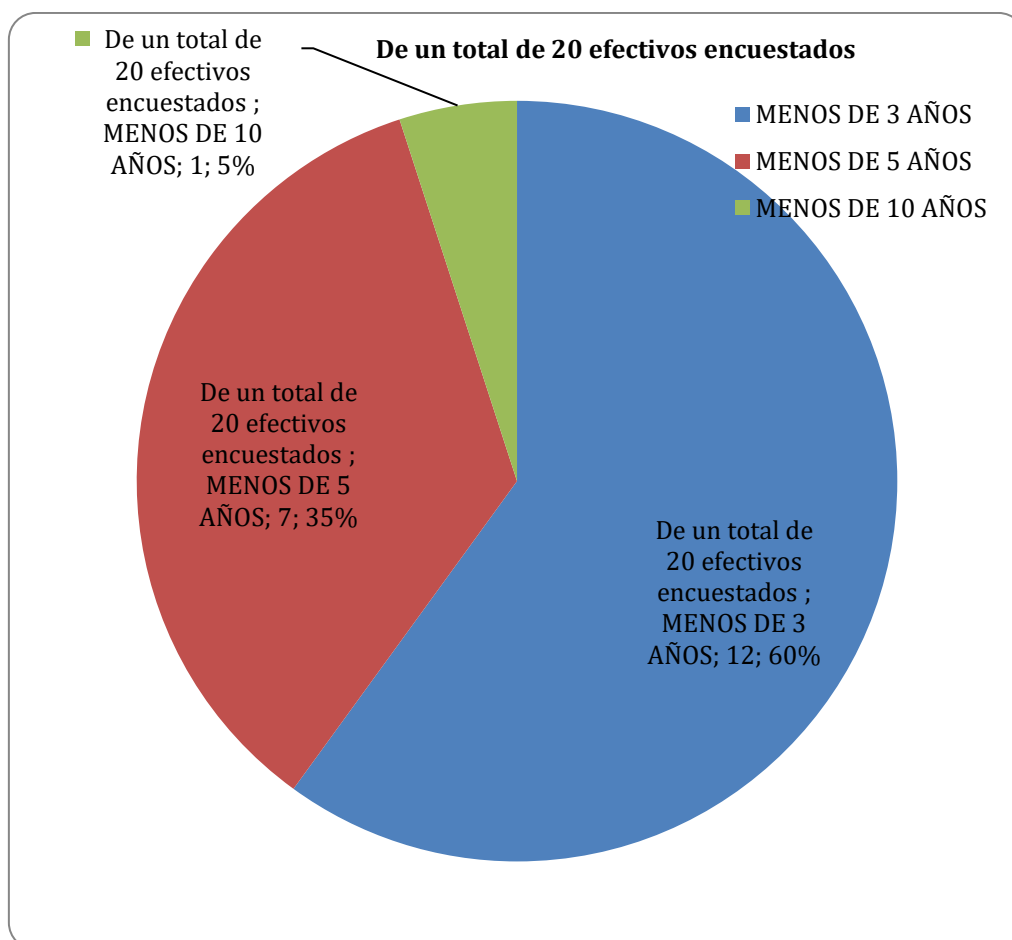
Tiempo y promedio de permanencia

A)- ¿Con que frecuencia usted es trasladado a otra Dependencia Policial?

Menos de 3 años

Menos de 5 años

Menos de 10 años





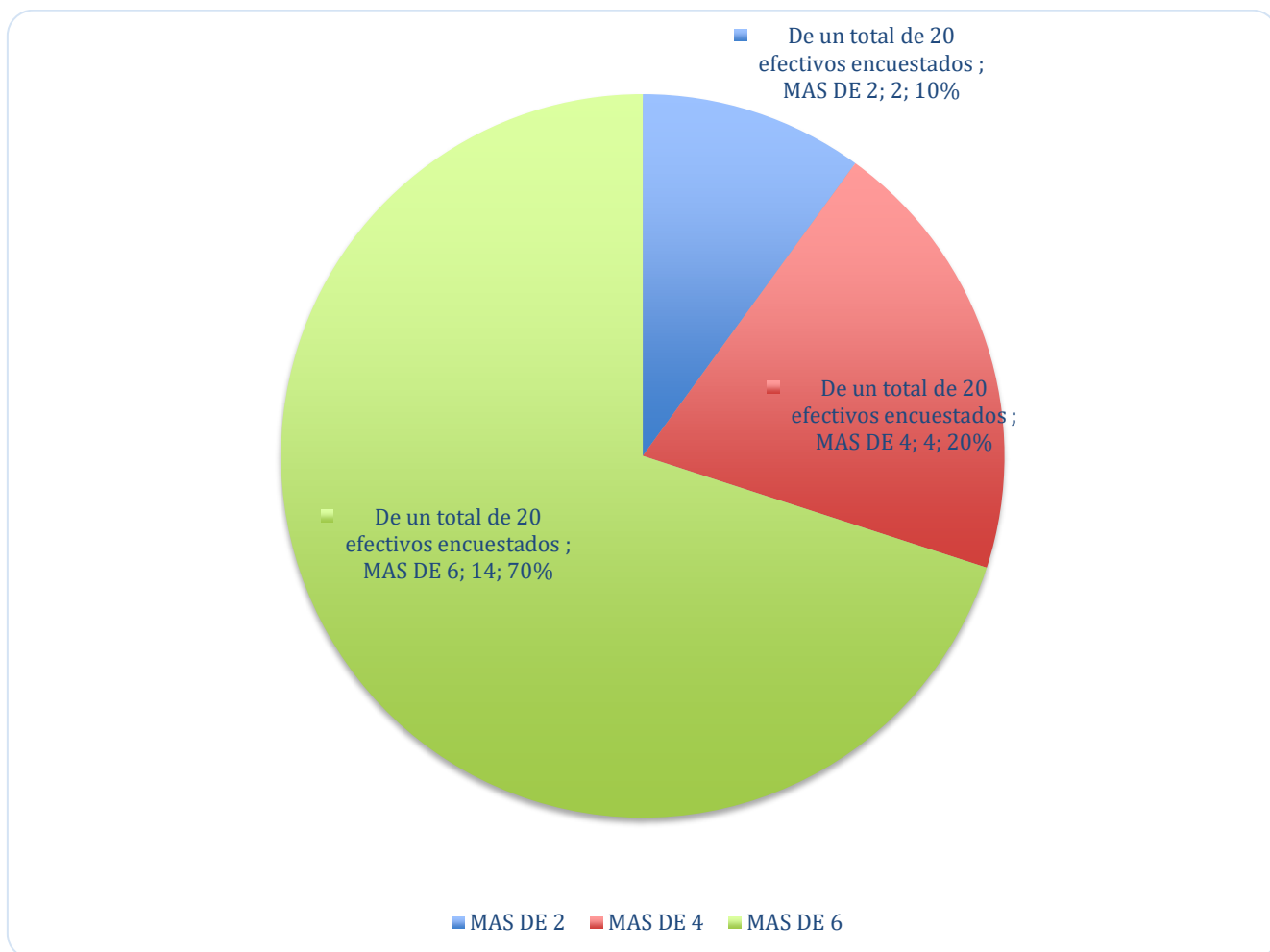
Tema: BIENESTAR LABORAL DEL FUNCIONARIO POLICIAL

B)- ¿En su carrera cuántas rotaciones ha tenido?

