



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY



**FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO, RELACIONADOS A LA
SALUD PSICOEMOCIONAL DE LOS FUNCIONARIOS POLICIALES DE
NUESTRO PAÍS**

—
TRABAJO FINAL DE GRADO

FANY NAVARRO LÓPEZ

Tutor: Prof. Adj. Dr. Daniel Fagundez D'Anello

Revisor: Prof. Agdo. Mag. Tommy Wittke

Universidad de la República — Facultad de Psicología

Montevideo, Uruguay

Diciembre de 2025

ÍNDICE

RESUMEN.....	02
INTRODUCCIÓN.....	03
1. CONSTRUYENDO DISPOSITIVOS DE CONTROL Y SEGURIDAD.....	05
1.1. UN RECORRIDO POR EL TIEMPO.....	06
1.2. LA POLICÍA EN NUESTRO PAÍS.....	09
2. LA POLICÍA ACTUAL Y LA TRANSICIÓN HACIA UN NUEVO PARADIGMA.....	11
2.1. CONDICIONES DE TRABAJO Y AMBIENTE LABORAL.....	12
2.2. IDEOLOGÍAS DEFENSIVAS COLECTIVAS.....	14
2.3. UNA MIRADA DESDE LA PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES Y DEL TRABAJO.....	17
3. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL PREDOMINANTES DENTRO DE LA INSTITUCIÓN POLICIAL.....	21
3.1. ESTRÉS Y CONTEXTO LABORAL.....	21
3.2. BURNOUT O DESGASTE PROFESIONAL.....	24
3.3. TRASTORNO DEPRESIVO: SENTIDOS QUE SE DESVANECEN.....	25
3.4. IMPACTO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN EL CONTEXTO LABORAL POLICIAL.....	26
3.5. EL LUGAR DE LA FAMILIA EN LOS PROCESOS INTRA E INTERSUBJETIVOS DE LOS POLICÍAS.....	29
3.6. DESINTEGRACIÓN FAMILIAR.....	31
3.7. LA DEUDA, FORMA MODERNA DE ESCLAVITUD.....	33
CONCLUSIONES.....	35
BIBLIOGRAFÍA.....	39

RESUMEN

El presente trabajo tiene como propósito realizar un análisis crítico reflexivo sobre los diferentes factores psicosociales que afectan la salud psíquica y emocional de los funcionarios policiales de nuestro país. Para ello y en primera instancia se realiza un recorrido histórico que nos permite comprender los diferentes sentidos otorgados a la función del policía, así como también los dispositivos de control y seguridad que se fueron dando en el correr de los tiempos y que dieron lugar a una etapa de transición hacia un nuevo paradigma con enfoque en seguridad pública. A lo largo del ensayo se analizan las condiciones de trabajo y el ambiente laboral, contemplando la complejidad intrínseca en dicha labor y las defensas colectivas que se ponen en juego. Se profundiza además en aquellos factores de riesgo más predominantes en la institución, así como también un acercamiento sobre aquellos otros que no necesariamente tienen que ver con el entorno laboral, sino más bien con relaciones interpersonales, dinámicas familiares o incluso la desintegración de la familia. Por último, se propone analizar el endeudamiento de los funcionarios y la mala administración de los recursos, como una problemática contemporánea que emerge como nueva forma de esclavitud y que se convierte en un factor más de riesgo sobre la salud psicoemocional de los funcionarios policiales.

Palabras clave: dispositivos de control, condiciones laborales, factores de riesgo.

INTRODUCCIÓN

Para mi trabajo final de grado decidí realizar un análisis crítico reflexivo sobre diferentes factores psicosociales de riesgo relacionados a la función policial y su repercusión en el bienestar psicoemocional de los funcionarios. Elegí trabajar esta temática desde un formato ensayístico que me permita dialogar y discutir con el material expuesto, dejando fluir contenidos teóricos y prácticos que se entrelazan con dos miradas diferentes que me componen, desde mi rol como estudiante de psicología pero también como funcionaria policial.

Al ingresar hace algunos años a esa institución, me pensé de otra manera, mis expectativas eran otras y es probable que mi juventud en aquellos tiempos diera rienda suelta a la imaginación, proyectándome en una función de liderazgo y heroísmo que invitaba a experimentar una profesión altamente desafiante. Resulta ser un camino donde la implicación comienza a adquirir un lugar central, no solo como compromiso con la formación policial y con la sociedad toda, sino como una manera singular de estar en el proceso, de vincularse y de posicionarse frente a los desafíos, de construir sentidos y habilitar la transformación. Tomando los aportes de Lourau (1991) podemos referirnos a la implicación desde la multiplicidad de relaciones que se dan entre el sujeto como actor social y el sistema institucional, considerando que estas relaciones pueden ser conscientes o no ya que de todos modos el sujeto se verá atravesado por el campo institucional, viéndose cuestionada su objetividad. Por otra parte, estas relaciones sostenidas de manera transversal entre el sujeto como actor social y la institución están sujetas a la segmentaridad de los mismos ya que existen múltiples formas de atravesamientos institucionales. Es así como todas aquellas decisiones, dudas, resistencias y motivaciones dentro de la labor policial, van surgiendo sin ser ajenas al entramado que le rodea, y que hoy forman parte activa que nos constituye como parte de una fuerza pública.

Sin embargo, la vida misma, coloreada de momentos valiosos pero también de avatares, muchas veces pone a prueba la salud psicoemocional de los funcionarios policiales, surgiendo la necesidad de elaborar mecanismos de defensa colectivos que permitan mantener un equilibrio intrapsíquico. Es posible que diferentes situaciones, experiencias y momentos den lugar a una nueva perspectiva sobre la realidad y la función policial en sí misma, habilitando una postura ambivalente donde se entrelazan sentimientos y expectativas internas en el deber de responder de la mejor manera a la demanda social, con el discurso imperativo gubernamental y político.

Estos mecanismos defensivos se encuentran estructurados y vinculados entre sí, no surgen de forma individual sino que se producen desde una relación de grupo. En este sentido las instituciones proporcionan representaciones y matrices de identidad que promueven la gestión de

los procesos psíquicos para que estos mecanismos de defensa colectivos cobren sentido (Salazar, 2007).

En este marco de tensiones que responden a relaciones de poder muchas veces invisibilizadas, resulta interesante reflexionar sobre los cambios acaecidos en la sociedad en cuanto a la forma en que se relaciona con la fuerza pública, así como también los modos de ser y estar de aquellos funcionarios que la constituyen.

Como objetivos me propuse indagar y reflexionar sobre aquellas demandas laborales propias de la organización del trabajo en la órbita policial, que impactan en la salud emocional de los funcionarios, las condiciones de trabajo, la complejidad de la tarea y las relaciones interpersonales, así como también profundizar en algunos factores psicosociales que no son intrínsecos de la función policial, sino que emergen del contexto familiar y económico de los funcionarios.

Como metodología realicé una búsqueda de antecedentes en plataformas digitales como Google académico, Colibrí, Timbó y Silo, exponiendo diferentes posturas que interactúan entre sí, articulando y enriqueciendo el análisis a través de un intercambio de ideas. Por otra parte, y tratándose de un contexto laboral, me pareció interesante plantear también la búsqueda desde una revisión teórica de autores/as que se vinculen a la Psicología de las Organizaciones del Trabajo.

En este sentido este trabajo se llevará a cabo en el marco de las siguientes interrogantes:

¿Cuál es el nivel de relación existente entre condiciones de trabajo, demandas laborales, y relaciones interpersonales, con la salud mental de los funcionarios policiales?

¿De qué manera impacta el entorno familiar y la estabilidad financiera en el bienestar psicológico de los funcionarios?

1. CONSTRUYENDO DISPOSITIVOS DE CONTROL Y SEGURIDAD—

Para comprender el trayecto que antecede pero también conforma el rol actual de la Policía Nacional, resulta importante realizar un breve recorrido histórico que nos permita indagar en los múltiples sentidos otorgados a la seguridad como dispositivo de control. En tal sentido debemos concebir el tiempo como un factor dinámico que adquiere un papel fundamental en el proceso, no como una dimensión meramente cronológica, sino como una construcción de la experiencia que nos atraviesa y configura como sociedad. Tal como lo plantea Bergson (2004), el tiempo no puede ser reducido a la medición objetiva del reloj, ya que perdería su esencia más vital. Por el contrario, el autor lo concibe como un entramado de vivencias subjetivas profundamente influenciadas por emociones, vínculos, aprendizajes y elementos que dotan de sentido un recorrido transitado.

El contexto social ha ido transformándose significativamente, así como también la función policial, que ha debido adaptarse a las necesidades y demandas colectivas. Para poder analizar esta dinámica es necesario indagar en el proceso de las diferentes relaciones de poder y control social en el tiempo. Para ello podemos tomar los aportes de Foucault (2006) quien refiere en su obra a los cambios ocurridos en la “seguridad” como dispositivo de control, pero no como una sucesión lineal de acontecimientos donde las nuevas formas desplazan a las viejas, sino como una dinámica transformación donde los mecanismos de poder van incorporando nuevos sentidos que sean acordes a los nuevos sistemas de control que se complejizan. Para el autor, el poder no es institucional sino que surge de una relación desigual y asimétrica que se ejerce en todas las direcciones ya que responde a un escenario de tensiones donde surgen resistencias pero también alianzas en pos de ciertos objetivos. Refiere además que ningún vínculo permanece demasiado tiempo en condiciones de igualdad total, por lo que siempre hay una relación de poder de unos sobre otros. Por su parte el filósofo francés Gilles Deleuze (1987) sostiene que las relaciones de poder “se implantan allí donde existen singularidades, incluso minúsculas, relaciones de fuerza tales como disputas de vecinos, discordias entre padres e hijos, desavenencias conyugales, excesos del vino y del sexo, altercados públicos y no pocas pasiones secretas” (p. 54).

Ahora bien, haciendo mención a los nuevos sentidos que se incorporan en las relaciones de poder, Foucault (2006) sostiene que el poder produce discursos de verdad, habilita determinadas prácticas, avala ciertas conductas y formas de relacionarse de acuerdo a lógicas de sentido que enmarcan lo que es normal, patológico, criminal, etc. Es por ello que la verdad y el poder configuran una alianza que permite sostener discursos veraces y válidos y radica básicamente en ocultar la forma en que fueron contruidos y las relaciones de poder que se ocultan tras su origen.

1.1. UN RECORRIDO POR EL TIEMPO

Con el fin de analizar los modos en que se ejercen estas relaciones, Foucault (2006) indaga en los hechos que anteceden y refiere a la edad media como una época en que el poder se manifestaba a través de la soberanía y la iglesia. Sabemos que el poder soberano se ejercía sobre los límites de un territorio, exigiendo el cumplimiento de la Ley para mantener el orden y la seguridad. Los castigos eran espectáculos públicos, como la horca a modo de ejemplo penal y la justicia era privilegio de la realeza y sus jueces con el fin de mantener el bien común, la seguridad y la obediencia de sus súbditos. El poder pastoral en cambio no se ejercía sobre un territorio sino más bien sobre una multiplicidad de personas en movimiento con el objetivo de obtener la salvación del rebaño, en este caso el ejercicio del poder era individualizado. Luego estos dispositivos fueron transformándose, tanto en su objetivo como en los medios, utilizando la vigilancia y la disciplina para anticipar conductas no deseadas. Este poder era ejercido sobre los cuerpos y ante el incumplimiento de la norma operaban medios de corrección disciplinaria. Un ejemplo de ello son las escuelas, los ejércitos, las prisiones, etc.

Como señala el autor, históricamente el poder soberano fue concentrado en la figura de un rey que ejercía el poder de modo directo y jerárquico ante sus súbditos, aunque estas relaciones fueron transformándose con el tiempo. En los siglos XIII, XIV y XV la noción de gobernar tenía que ver con la acción ejercida sobre otros, a fin de proporcionar cuidados y sustento, asegurar la salvación, la vivienda, alimentos, etc. Pero a partir de los siglos XVII y XVIII se comenzaron a gestar cambios en los modos de gobernar y el interés de los gobernantes ya no se centraba tanto en mantener el poder del soberano aplicando la Ley, sino que el foco pasó a estar en cómo gobernar de manera eficaz gestionando la vida misma de las poblaciones. Foucault (2006) nos trae el término “Biopoder” para referirse a esta gestión de gobierno, donde las personas son consideradas como representantes de la especie humana, priorizando aspectos biológicos que la conforman y adquiriendo cierta identidad como población. Refiere además a la aparición de la figura del Policía como un dispositivo de la edad moderna al que se le otorga la autoridad y el fin de mantener el control al aumentar la potencia del Estado.