Más de 2

Más de 4

Más de 6



3)-Salud y Bienestar del Policía

Ausentismo

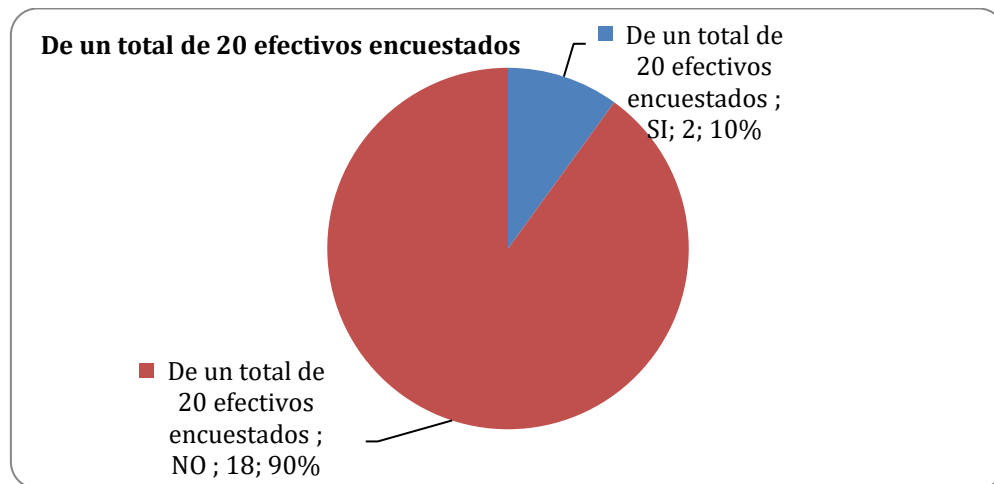
Estrés Laboral

Actividad física entrenamiento

A) ¿Usted ha sido parte de algún programa de bienestar laboral por parte de la Institución Policial?

SI

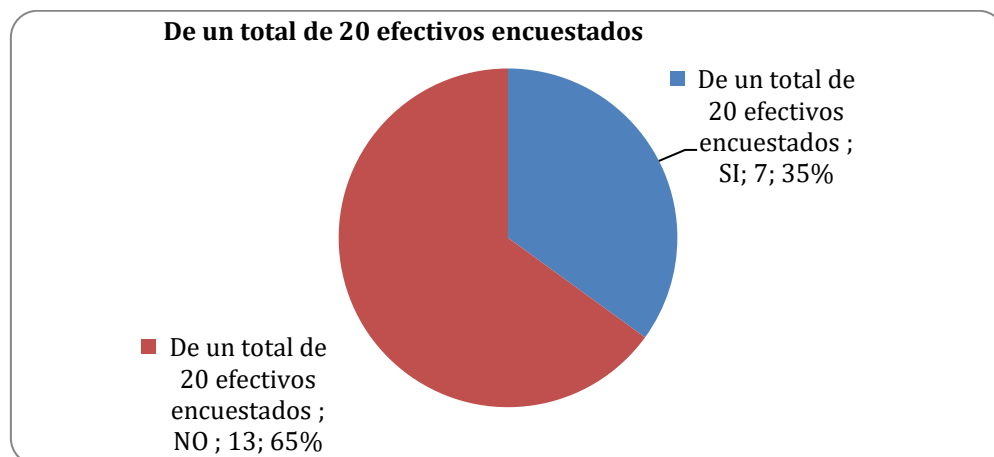
NO



B) ¿Realiza usted alguna actividad física o recreativa de manera regular extralaboral?

SÍ

NO



4) Productividad y Desempeño

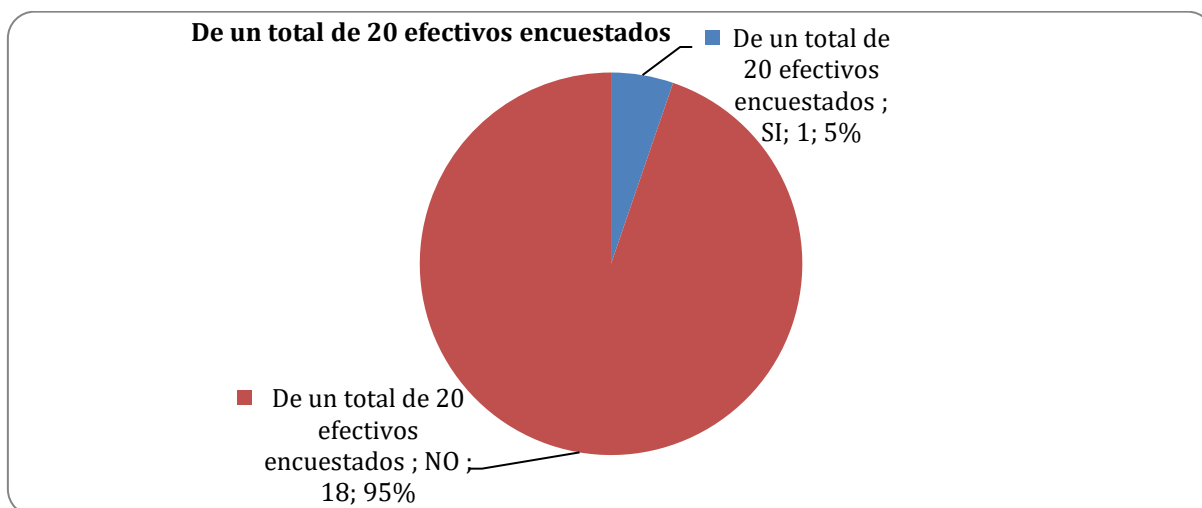
Horas extras (recargo)

Cargas de Trabajo (como se equilibra el tiempo entre vida laboral y personal)

A) ¿Está conforme con la cantidad de horas que trabaja al día?