Desde el siglo XVII se empezará a llamar 'policía' el conjunto de los medios a través de los cuales se pueden incrementar las fuerzas del Estado a la vez que se mantiene el buen orden de éste. Para decirlo de otra manera, la policía será el cálculo y la técnica que van a permitir establecer una relación móvil, pero pese a todo estable y controlable, entre el orden interior del Estado y el crecimiento de sus fuerzas" (Foucault 2006, pp. 357)

En esta misma línea el autor introduce la seguridad como dispositivo de control, pero no como un instrumento que moldea y domestica a los individuos para que obedezcan la norma, tampoco tiene que ver con la imposición de lo permitido o lo prohibido por la Ley para evitar un castigo, sino que se basa en un estudio de probabilidad social, que estudia variantes que permiten optimizar resultados, dejando en un cierto modo que los fenómenos ocurran, debiendo encauzarlos hacia lo que es globalmente menos perjudicial. A partir de esta nueva visión surgen nuevos puntos de discusión que competen a nuevos modos de control y que tienen que ver con tasas de natalidad, enfermedad o mortalidad, análisis estadísticos, patrones sociales, etc. Siguiendo la línea del autor podemos pensar en la población vista como un recurso fuerte del Estado que es necesario conocer para poder gobernar. El autor refiere a la población como un campo de intervención en el que circulan indefinidamente acontecimientos aleatorios que originan una serie de causa-efecto que es posible predecir mediante un cálculo de probabilidad (Foucault 2006).

Luego en el siglo XVIII surge una nueva perspectiva crítica al Estado Policial por parte de los economistas, quienes reclaman mayor control y reglamentación, argumentando que las acciones humanas no pueden suceder de acuerdo a la voluntad del soberano, sino que responden a normas de interacción y relación social. Aparece así la noción de Sociedad como contraparte del Estado.

De esta manera se consolida una especie de relación triangular de poder entre el gobierno, la población y la economía política, centrada en la población y regulada por la policía (en términos antiguos) como mecanismo de seguridad. A este fenómeno tan característico del Estado moderno, Foucault denominó “gubernamentalidad” (Foucault 2006). En este contexto surge una reorganización de la disciplina y la soberanía dirigida a asegurar el buen funcionamiento de las masas por medio del ejercicio de poder sobre la conducta de los sujetos (Rose, 2006).

En la mitad del siglo XVIII puede verse la emergencia de una idea novel, esa que refiere a que los humanos conforman un tipo natural de colectividad de seres vivos. Esa población posee sus propias características, que no son las mismas que modelan las voluntades individuales. Esa población tiene que ser entendida por significados y saberes específicos y debe ser gobernada a través de técnicas acordes a esos entendimientos emergentes (Rose, O'Malley y Valverde, 2006, p. 844).

En esta nueva etapa el Estado debe delimitar como estrategia de gobierno, lo que compete a su órbita y lo que no, gestión que provoca resistencias y contra conductas en la sociedad. Podemos pensar entonces en una Policía que pasa de ser una entidad que tenía como objetivo mantener el bienestar de las poblaciones mediante el buen uso de las fuerzas, a ser un dispositivo de control y seguridad que interviene de modo reactivo-represivo para mantener el orden.

Desde el análisis de Foucault (2006) es posible identificar algunos aspectos relevantes que marcan diferentes lógicas de sentido que atraviesan la función policial en el correr del tiempo. Podemos pensar que se dio un proceso de transformación social, económico y gubernamental donde el Policía pasó de cumplir un rol asistencial y de servicio casi omnipresente, interviniendo y cooperando con las familias y lo singular de la colectividad, a cumplir un rol más especializado y restrictivo donde su función radica en mantener el orden público, reprimir el desorden y todo tipo de actos delictivos en el marco de las disposiciones legales vigentes. En este sentido y desde una perspectiva histórico-filosófica realizada podemos entender a la policía cómo un mecanismo de control social que ejerce un poder disciplinario, represivo y de vigilancia, pero que es parte de un sistema de control más amplio que radica en el gobierno (Foucault, 2006).

Otros autores como el filósofo Walter Benjamín (1998), expresa una visión más crítica respecto a los mecanismos de control y a las instituciones. Este filósofo alemán refiere a la policía como un instrumento legítimo del Estado que por medios violentos actúa especialmente contra clases trabajadoras bajo la premisa de hacer cumplir la Ley. Esta violencia opera en nombre de la Justicia en pos de mantener el orden establecido, sin embargo no solo actúa ante actos ilegales sino que también es utilizada como medio para reprimir movimientos, protestas y rebeliones sociales. Sostiene además que la policía es un poder en sí mismo situado entre la violencia que crea el derecho y la violencia que lo conserva para preservar el cumplimiento de la Ley.

El “derecho” de la policía indica sobre todo el punto en el que el Estado, por impotencia o por los contextos inmanentes de cada orden legal, se siente incapaz de garantizar por medio de ese orden los propios fines empíricos que persigue a todo precio. De ahí que en incontables casos la policía intervenga en nombre de la seguridad”, allí donde no exista una clara situación de derecho (Benjamín, 1998, p.32)

Por otra parte el autor sostiene que si bien la policía por medio de su autoridad reprime y mantiene el orden social, también es un instrumento del Estado para sostener tensiones y desigualdades, defendiendo los intereses de las clases dominantes (Benjamín, 1998). Ambos autores ofrecen perspectivas diferentes sobre la función policial en la sociedad moderna, mientras Foucault considera a la policía como parte de un sistema de control y poder social, Benjamín la percibe como un instrumento representante del poder del Estado utilizado para fomentar desigualdades y tensiones sociales.

1.2. LA POLICÍA EN NUESTRO PAÍS

Ahora bien, pensemos cómo se han ido dando estas relaciones de poder en el contexto de nuestro país y los diferentes sentidos otorgados a la Policía en el correr del tiempo. En Uruguay la presencia policial radica desde la época colonial, específicamente en los años 1730 con la inauguración del Cabildo de Montevideo y el nombramiento de un alcalde y un alguacil mayor.

En el año 1826 la policía pasa a cumplir funciones similares a las que se efectuaban en el Cabildo bajo el mando del gobierno de la provincia (Gobierno Provisorio, 1826).

La policía que está a cargo de los cabildos, se desempeñará desde la supresión de estos, por comisarios, fijando al menos uno en cada departamento, bajo la dirección y dependencia inmediata del gobierno de la provincia (Gobierno Provisorio, 1826, Art. 10).

Luego en 1829, previo a la adopción de la primera Constitución, se aprobó la Ley Orgánica Policial y se nombró un Jefe de Policía para cada Departamento. En aquellos tiempos estas autoridades no tenían gran conocimiento de seguridad pública, pero eran fieles figuras partidarias de confianza que articulaban entre el poder político y la comunidad (Correa, 2017). A comienzos del siglo XX, es aprobado el Reglamento de clases y guardias civiles conteniendo las normativas vigentes del poder Ejecutivo que regulaba el accionar policial (Rodríguez, 2007).

Los clases y guardias civiles deben ante todo, tener exacto conocimiento de que la Policía es la representación del orden y la encargada de guardar los intereses, la libertad, el honor y la vida de cada ciudadano o habitante, donde ejerza su acción. En tal concepto, la Policía tiene un lugar de preferente aprecio en el pueblo honrado y culto. Únicamente la delincuencia agresiva o la ignorancia ciega pueden sentir hacia ella, enconos o antipatías. En el desempeño de su misión principal de guardadores del orden público, los Guardias Civiles deben usar todos los medios de prevención y persuasión posibles antes de ejercer una acción represiva y tiene la obligación de sacrificar hasta su propia vida, cuando se trate de salvar la ajena. Las armas que el estado les confía, deben únicamente emplearlas en aquellos casos extremos en que sea preciso hacer respetar el principio de autoridad del que son representantes (Rodríguez, 2007, p.211).

Del análisis de esta cita se desprende una normativa que habilita a la Policía a proceder de manera represiva para mantener el orden en pos de valores que enmarcan lo bueno y lo malo, lo permitido y lo prohibido, priorizando mecanismos de disuasión y prevención antes que la represión. Para observar los cambios de sentidos de la policía en el correr del tiempo, resulta interesante pensar en los modos de ser y habitar espacios de las personas que revisten la función Policial en nuestro país. Si nos remontamos a los años 1830 donde se gestaba nuestra constitución y hasta

mediados del siglo XX podemos pensar en funcionarios del Estado con roles militarizados y represivos en pos de mantener el orden público. Una fuerza policial constituida en su mayoría por hombres que crecieron en una sociedad altamente machista, donde el género masculino por sí solo era símbolo representativo de poder y autonomía.

En este sentido Galardón (2020, citado por Caballero, 2025) refiere a una cultura machista que ha dado lugar a un modelo de masculinidad.

Estos hombres fueron criados, educados, socializados a lo largo de la historia bajo una cultura de índole machista, un modelo de hombre, modelo denominado masculinidad tradicional y hegemónica. Concepto que refiere al modelo de hombre que la sociedad enseña y reproduce, forma que la mayoría de los hombres han aprendido a ser, donde el género imparte ese poder indiscutido, donde todos y todas en parte lo hemos naturalizado como normal (p.17).

En lo que respecta a las funcionarias femeninas, si bien en el año 1931 nuestro país contaba con una única policía femenina que prestaba servicios en la Jefatura de Policía de Rivera, recién en el año 1943 se dispone brindarle un uniforme policial que represente su función (Caballero, 2025).

Pichón Riviere (1985) destaca que la situación contextual, social e histórica influye en las formas de pensar, sentir y actuar, integrando al sujeto en diversos ámbitos tanto individuales como institucionales. Es por ello que en el entramado social es posible asumir roles, reflejando una identidad dinámica que se configura a partir de la interacción social. Teniendo en cuenta estos aspectos podemos pensar en un entorno laboral que se convierte en un espacio simbólico donde el efectivo policial se va insertando en una red de interacciones y rutinas productoras de subjetivaciones. Pensemos en los espacios de trabajo donde por muchas décadas las seccionales policiales se han caracterizado por espacios lúgubres, con colores apagados, pocos muebles, frías celdas de seguridad, con paredes pintadas de escupitajos y algún despojo de frazada vieja y humedecida. Estos espacios han funcionado como configuradores de la identidad policial otorgando a sus efectivos un sentido de pertenencia pero también de segmentación social.

Si avanzamos un poco más en el tiempo y nos transportamos a la década de los 90, nos encontramos con un período en el que la seguridad sufre un gran deterioro, tanto en nuestro país como en toda Latinoamérica, donde los niveles delictivos y de violencia se ven incrementados drásticamente. Esto evidenció la necesidad imperante de desmilitarizar y despolitizar las instituciones policiales. En una primera instancia se pusieron a prueba esfuerzos experimentales de prevención del delito donde por medio de la policía comunitaria se trató de llegar a los hogares y abordar temas de violencia doméstica, al igual que se implementaron algunos programas de

prevención social delictiva, priorizando el factor preventivo desde un enfoque social y comunitario que combinara servicios sociales con la labor policial. En este sentido la Policía Nacional de nuestro país debió emprender profundos cambios estructurales y de organización así como también el surgimiento de un nuevo paradigma con abordaje en seguridad pública y comunitaria (Sanjurjo, 2022).

2. LA POLICÍA ACTUAL Y LA TRANSICIÓN HACIA UN NUEVO PARADIGMA

Recién a principios del siglo XXI la Policía comenzó a transitar por cambios organizacionales y paradigmáticos con enfoque en seguridad pública, donde el trabajo social y comunitario pasó a formar parte de ciertas áreas de prevención de conductas delictivas. En este periodo surgen diversos modos de capacitación policial donde se busca profesionalizar a los efectivos y adecuarlos a las demandas sociales del momento, contemplando además aspectos económicos y logísticos donde los funcionarios se vieran beneficiados por un aumento significativo del salario, mejoras en su uniforme y otorgamiento de armamento especializado (Villa, 2016; Paternain, 2017; BID y Ministerio del Interior, 2018).

Entre los años 2005 y 2015 se aumentó progresivamente la participación y control civil, se crearon nuevas áreas de gestión, coordinación y administración. En el año 2015 se aprobó la nueva Ley Orgánica policial que define a la Policía Nacional Uruguay como una fuerza profesional y civil, dejando atrás el perfil militar que había tenido hasta entonces. En estos últimos años se lograron múltiples avances en la gestión y organización así como también en logística, adelantos tecnológicos y estadísticos con programas de alta dedicación operativa. Sin embargo a pesar de los avances obtenidos y los esfuerzos de modernización no se ha podido frenar el aumento acelerado en el crimen y la violencia, lo que supone seguir trabajando por nuevas alternativas (Sanjurjo; Trajtenberg, 2022).

Como todo periodo de cambio social trae consigo nuevos desafíos institucionales y políticos, pero también otras realidades que nos invitan a pensar. Se hizo referencia al aumento delictivo que se fue presentando desde la década de los 90 hasta nuestros días, acompañado de grandes cambios estructurales, logísticos y tecnológicos que fueron necesarios para contrarrestar de alguna manera la demanda social. Estos avances en la mecánica de la función hicieron necesaria la continua capacitación de los funcionarios en todas las áreas a fin de poder prepararlos para hacer un buen uso de cámaras de seguridad, radiotransmisores de mayor alcance, cámaras corporales, tablet, gps, programas de gestión policial y otros. Luego en el año 2020 fue aprobada y promulgada por el Parlamento la Ley Nro. 19.889 de urgente consideración que trajo consigo cambios sustanciales en el procedimiento Policial, por lo que fue necesario convocar en diversas oportunidades a los

efectivos, a modo de actualizar sus conocimientos en cuanto a su proceder como auxiliares de la Justicia (Rodríguez, 2024).