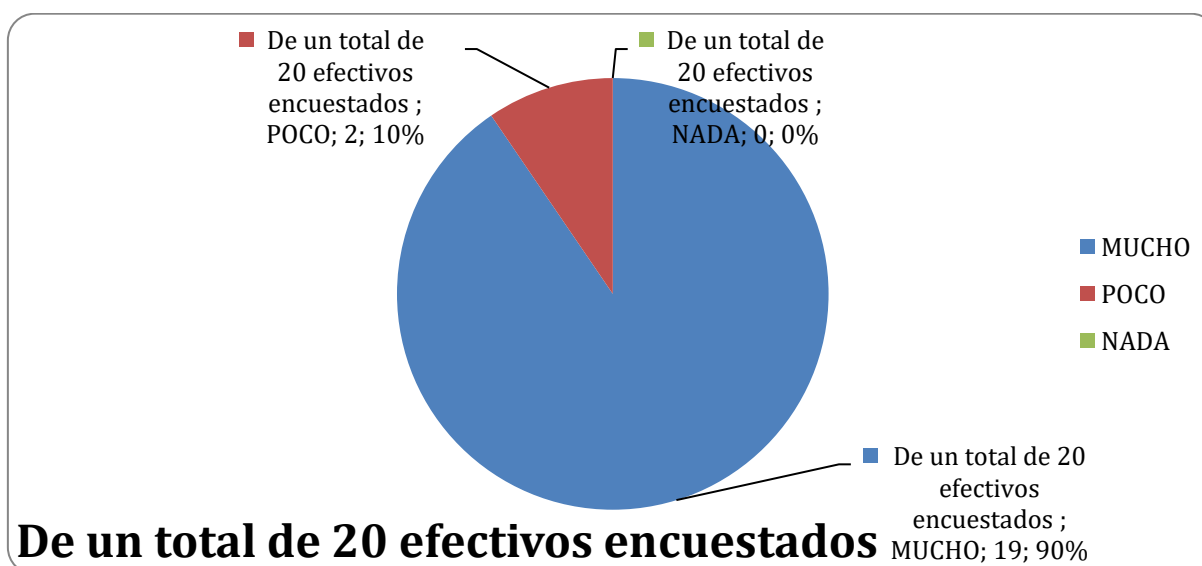
SÍ

NO



B) ¿Qué posibilidades hay de que sus horas de descanso sean interrumpidas por recargos de servicios sin aviso previo?

- MUCHO
- POCO
- NADA



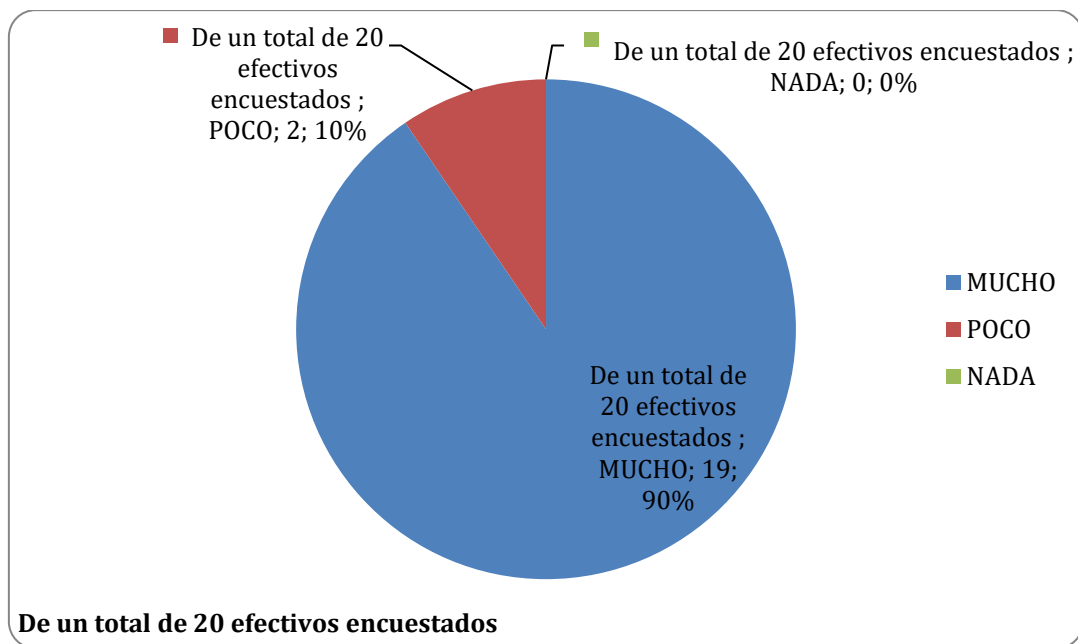
5) Clima Organizacional

Índice de clima Laboral

Sentimiento de Pertenencia.

A) ¿Qué tan importante es para usted mantener un ambiente de trabajo saludable?