Ahora bien, más allá de los avances en la profesionalización de los policías así como las mejoras tecnológicas y presupuestales que se mencionaron y que han sido de gran aporte en un proceso de modernización; han emergido nuevos problemas vinculados a la salud psíquica y emocional de los funcionarios, situación que se ha ido agravando y que preocupa e interpela a las autoridades gubernamentales.

2.1. CONDICIONES DE TRABAJO Y AMBIENTE LABORAL

Para abordar aspectos que tienen que ver con las condiciones de trabajo del funcionario policial es importante hacer referencia a la noción de este término. Desde los aportes de Díaz Vilela (1998) el trabajo es entendido como un conjunto de complejas conductas orientadas a diferentes metas que pueden tener valor en sí mismo o ser un medio para lograr otros resultados. Menciona además que el trabajo no solo se estructura mediante acuerdos contractuales sino que influye subjetivamente en las personas, reafirmando la identidad y dando cuenta del valor social que conlleva. Es de significar que la función policial implica una carga mental característica de la tarea que se realiza y las exigencias que surgen en cada guardia. En este sentido existen variantes internas que tienen que ver con la personalidad, la vulnerabilidad y las aptitudes de cada funcionario que juegan un rol muy importante, en relación con otras tantas variantes externas como la complejidad de la tarea, el apoyo social o el tiempo y nivel de exposición de estas complejidades (Llaneza, 2009). Estas variantes conforman las condiciones y medio ambiente de trabajo en el que las personas se desenvuelven.

Neffa (2002) por su parte se refiere a las condiciones y medio ambiente de trabajo mencionando la particularidad de algunos factores. Sostiene que el medio ambiente de trabajo responde tanto a los aspectos sociales, técnicos y organizacionales como a los factores de riesgo predominantes en el contexto laboral.

“Las condiciones y medio ambiente de trabajo están constituidas por los factores socio técnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento (o condiciones de trabajo) y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. Ambos grupos de factores constituyen las exigencias, requerimientos y limitaciones del puesto de trabajo, cuya articulación asignada o impuesta a cada trabajador, provocando de manera inmediata, la cual es asumida, asignada o impuesta a cada trabajador, provocando de manera inmediata o mediata, efectos directos o indirectos, positivos o negativos, sobre la vida y la salud física, psíquica y/o mental de los trabajadores (Neffa, 2002, p.28)



Figura Nro. 1

Condiciones de trabajo

En el entorno de trabajo policial existen factores relacionados con las dinámicas cotidianas de riesgo y violencia, jornadas extensas, condiciones laborales complejas, en constante exposición y la presión institucional, que pueden llegar a afectar la interacción social y familiar de sus funcionarios. Esta situación se complejiza por una presión social que de alguna manera estigmatiza con estereotipos de resiliencia y fortaleza, como característica fundamental del policía, lo que influye negativamente al momento de buscar apoyo emocional (Mallardi, 2019).

En cuanto a la estructuración de la policía como institución, conserva lineamientos de jerarquización y verticalidad y se fundamenta sobre fuertes valores de pertenencia y lealtad que contiene en sí un lenguaje regido por reglas propias. Si bien en la Escuela Policial se intenta forjar el carácter y formar efectivos en el marco de lo previsto por la Ley Orgánica y el Reglamento General de Disciplina, una vez que estos funcionarios egresan y pasan a formar parte de las diferentes unidades, existen reglas informales que tienen que ver con modos de ser, actuar y relacionarse entre sí. Estas reglas colectivas han trascendido generacionalmente e influyen en la subjetividad de todos sus miembros, manteniendo mediante esta dinámica informal la persistencia del sistema, otorgando un sentido a sus acciones de socialización. Existen elementos funcionales y de organización que de alguna manera habilitan el desempeño profesional con autonomía y que tienen mucho que ver con la antigüedad, la edad o el desempeño, aunque siempre respetando la autoridad jerárquica. Es por ello que el contexto social en el que cada efectivo realiza su labor, condiciona su desempeño pero también su salud emocional (Garay, 2005)

2.2. IDEOLOGÍAS DEFENSIVAS COLECTIVAS

Ahora bien, teniendo en cuenta las particularidades de la labor policial, analicemos las diversas maneras que encuentran los funcionarios policiales para gestionar las emociones y continuar luego de haber presenciado situaciones traumáticas como puede ser un homicidio, un suicidio, un accidente con lesionados graves o fallecidos, etc. Pensemos en los modos colectivos de procesar el impacto emocional en primera instancia, sumado a cumplir con la exigencia social e institucional de actuar de manera eficaz y profesional.

En medio de este análisis reflexivo, los recuerdos me trasladan a mis primeras experiencias dentro de la institución policial y aquellos momentos previos a las guardias, donde temprano a la noche hacía dormir a mis hijos para poder tomar el tiempo necesario y prepararlo todo. Planchar correctamente el uniforme, lustrar las botas, preparar el correa, revisar el arma, la boina, era todo un ritual. Nada podía estar sin revisar, no había lugar a errores, porque un error podría significar un desastre irremediable. La linterna, la lapicera y otras tantas cosas más completaban aquella mochila color negro que acompañaba y acompaña cada guardia silenciosamente. Poco a poco el miedo a cualquier suceso desconocido fue mermando su intensidad, y pasó a ser un gran aliado colectivo, está ahí sin molestar, no se siente, silencioso forma parte de nuestras conversaciones nocturnas, testigo de mates calientes que ayudan a mitigar el frío de la madrugada, aliado que aún nos mantiene alerta. Y entre mate y mate se comparten vivencias personales que se entrelazan con asuntos del servicio, formando un espacio de intercambio que habilita a poner en palabras aquello que en otros ámbitos sería imposible. De pronto un llamado, un 911 que irrumpe sin aviso y todo toma otra dimensión. Si bien cada efectivo vive de modo diferente las mismas experiencias, hay una fuerza de equipo que sostiene a cada uno de sus miembros. Y en aquel espacio lúgubre y frío de momentos compartidos, espera pacientemente el mate humeante mientras pierde temperatura, esperanzado en nuevas anécdotas cargadas de todas las emociones posibles, enojo, ira, impotencia y porque no tristeza y lágrimas. Es así que otra guardia termina, sentimientos y emociones que se guardan vayan a saber en qué parte de nuestro ser.

Ahora bien, intentemos complejizar críticamente estas situaciones y pensemos cómo se manifiestan las ideologías defensivas dentro de la labor policial. Ser partícipe o testigo recurrente de estas experiencias da cuenta de un profundo conocimiento de los riesgos a los que se está expuesto en el marco laboral. Sin embargo, aunque estas situaciones provocan malestar, angustia o preocupación, estas emociones no suelen emerger a la superficie sino que en la mayoría de los casos quedan contenidas mediante mecanismos defensivos. Estos mecanismos son necesarios para evitar desajustes en la profesión que den lugar a un desequilibrio psíquico y angustiante donde el exceso de precauciones termine obstaculizando el rendimiento de la tarea. En este sentido los trabajadores

necesitan demostrarse a sí mismo y a los demás que pueden derrotar esa angustia, para ello añaden más riesgos a sus tareas en pos de mayor éxito personal o para demostrar mayor capacidad y valentía frente a las tareas. Esta conducta competitiva entre pares les ayuda a pensar que son ellos los que crean los riesgos y que tienen la capacidad de agudizar incluso situaciones que son ya de por sí peligrosas. Esto no es más que un mecanismo defensivo que los habilita a sentir que tienen la capacidad de controlar el peligro en lugar de ser dominados por éste.

Al contrario que la descompensación, la normalidad representó el resultado de un compromiso, de una lucha entre el sufrimiento causado por las demandas organizacionales y los mecanismos de defensa creados por los trabajadores en función de contener ese sufrimiento y evitar la descompensación. Sin embargo, estas estrategias de defensa, estrictamente ajustadas a las demandas de la organización del trabajo sobre el funcionamiento psicológico, tuvieron la marca específica y reconocible de la organización del trabajo en causa (Dejours, 2011, p.2)

Este comportamiento defensivo se caracteriza por una aparente falta de conciencia del peligro, mecanismo que les permite regular la angustia. Otra de sus características es el carácter colectivo ya que para que el sistema defensivo funcione, debe sustentarse en la aprobación táctica de todos. Por último estos comportamientos se caracterizan por su valor funcional. Si un funcionario no pudiese aceptar estas ideologías defensivas y no lograra superar el miedo o la angustia, entonces no estaría en condiciones de continuar trabajando en esas funciones. En este sentido el grupo tiende a rechazar al compañero que no está en condiciones de afrontar ciertos riesgos. Al rechazarlo, el grupo no solo garantiza la fuerza operativa del equipo y la continuidad del trabajo sino que se defiende así mismo contra la angustia y el miedo. Ahora bien, ante estos comportamientos colectivos podemos pensar en una indiferencia aparente que simboliza el precio que deben pagar para hacer frente a la angustia que genera la labor que realizan (Kalimo;Batawi; Cooper, 1988).

Los mecanismos de defensa llevan al trabajador a adoptar comportamientos y actitudes infrecuentes o paradójicos que ahora pueden comprenderse gracias a los progresos de la psicopatología profesional. Este tipo de malestar debilita al trabajador y altera su estado de salud; cuando el equilibrio se rompe, la consecuencia no es siempre la aparición de trastornos mentales. Por ejemplo, la descompensación, cuando da lugar a una forma determinada de depresión, denominada depresión esencial, provoca la aparición de enfermedades somáticas. Se ha afirmado que el estrés psicológico resultante de ciertas formas de organización del trabajo contribuye a acortar la vida de los trabajadores. Además de revelar los mecanismos del malestar psíquico profesional, la psicopatología laboral aclara

cuestiones fundamentales relativas a la salud y la prevención, demostrando que debe cambiarse la organización del trabajo a fin de reducir el malestar psíquico (Kalimo;Batawi; Cooper, 1988 p.75).

En este sentido la trabajadora Social Carmen Brufao (1994) sostiene que si bien los comportamientos defensivos y colectivos que se activan en cuidado y prevención de la salud mental del equipo de trabajo son una herramienta necesaria, muchas veces es inevitable conectar ciertas experiencias laborales con vivencias o vínculos cercanos, y en estos casos mantener el equilibrio emocional resulta ser un gran desafío. Agrega además, que en ciertas ocasiones el apoyo y la empatía resulta ser un factor importante donde se brinde al compañero la posibilidad de poner en palabras su angustia y expresar emociones ocultas tras un uniforme que exige entereza.

El apoyo por parte de los compañeros de trabajo y supervisores y el reconocimiento de una labor bien hecha es un factor de resistencia frente a trastornos emocionales derivados del quehacer profesional diario. Qué duda cabe que el ser humano es un ser social que necesita el apoyo, el contacto, el reconocimiento, las situaciones agradables que compensen las desagradables; por lo que un ambiente adecuado con apoyo de la comunidad puede resultar mucho más beneficioso de lo que pudiéramos pensar (Brufao,1994,p.259).

Brufao (1994) menciona además que las condiciones de trabajo a las que están expuestos los funcionarios policiales pueden tener efectos negativos que perturben la personalidad o modifiquen sus hábitos y modos de relacionarse. Con el paso de los años ante similares circunstancias, puede que se generen mecanismos de defensa que permitan encauzar el estrés. Aceptar la particularidad de la profesión con sus avatares es un camino que puede ayudar a poder asimilar momentos difíciles. Por otra parte la autora hace mención a la existencia de una vía posible para redirigir la angustia y tiene que ver con la creación de una coraza aislante que les proteja del dolor, endureciendo a los funcionarios emocionalmente y convirtiéndolos en sujetos pasivos. De otra manera surgirá otra vía de escape que puede derivar en trastornos personales, cuadros depresivos, dolencias psicosomáticas, etc. Es por ello que los policías reaccionen construyendo corazas que de alguna manera los insensibilice ante situaciones difíciles. En este sentido el endurecimiento emocional, si bien es un mecanismo de defensa muy utilizado, en exceso termina siendo perjudicial tanto para el trabajo como para la vida familiar del funcionario (Brufao, 1994).

El endurecimiento profesional como ya he apuntado es uno de los efectos a largo plazo sufridos por los integrantes de las fuerzas policiales y derivado de su ejercicio profesional. Son hombres y mujeres con un sistema de valores muy marcado y un sentido del deber muy estricto. Al comienzo de su carrera manifiestan 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, 1994, pp.252, 253).