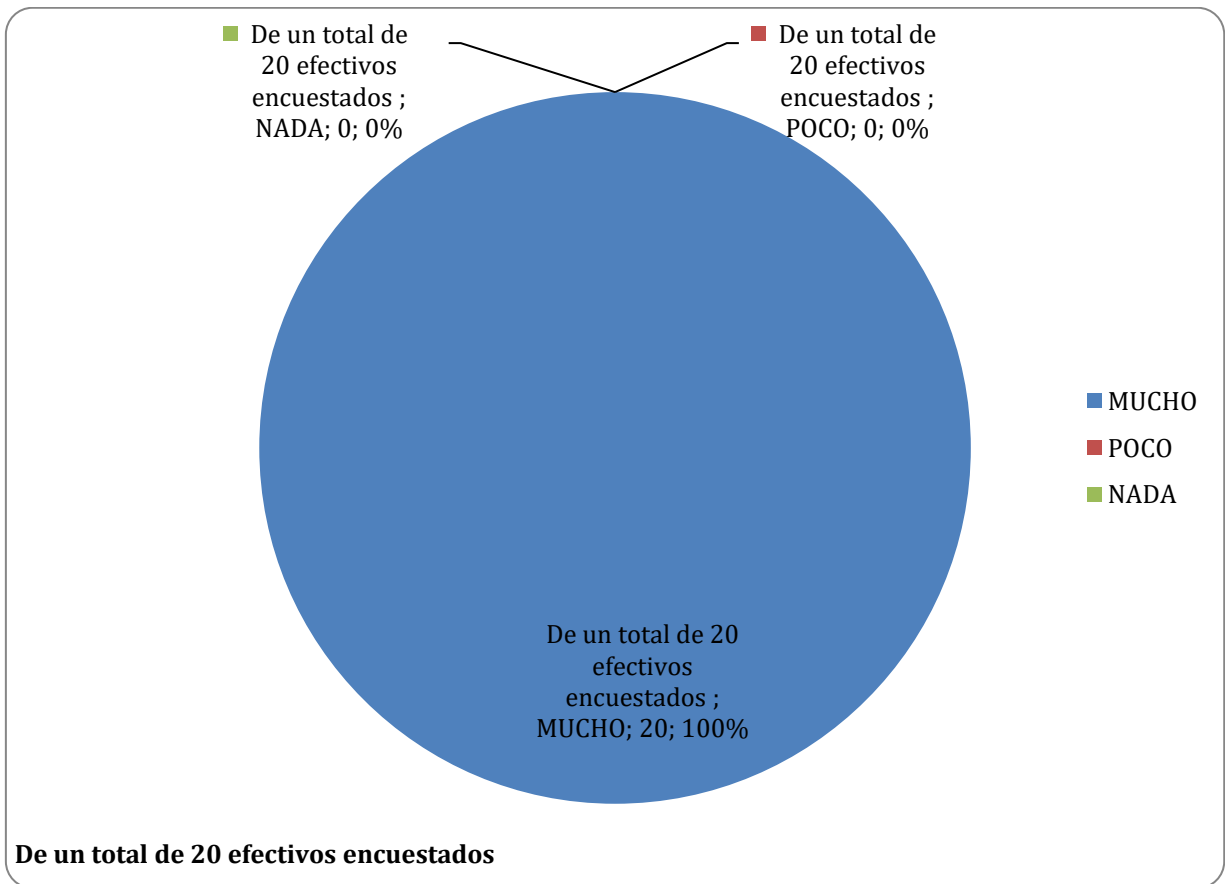
- MUCHO
- POCO
- NADA



B) Si la Policía de San Juan toma medidas respecto de los temas abordados en las preguntas anteriores, en busca de mejoras en torno al BIENESTAR LABORAL. ¿Cuánto cree usted que esto podría impactar positivamente en su trabajo?

- MUCHO
- POCO
- NADA

Tema: BIENESTAR LABORAL DEL FUNCIONARIO POLICIAL





9- Entrevistas a funcionarios policiales:

PREGUNTAS	ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2
<u>SECCIÓN 1</u> <u>SATISFACCIÓN</u> <u>PERSONAL:</u> A) ¿Cuál es la forma en la que la institución policial aborda aspectos relacionados a la conformidad, el crecimiento personal y las mejoras en las condiciones de salubridad que afectan en el diario trabajo al personal policial?	A). De por sí la institución policial es muy amplia y la forma en la que se abordan los aspectos creo que es muy diferente en cada uno de los lugares. Va a depender de la superioridad y el vínculo que tenga con el personal. Pero por experiencia en la mayoría de las dependencias, la principal herramienta es la comunicación y el diálogo. Que a través del diálogo se pueda detectar cada una de las situaciones y derivar. Por otro lado, la división de sanidad trata de inculcar que las puertas siempre están abiertas para ofrecer ese espacio de escucha porque por ahí lo que el personal policial necesita es hacer su descargo por las situaciones que esté atravesando, que no siempre se le puede dar respuesta inmediata pero sí se le van a brindar herramientas para hacer valer su malestar actual. Pero según la demanda se realizan charlas y capacitaciones, este año se ha trabajado en prevención del suicidio, comunicación emocional y todas esas cuestiones que sirven como herramientas para llevar a cabo el día a día porque sabemos lo complejo que es la función policial.	A). Yo lo que puedo responder tiene que ver con lo que conozco de la institución que es la división salud integral, desde este hábito debo reconocer que los últimos años la división salud integral que hace un tiempo atrás se llamaba división sanidad policial, tenía un trabajo que se reducía solo a realizar controles y auditorías que eran poco rigurosos, y por eso habían policías que podrían permanecer mucho tiempo de carpeta médica, sin volver a sus puestos de trabajo, esto hace algunos años ha cambiado rotundamente, desde la política de incorporar más profesionales, y obviamente esto ha mejorado el sistema, y ha sumado otras aristas que antes no se abordaban que tienen que ver con dedicarnos a algunas acciones concretas como el seguimiento, la captación, y la prevención en materia de salud de los funcionarios policiales, desde la parte de salud la institución hizo una apuesta por incorporar muchos profesionales, que si bien queda mucho por mejorar, pero si lo compramos con el pasado a cambiado rotundamente.

B) ¿De qué manera cree usted que se podrían aplicar mejoras en relación a estas políticas?	B). Y la forma de aplicar mejoras es disponer de más espacios para poder realizar estas capacitaciones, charlas que le permita al personal salir de lo que respecta una tarea operativa sino más bien centrarse en el desarrollo personal. De por sí hoy en día estamos un poco limitados en qué esto pueda crecer porque el equipo de profesionales es limitado y está abocado a muchísimas funciones y sabemos que el número de efectivos policiales es bastante amplio y abarca toda la provincia y nosotros estamos solos centrados acá.	B). Creo que no podemos quedarnos con lo que hemos conseguido mejorar hasta acá, somos muy pocos profesionales los que trabajamos en esta área con relación a las distintas problemáticas, entre ella los factores socioeconómicos, sociales, psicológicos, familiares, etc. A lo largo de toda la provincia, somos alrededor de 10 profesionales para 6000 efectivos. Creo que se podría apostar aumentando el personal y mejorando la estructura y poner en prioridad algunos frentes como por ejemplo, La brigada que salía a las dependencias a brindar charlas, hacíamos prevención, promoción y hasta vacunación, generando espacios para evaluar dudas, hablar situaciones personales, descomprimir, y aumentar la cercanía, con los funcionarios policiales y así poder acompañarlos desde sus lugares y no esperar que ellos vengan a nosotros, que sientan que no están solos que hay un equipo que está preparado para acompañarlos y asesorarlos, estas políticas tienen resultados a largo plazo, por lo que hay que tener paciencia y perseverancia para obtener buenos resultados. Por cuestiones de tiempo y logística, esta brigada se disolvió, y volvimos a lo propio del pasado, controlar,
---	---	--