Desde el 2003 a la actualidad, cada año aumenta el número de funcionarios que requieren atención psicológica y/o médica por verse comprometida su salud psíquica y emocional. En algunos casos se han evidenciado problemas relacionados al estrés que traen como consecuencia descompensaciones en los niveles de presión arterial, problemas cardiacos, etc., como también hay casos donde los funcionarios no piden ayuda por temor a ser derivados a Junta Médica, aunque esta decisión de no hablar y no pedir ayuda tampoco sea la mejor opción para mitigar su sufrimiento. En el año 2020 se registraron cuatro suicidios de funcionarios policiales, en el 2021 esta cifra aumentó a dieciséis, en 2022 a veintiuno, en 2023 a treinta y dos y el año pasado fueron dieciséis funcionarios que tuvimos que despedir (Rodríguez, 2024).

Un policía es un blanco. Así lo resume la psicóloga Graciela Ceschi, jefa de la Unidad de Estrés del Hospital Policial. Está en sintonía con declaraciones oficiales. "Lo mataron por ser policía", dijo el ministro del Interior [...] al referirse al asesinato, el 8 de marzo, del agente Juan Morales Lacuesta, en Paso de la Arena. Pero esto, el convivir con la muerte y a veces encontrarla, es solo un elemento de una mezcla a punto de estallar. La suma de componentes prosigue: turnos extensos y rotativos, condiciones laborales que distan de ser las mejores, poco contacto con la familia y mucho con individuos que no dudarán en mandarlos al cajón, vivir situaciones extremas con peligrosa periodicidad, atestiguar desgracias de todo tipo, portar un arma y usar uniforme. Ser un blanco. Ganar poco y -una consecuencia que va de la mano- vivir endeudado. "Si usted junta todo eso por mucho tiempo... detona" (García, 2011, párr.2).

2.3. UNA MIRADA DESDE LA PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES Y DEL TRABAJO

Desde el campo de la psicología de las organizaciones y del trabajo podemos indagar no sólo en aspectos que tienen que ver con el rendimiento y la eficiencia, sino también en aquellos factores estructurales, sociales y psicológicos que forman parte de la experiencia laboral de los funcionarios. Este abordaje nos permite tener otra mirada de la labor policial, teniendo en cuenta el

impacto del entorno, los procesos de toma de decisiones en las prácticas cotidianas, los estilos de liderazgo, las políticas de reconocimiento, etc. Es importante además comprender la cultura organizacional policial que tiene que ver con los modos de interacción así como también los valores y creencias que influyen en cómo los policías perciben su rol.

En esta línea, tomaré los aportes del autor Robbins Stephense (2004) quien sostiene que entre las personas, los grupos sociales y las organizaciones a las que se pertenece se da una influencia recíproca, esta interacción repercute directamente en el rendimiento y responde a variables tanto directas como indirectas. Dentro de la órbita policial esta interacción afecta directamente en el rendimiento de los policías ya que existen factores institucionales que tienen que ver con relaciones interpersonales, organizacionales o jerárquicas que influyen en su desempeño laboral y en su comportamiento.

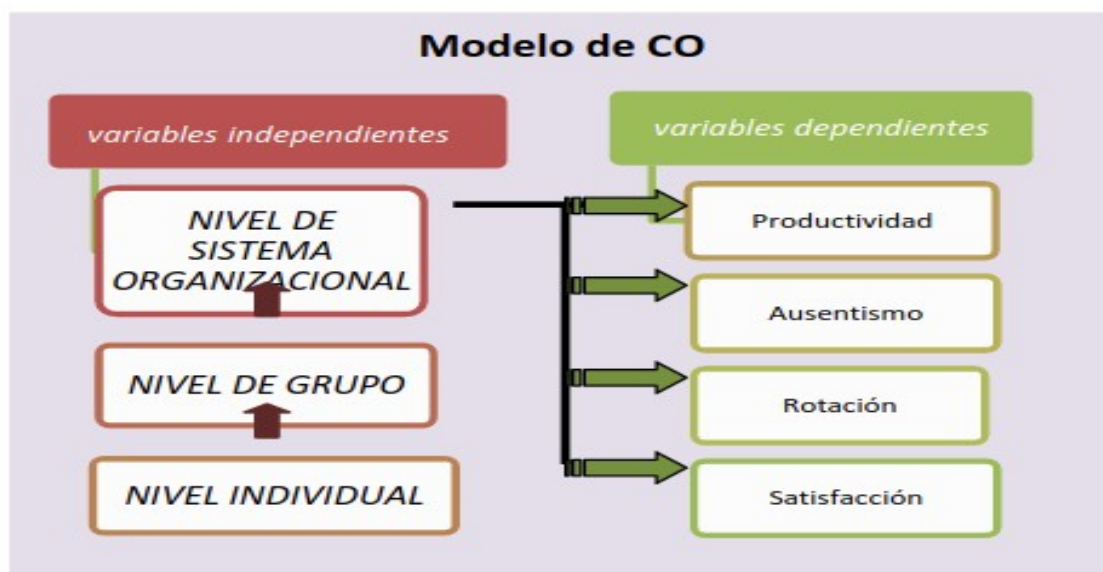


Figura Nro. 2

Variables independientes y dependientes

Según Stephense (2004) las variables independientes son aquellas que inciden en el entorno laboral y pueden tener carácter individual, grupal u organizacional. En el entendido de que toda persona cuenta con un bagaje personal, un recorrido vital, educacional y cultural es que podemos observar diferentes modos de relacionarse y percibir la realidad. Estos aspectos se ven reflejados también en el contexto laboral y en la forma de dar cumplimiento a una tarea o cumplir con una función y corresponden a variantes personales de las que podemos mencionar algunas como edad, género, personalidad, actitudes, habilidades, valores, toma de decisiones, aspectos emocionales, etc. Luego nos encontramos con variables grupales que tienen que ver con modos de relación entre compañeros y equipos de trabajo y están relacionados con la comunicación, el liderazgo, acuerdos,

negociaciones y conflictos. Por otra parte el nivel organizacional se conforma de la suma de esos grupos sumado a aquellos otros que se han formado por afinidad, lo que hace más complejo prever el modelo de comportamiento (Stephense, 2004).