Tema: BIENESTAR LABORAL DEL FUNCIONARIO POLICIAL

C) ¿Cuál cree usted que sería el resultado de aplicar mejoras en políticas de medición y mantención de la satisfacción laboral de los funcionarios?	C). Considero que se obtendrían muchos beneficios que escapan a lo perfecto, pero sí serían muy importantes porque el simple hecho de ser escuchados aumenta mucho la autoestima y la moral de la persona, es más que nada la prevención, ya que hacemos mucho énfasis en el área social para evitar alguna situación problemática de crisis que impacte lo emocional. Así que sí tendría efectos positivos.	auditar, y nada más. Insisto en que deberíamos volver a salir a las calles, aún con pocos recursos, y con las limitaciones existentes podríamos mejorar si apuntamos al largo plazo. C). Sería muy bueno, los resultados serían fantásticos, siempre que uno pueda aplicar este tipo de acciones para evaluar, medir, tomar indicaciones, etc en la medida en que se pueda implementar para hacer un análisis de datos que te permitan vislumbrar el trabajo y planificar con mayor eficiencia. Sería buenísimo, no solo en el aspecto del hábito de salud sino en todos los aspectos que atraviesan al personal policial, ojalá que algún día se pueda lograr.
--	---	---



A) ¿Tienen estadísticas sobre el tiempo promedio de permanencia del personal policial en un destino?

B) ¿Cómo analizan la rotación del personal como un hecho positivo o negativo y por qué?

A). No tenemos una base de datos con el tiempo de permanencia de los efectivos en cada uno de los destinos, ni promedios, sería importante contar con ello para así poder hacer cambios más efectivos acordes a los perfiles personales y profesionales de cada uno con mayor eficiencia.

B). Análisis en sí no puedo realizar pero sí una percepción teniendo en cuenta la experiencia que tengo en la fuerza, considero que es positiva la rotación también dependiendo de la función que desempeña pero es positiva porque llega un momento que se genera un agotamiento que puede ser mental, físico y está bueno que el policía vaya experimentando diferentes funciones para no provocar lo que conduce a un riesgo, como estrés, mala calidad de alimentación, descanso que son fundamentales para un buen rendimiento en la actividad. Además, también porque le va permitiendo al policía poder especializarse en diferentes áreas, sirve mucho para el crecimiento personal y profesional.

A). No existen estadísticas, claramente hay un tiempo promedio, pero debe ser bastante complejo determinarlo, creería que no existe, pero sería interesante poder hacer un relevamiento de eso.

B). La rotación del personal está pensada con un propósito positivo, creo que está bueno porque estar demasiado tiempo en un mismo lugar puede dar lugar a que uno se acostumbre a ciertos beneficios o también a estar bajo niveles de estrés muy alto, y termina de alguna manera automatizando al personal, no solo en el plano policial sino en la vida misma, ahora bien sería bueno poder analizar el lugar, el tiempo, el perfil ideal para cada destino, porque el problema pasa por no tenerse en cuenta individualmente la capacidad o el perfil ideal para cada uno, creo que se podría hacer una especie de evaluación y poner en valor algunas cuestiones que hacer al perfil profesional del funcionario para ver en qué hábito podría ser más provechoso o más funcional por sobre otros lugares. Creo que esto se podría mejorar rotundamente.

C) ¿Cómo cree usted que se afectan los niveles de profesionalismo y trabajo en equipo después de una rotación de personal?	C) La forma en la que afecte va a depender de la capacidad de adaptación que tiene el personal policial porque si tiene una capacidad de adaptación efectiva tanto profesionalmente como el trabajo en equipo no va a ser difícil y se va a poder desempeñar sin problema. Para ambas partes tanto como el que se va como al que llega a este nuevo equipo de trabajo porque considero que es importante la capacidad de adaptación.	C). Tiene una repercusión negativa desarmar un equipo de trabajo que llegó a una buena coordinación lo que dicho sea de paso cuesta muchísimo conseguir que un equipo funcione, creo que la rotación es necesaria pero se debería medir y tener en consideración todas estas cosas, el perfil, el financiamiento del trabajo en equipo, las relaciones interpersonales, y a partir de ahí recién hacer las rotaciones, ya que esto no solo afecta al trabajo en equipo sino que también afecta negativamente en lo anímico del funcionario.
D) ¿Alguna vez atendió a un funcionario con intenciones de renunciar a su nuevo puesto de trabajo, posterior a un traslado? ¿Cuál es el procedimiento en esos casos?	D). No tuve oportunidad de atender a ningún policía con esas intenciones porque no es justamente la instancia donde yo abordo la situación en la que llegan a ser evaluados, plantear el problema es más que nada parte de salud mental pero sí escuché que se han presentado casos.	D). No me ha tocado atender directamente pero si conjuntamente con personal de psicología, por ahí la situación es que por ejemplo, un policía que fue enviado a un lugar de trabajo que no es acorde a su perfil ni se asemeja a las capacitaciones que tiene, y ni hablar de las malas relaciones entre compañeros y sobre todo cuando el afectado es un jefe, o cabeza de un equipo, imagínate que el está mal en ese destino y obviamente todo el personal que sigue sus órdenes también trabaja mal, y en esos casos que son muy aislados pero si a pasado, nosotros hacemos un informe con una sugerencia para traslado a otro destino y



Tema: BIENESTAR LABORAL DEL FUNCIONARIO POLICIAL

		brindar una solución, siempre antes debemos constatar y analizar esta situación.
<u>SECCIÓN 3: SALUD Y BIENESTAR DEL POLICÍA</u> A) ¿Cómo se miden los niveles de salubridad y bienestar de los policías?	A). Sobre estas desconozco que en general exista de manera obligatoria alguna medición anual sobre el bienestar en la institución policial en general, acá si se realizan estas evaluaciones de manera particular a los policías que llegan a la división por diferentes situaciones que son el área de salud mental el encargado de aplicar estas técnicas y cuestionarios donde ellos pueden evaluar estas situaciones, pero son puntuales, pero no existe una medición institucional.	A). Sería la división salud integral, hemos empezado a implementar hace unos años atrás una serie de estudios que se le solicitan a todos los funcionarios policiales que tienen que ver con estudios básicos (entre 4 y 5 estudios) que van desde análisis completos hasta ecografías, son estudios mínimos indispensable para saber en qué estado se encuentra el funcionario policial, esto de la parte física. Gracias a esto se han logrado detectar a tiempo algunas cuestiones en la salud de los policías que a permitido derivarlos a tiempo a un tratamiento o incluso alguna intervención



Tema: BIENESTAR LABORAL DEL FUNCIONARIO POLICIAL

		quirúrgica con detección como cálculos renales. Todo esto con muy buenos resultados. Parte psicológica, psicosocial. Aquí puntualmente no hay manera de medir, es la realidad, es bastante complejo pero lo que se intenta hacer es medirlo a través sacando alguna estadística internamente con la cantidad de casos que se van presentando. La idea es empezar a trabajar más desde la prevención.
B) ¿Existe algún programa de bienestar laboral en la Institución Policial?	B). Un programa de bienestar laboral, en la institución creo que no existe, pero bueno desde la división salud integral estamos atendiendo según las demandas y necesidades que jefatura nos plantean, se realizan charlas algunas capacitaciones en este último tiempo hemos estado abordando la prevención del suicidio, el consumo problemático de sustancias, el manejo del estrés sobre todo porque es el factor desencadenante, pero un programa general para toda la institución creo que no, si los nuestros que ofrecemos, que son al día a día.	B). Programa no. Existe este plan de salud integral que tiene que ver con todos estos estudios que se le realizan al funcionario policial. Ahora sí le agregamos el bienestar laboral como funcionario quizá es un poco más ambicioso no existe en si un programa, pero si se va teniendo en cuenta a partir de las evaluaciones que se van haciendo por diferentes afecciones y se tiene en cuenta su situación actual, malestar, pero poder sugerir algunas soluciones.
C) ¿Cómo cree que afecta al desarrollo de la función policial un ambiente de trabajo insalubre?	C). Afecta como afectaría en cualquier institución o ámbito laboral no solo en la policía, sino que tienen de por si un fuerte impacto en la salud mental y lo físico que esto a su vez trae consigo otras problemáticas que tiene que	C). Un ambiente de trabajo insalubre afecta la función policial, en todos los ámbitos no solo en el ambiente laboral. Poder transformar sea más salubre siempre va a ayudar a qué la persona pueda ser más



Tema: BIENESTAR LABORAL DEL FUNCIONARIO POLICIAL

	ver con las relaciones interpersonales (entorno, familia) que eso también lo abordamos desde el área social que son.	productivo, más eficiente, posibilidad de crecer. Esto es una cuenta pendiente de la institución trabajar para que estos ambientes sean lo menos insalubres posibles (si es que los hubiere)).
<u>SECCIÓN 4</u> <u>PRODUCTIVIDAD Y DESEMPEÑO</u> A) ¿Cuál es el límite de horas laborables en la función policial? B) ¿Existe la posibilidad de exceder el límite de horas laborales por día? ¿De qué manera afecta esto al desarrollo de la función policial?	A) Y, desde que ingresé, se inculcó que no existe el límite, pero bueno por ley a nivel nacional debería ser 8hs lo máximo, pero en la policía es dependiendo de la función, de ahí parte la carga horaria. B) Similar a la respuesta anterior, si creo que, si existe posibilidad, depende de la función o el acontecimiento que ocurra al momento que uno está cumpliendo servicio.	A). Desconozco si existe alguna reglamentación de límite de horario laboral, pero si lo hubiera no estaría en conocimiento, pero el límite de horas laborales debería tener y no debería exceder las 8hs a 10hs. Pensando en el trabajo eficiente de cualquier persona. B). Si existe la posibilidad y sabemos que muchos funcionarios policiales lo hacen a exceder la cantidad de carga horaria. Un policía que ha trabajado 8hs y después va a un adicional ahí ya estamos hablando de 12hs y sabemos que hay muchos funcionarios policiales que hacen turnos completos y hablamos cerca de 16hs de trabajo lo cual exceder el límite de horas laborales de



Tema: BIENESTAR LABORAL DEL FUNCIONARIO POLICIAL

C) ¿Cuál es la cantidad de horas de descanso recomendadas? ¿Por qué? D) ¿Existe alguna política institucional que garantice el descanso recomendado? ¿Cuál?	C) Y esto es algo que no determino yo, sino que está determinado por la organización mundial de la salud que lo recomendable es de 7 a 9hs de sueño, por qué dormir menos de 6hs va a afectar obviamente al rendimiento que uno tiene y es lo que sucede en el ámbito policial. D). Desconozco la existencia.	una manera exagerada y afecta eficiencia a la hora de hacer una intervención o tomar alguna decisión compleja. C). La cantidad recomendada es entre de 7 a 8hs para un adulto promedio de corrido. Lo que permite la regeneración neurológica, celular, etc. Lo que al ser humano le permite recuperar el 100 de su potencial. Si uno no va cumpliendo y el sueño es de pocas horas, entrecortado. Lo que sucede es que esa regeneración no sucede y llega a estar cansado todo el tiempo, repercute a la hora de brindar un servicio, deteriorando la salud, por eso el descanso no es un tema menor. D). Desconozco si existe una política. Lo que si existe sería las directivas de la OMS que son 8hs de descanso, pero eso aplica a toda persona en cualquier ámbito laboral.
---	---	---

SECCION 5 CLIMA ORGANIZACIONAL

A) ¿Calificaría el ambiente de trabajo policial como un ambiente sano?

A). No lo podría calificar como sano al 100% pero es algo que si se puede trabajar con los recursos necesarios.

A). De la institución policial desconozco que exista alguna política que garantice ese descanso, pero si sería una cuenta pendiente a trabajar por qué hay una cuestión que existe el tema de los adicionales. Y muchas veces se somete a niveles de cansancio extremo.

B) ¿Cuáles son los factores que pueden provocar un clima de trabajo desfavorable?
¿Cómo se podría evitar?

B) Son muchos los factores que pueden provocar un ambiente desfavorable que tienen que ver con la falta de comunicación entre cada una de las dependencias y en general. Por ahí por el liderazgo de la parte de superioridad, también la existencia de conflictos entre compañeros que no se resuelven, la carga horaria, la falta de recursos, que no accedan a los espacios de división para trabajar la salud mental y emocional, por qué no surgen de un solo problema, sino que son cuestiones que se tienen que trabajar desde la prevención. Se podría evitar fomentando estos espacios mediante la prevención, capacitaciones, la escucha activa, hacer una medición general, y que todo se analice, se evalúe y se comparta.

A). Yo creo que es relativo porque la policía tiene múltiples ámbitos, hay algunos destinos que son más saludables y por supuesto otros que no lo son, en lo que a mí me toca hoy en día, considero que si es saludable porque tenemos un buen equipo de trabajo, yo creo que el equipo de trabajo es lo que hace el gran parte la salubridad ya que, si el equipo tiene poca conexión, el lugar de trabajo se convierte en un lugar hostil y poco saludable.

B). Yo creo que lo que hay que trabajar por sobre todas las cosas es el trabajo humano, esto de poner en valor la individualidad y la situación personal, familiar, etc. Si bien es imposible o muy difícil adaptarse a la situación de cada uno, creo que, si se puede mejorar en ese aspecto, como te comenté al inicio de esta entrevista se



Tema: BIENESTAR LABORAL DEL FUNCIONARIO POLICIAL

		intenta hacerlo, pero creo que hay que ir más profundo, en aspectos como la carga horaria, el equipamiento, que el policía cuente con las herramientas apropiadas para realizar cada función, para aportar de esta manera a mantener un ambiente sano de trabajo.
Pregunta final: ¿La Policía de San Juan tiene programas para abordar las problemáticas planteadas en las preguntas anteriores?	No, programas no. Pero si según las demandas y necesidades se van organizando por qué todos los profesionales están capacitados para estas necesidades y al momento de hacerlo se ofrecen una capacitación, una charla. Todo apuntando a la prevención. O si ya ocurrió una problemática se aborda de manera que no tenga un impacto negativo y el personal policial pueda solicitar ayuda o acceder a algún tratamiento que le permita sentirse bien y lograr el bienestar general.	Desconozco de la existencia de programas, creería que cada dirección y división de la policía está trabajando por mejorar cada uno de estos factores y quizá no tenemos un programa específico, pero si puedo agregar que algunos actores de jerarquías superiores están abiertos a las mejoras necesarias, en este último tiempo se trabaja mucho en la búsqueda de estas mejoras, pero sin dudas queda mucho por delante con la multiplicidad de factores que hacen al bienestar policial.



10. Conclusiones y Propuesta

10.1 Conclusiones

Las conclusiones que se deducen del presente del trabajo de investigación, enlazan entre sí los distintos temas desplegados con el afán de revelar la problemática relacionada con las condiciones generales de trabajo del personal policial para esclarecer el problema planteado, brindando la información necesaria para generar políticas institucionales que promuevan el desarrollo y el mantenimiento de altos niveles de bienestar en el recurso humano de la institución encargada del mantenimiento del orden público y la paz social, en adelante la denominada Policía De San Juan, más específicamente en lo que respecta a la comisaria 29, del departamento Santa Lucia.

Hoy en día se plantea un nuevo paradigma en la seguridad, una nueva forma de mirar las problemáticas que afectan a la seguridad de los habitantes desde una mirada más amplia que el paradigma del orden público, aplicando políticas multisectoriales que tienen como misión atacar los problemas de inseguridad desde la raíz, planteando estrategias exhaustivas y multifacéticas para mejorar la calidad de vida de la población, no obstante a ello el presente paradigma no debe dejar de lado implementación de nuevas políticas para mejorar y mantener los niveles de bienestar laboral de los funcionarios de los sectores que intervienen con el fin de mejorar la eficacia en sus funciones y en consecuencia mejorar la seguridad del ciudadano.

En el primer objetivo específico se estableció como punto estratégico determinar cuáles son las condiciones generales de trabajo los funcionarios de la comisaría 29^a de la Policía de San Juan.

Un estudio reveló que la cantidad de horas de trabajo continuo, en permanente contacto con la responsabilidad que significa ser policía es excesiva y afecta directamente al personal policial, luego de analizar los datos arrojados por las encuestas encontramos que 17 de cada 20 policías, no están conformes con la cantidad de horas que trabaja y se mantienen índices muy bajos de satisfacción laboral.



Tema: BIENESTAR LABORAL DEL FUNCIONARIO POLICIAL

Por otro lado, encontramos que el 90% de los funcionarios policiales no fueron parte de ningún programa de bienestar a lo largo de sus carreras en la institución.

También resulta necesario aportar el dato de que 17 de cada 20 efectivos consideran que su trabajo no les aporta estabilidad ni crecimiento personal.

Además, encontramos que 18 de cada 20 funcionarios policiales no recomendarían a otras personas, dedicarse a esta profesión debido a los bajos niveles de conformidad laboral que se mantienen en la misma, estos niveles se ven directamente afectados por las condiciones generales de trabajo antes mencionadas.

Lo que nos lleva a concluir que de acuerdo a los datos recogidos en las entrevistas y encuestas definitivamente se ven afectadas las distintas dimensiones que hacen a la función pública de los policías de la comisaría 29° ya que se pudo demostrar con evidencia objetiva y basada en la científicidad de esta investigación que sus niveles de satisfacción laboral arrojan resultados negativos respecto de los indicadores de bienestar laboral.

En el segundo objetivo específico la misión que se dispuso fue la de analizar cuál es la forma en que la implementación de programas de bienestar laboral podría impactar en los niveles de satisfacción laboral, productividad, desempeño y clima organizacional de los funcionarios policiales de la comisaría 29 de la Policial de San Juan

De esto y a partir de los datos recogidos de las encuestas al personal policial y las entrevistas al personal profesional de la División Salud Integral y luego de obtener la información teórica necesaria, encontramos que la forma en la que podrían impactar nuevos programas de bienestar laboral en los niveles de satisfacción del personal policial sería absolutamente positiva y provocaría una gran mejora no solo en los niveles de conformidad sino también en lo que respecta a los niveles de productividad y desempeño de los funcionarios dentro y fuera de la institución.

Como conclusión de los objetivos específicos se puede afirmar que es necesario tomar en cuenta y analizar los puntos estratégicos mencionados para conseguir un aumento de los niveles de conformidad y satisfacción que hacen al bienestar de los funcionarios policiales de la comisaría 29 del departamento de Santa Lucía, logrando así obtener resultados favorables y mejoras en el



Tema: BIENESTAR LABORAL DEL FUNCIONARIO POLICIAL

desarrollo de uno de los pilares fundamentales del estado como lo es la seguridad de los ciudadanos.

Para poder llegar al objetivo general de éste trabajo es necesario concluir que en la actualidad la comisaria 29 del departamento Santa Lucia, no cumple con los indicadores de bienestar laboral.

Entonces ¿Es posible implementar nuevos y más eficientes programas destinados al mantenimiento del bienestar laboral de los funcionarios policiales en torno a sus extensas jornadas laborales y sus precarias condiciones de trabajo?

Teniendo en cuenta que la institución en la actualidad cuenta con nuevos miembros profesionales de la salud mental, psicólogos, psiquiatras, trabajadores sociales, abogados, entre otros, y que además contamos con una reciente modificación de la división sanidad policial que en la actualidad paso a ser división de salud integral, es decir, ya que no es más una división cerrada que solo se dedica a sancionar las acciones punibles de los funcionarios sino que también cuenta con las condiciones necesarias para aplicar nuevas políticas de prevención que apunten no solo a evitar el malestar sino que velen por la prevención del mismo logrando con esto mantener el bienestar de manera adecuada, oportuna y continua.

Desde otro punto de vista, en las entrevistas realizadas al personal idóneo, si es posible aplicar nuevas políticas entorno al bienestar, ya que estas aportarían ventajas estratégicas y operativas, pero para ello se requiere aumentar la cantidad de profesionales, aumentar la capacitación y brindar los recursos materiales necesarios. En relación a los datos obtenidos de las personas encuestadas, se concluye que hay poca eficiencia en las tareas de mantención y mejora del bienestar del funcionario policial, como así también un porcentaje considerable manifiesta que los medios utilizados son rudimentarios, y que es necesario la implementación de nuevos profesionales que acompañen a los policías en el ejercicio de su función y así conseguir un mejor rendimiento de los funcionarios de comisaría 29° de la Policía de San Juan.



10.2 -Propuesta

De lo investigado en el presente trabajo, surge la necesidad de realizar una propuesta orientada a garantizar las condiciones de trabajo óptimas para las funciones policiales.

Esto es, la promoción de nuevos programas de bienestar que reúnan los recursos necesarios para un abordaje integral en materia de bienestar incluyendo las distintas dimensiones que hacen a las condiciones generales de trabajo .es decir; la salud física y emocional, el clima organizacional, la seguridad institucional y jurídica, la productividad y desempeño, la estabilidad y crecimiento personal y principalmente que las jornadas laborales se encuentren enmarcadas en una franja horaria limitada que se ajuste a un nivel de proporcionalidad considerable conforme al tipo de tarea que se realiza en cada caso.

Como primera medida se debería trazar un plan de desarrollo sustentable, teniendo en cuenta las necesidades que surgen en cuanto al nuevo paradigma de Seguridad Ciudadana, que permita la participación multidisciplinaria y multiagencial, y que incluya un abordaje profesional amplio, para el mantenimiento del bienestar de los funcionarios policiales.

Además, se propone promover la formación de un equipo de profesionales especializados en materia de bienestar laboral en coordinación con la División de Salud Policial, atendiendo de manera integral las problemáticas de cada funcionario policial no solo de manera posterior a dicha problemática sino también generando políticas preventivas que busquen anticipar estas situaciones y evitarlas a tiempo. Para esto se propone además crear de forma habitual actividades grupales destinadas a mejorar las relaciones entre compañeros de trabajo, a fin de mantener un clima organizacional saludable.

Con este programa de bienestar se sugiere además la implementación de una división de control de carga horaria que regule de manera exhaustiva las jornadas mínimas y máximas, haciendo un análisis individual o colectivo según corresponda en cada caso. Logrando con esto mantener un control permanente y eficaz de las cargas horarias del personal garantizando de esta manera que cada funcionario tenga el descanso correspondiente en caso particular.



Tema: BIENESTAR LABORAL DEL FUNCIONARIO POLICIAL

Logrando con esto cuidar a quienes nos cuidan y por consecuencia directa, ofrecer a la ciudadanía un servicio de seguridad eficiente, evolucionado, y a la altura de la demanda social, y por supuesto brindando al funcionario policial un trabajo saludable en el cual predomine el bienestar laboral.

Cuidar a quienes nos cuidan es cuidarnos mejor. Pero esto no puede ser un eslogan vacío. Es una necesidad real, inaplazable y ética que debe situarse en el centro de la prevención moderna y en altos niveles de bienestar laboral en los cuerpos de seguridad.

11- CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Nº	Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4-6	Mes 6-8	Mes 8-10	Mes 10-12	Totales
01	Revisión de								Meses
	Marco teórico								
02	Comienzo de trabajo de campo: búsqueda y recolección de Información.								
03	Análisis de documentos: Aplicable a leyes, fallos, escritos, etc.								
04	Encuestas: elaboración, Implementación y resultado.								
05	Entrevistas:								

	elaboración de diseño y realización.									
06	Observación: del fenómeno, recabar información y registro.									
07	Análisis de los datos reunidos.									
08	Conclusión e informe final.									
09	Propuesta de trabajo									

• **12- Bibliografía:**

1. Acuña, E. y Olavarrieta. S. (1993). Empresas Familiares: características y su diversidad. Revista. (Consultado el 22 de Mayo del 2.022).
Académica, 12, 23-51.
2. Arriagada, Irma (coord.). Familias y políticas públicas en América Latina: una historia de desencuentros.(Consultado el 26 de Mayo del 2.022).
3. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Santiago de Chile. (Consultado el 27 de Mayo del 2.022).
4. Allen, T., Hurst, D., Bruck, S & Sutton, M. “Consequences associated with work to family conflict”: journal of Occupational Health and Psychology, 5 (2), 278-308 (2000). A review and agenda for future research. (Consultado el 6 de Junio del 2.022).
5. Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Castellana. Joan Corominas. España. Gredos 1996 (Consultado el 8 de Junio del 2.022).



Tema: BIENESTAR LABORAL DEL FUNCIONARIO POLICIAL

6. O.M, Presunto homicidio en Chimbas, Policía de San Juan, Departamento de Chimbas, Ciudad de San Juan, 19 de Marzo del 2.021, Recuperado de: URL <https://www.google.com/amp/s/www.diariohuarpe.com/nota/presunto-homicidio-en-chimbas-vecinos-definieron-al-policia-muerto-como-humilde-y-buena-persona--20213198170/amp>
7. Yuni, J. A & Urbano, C. A. (2014). Técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación. Editorial Brujas. (Consultado el 22 de Mayo del 2.022).