Si trasladamos estas variables al contexto de la labor policial nos encontramos con variables de carácter individual que responden a diversos modos de ejercer y percibir la función influenciada por historias personales, valores, habilidades así como experiencias de vida, formación técnica y académica. Luego pensando en variables de carácter grupal, resulta fundamental para un buen desempeño de la labor la comunicación interna y el relacionamiento entre compañeros. Por otra parte y al ser una institución estructurada por un orden jerárquico, los estilos de liderazgo tienen mucho que ver para evitar conflictos y una buena coordinación operativa. Por último y en relación a las variables organizacionales podemos mencionar que ante contextos de tal complejidad, prever comportamientos se vuelve todo un desafío por lo que es necesario un trabajo coordinado y articulado entre grupos y subgrupos a fin de obtener los mejores resultados. Este análisis realizado por el autor responde a una concepción teórica de influencias recíprocas que interactúan entre variantes de diferente índole provocando conductas que afectan el rendimiento laboral (Stephense, 2004).

Ahora bien, trataré de contextualizar de modo crítico reflexivo estos aportes desde el contexto laboral del Policía. Pensemos que la carrera de servicio policial se extiende entre 25 a 30 años, mucho tiempo en el que pasan cosas, pasa la vida misma. Hay pérdidas de seres queridos, separaciones, enfermedades, hijos que llegan, nietos que sensibilizan, experiencias de vida que nos hacen más fuertes para unas cosas y más débiles para otras. Es así que vamos construyendo y reconstruyendo nuestra subjetividad, nuestros modos de percibir, de habitar y sentirnos frente a la vida. Estamos en constante cambio por lo que reaccionamos y percibimos de forma diferente una misma realidad y dependiendo de las circunstancias, el tiempo y las experiencias vividas, vamos construyendo nuevas representaciones sociales que dan sentido y organizan nuestro accionar. En este sentido Sergio Araya (2002) menciona que en el marco de las representaciones sociales se integran creencias, valores, estereotipos que influyen en nuestro comportamiento y los modos en que interpretamos la realidad. Al vivir en sociedad, estas representaciones van conformando una conciencia colectiva que establece lo permitido y lo prohibido, condicionando de alguna manera nuestro accionar. Si bien en el contexto policial existen parámetros de comportamiento y un marco legal y práctico que obedecer, estos lineamientos también responden a ciertas representaciones sociales de una conciencia colectiva y cultural.

Las Representaciones Sociales, en definitiva, constituyen sistemas cognitivos en los que es posible reconocer la presencia de estereotipos, opiniones, creencias, valores y normas que

suelen tener una orientación actitudinal positiva o negativa. Se constituyen, a su vez, como sistemas de códigos, valores, lógicas clasificatorias, principios interpretativos y orientadores de las prácticas, que definen la llamada conciencia colectiva, la cual se rige con fuerza normativa en tanto instituye los límites y las posibilidades de la forma en que las mujeres y los hombres actúan en el mundo (Araya, 2002, p. 11).

Retomando los aportes de Stephense (2004) en cuanto a las variables dependientes, podemos referirnos a aquellas que se ven condicionadas por otras de carácter individual, grupal o institucional. Entre ellas podemos referirnos al cumplimiento de metas y objetivos, la eficacia del trabajo realizado, el desempeño y grado de bienestar de los trabajadores, así como también al ausentismo laboral. En el contexto de la Organización de la Policía Nacional se promueven oportunidades de crecimiento profesional por medio de diferentes capacitaciones, cursos y talleres desde una perspectiva centrada en perfeccionar la labor y mejorar el rendimiento. En cuanto al factor humano y específicamente a la salud mental, se están tomando algunas medidas, implementando algunos talleres (en su mayoría vía zoom), así como también se ha dado a conocer números de emergencia de abordaje en salud mental, aunque estas medidas aún no responden en su totalidad a la creciente demanda. En cuanto a las medidas disciplinarias, existe un marco normativo que prevé sanciones pecuniarias para aquellas conductas que se consideran inapropiadas y que otorgan puntaje negativo en el legajo personal. Por otra parte también existen modos de incentivo como puntos de mérito, reconocimiento por buenas actuaciones o buen desempeño, etc. Tanto las malas como las buenas valoraciones son registradas en la historia laboral de cada funcionario y juegan un papel importante a la hora de competir con pares por un ascenso de grado. En este sentido y sin desconocer la permanente responsabilidad en el ejercicio de la profesión y los marcos institucionales que le sostienen, reflexionar desde una perspectiva organizacional puede ser de gran aporte para comprender el desempeño laboral y contribuir al bienestar bio-psico-social de los trabajadores.

Dejours (2011) hizo referencia a que el trabajo nunca ocupa una posición neutra en la vida de las personas sino que puede provocar tanto sufrimiento como bienestar:

El trabajo no es el único que generó sufrimiento psicológico o trastornos mentales. El mismo puede, dentro de determinadas formas de organización del trabajo, volverse un mediador importante de la génesis de placer en el trabajo y en la construcción del proceso de salud mental. Diciéndolo de otra manera, el trabajo nunca es neutro en relación a la salud mental. Él puede generar aquello que hay de peor (como el suicidio o los episodios clásicos de crisis) tanto como lo que hay de mejor: la realización personal a través del trabajo, la sublimación, el aporte a las obras de la cultura y de la civilización (p: 2)

3. FACTORES PSICOSOCIALES PREDOMINANTES DENTRO DE LA INSTITUCIÓN POLICIAL

Antes de indagar en áreas asociadas a la salud de los funcionarios policiales, haremos una revisión sobre la noción de salud. La OMS (1948) define la salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (p.1). Por otra parte algunos autores desde un paradigma bio-psico-social integrado, sostienen que los procesos biológicos, sociales y psicológicos se vinculan e interactúan entre sí, tanto en la salud como en la ausencia de ella, teniendo en cuenta los tratamientos médicos y su recuperación (Suls, JM, Luger, T. y Martin, R. 2010).

Posicionándonos desde un abordaje bio-psico-social es que debemos tener en cuenta cuando nos referimos a la salud mental de los policías, la importancia de considerar algunos factores de riesgo que pueden incidir de manera negativa. Como ya lo dijimos anteriormente, los funcionarios policiales al igual que todas las personas adultas trabajan gran parte de la vida. Esto implica que se establezcan diferentes relaciones interpersonales y se vivan experiencias diversas que permitan crecer de modo personal y social. Estas experiencias y modos de percepción que implican aspectos individuales, grupales, del entorno laboral y externos, conforman lo que denominamos factores psicosociales (Debali, 2023). La autora Juana Patlan (2019) sostiene que “...los factores organizacionales y psicosociales disfuncionales que provocan respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés pasan a ser factores psicosociales de riesgo” (p10)

En referencia a estos factores psicosociales, Debali (2023) afirma lo siguiente:

Los factores psicosociales representan un cúmulo de experiencias y percepciones del trabajador que contienen factores individuales, las condiciones y el medio ambiente de trabajo, y factores externos. Estos elementos están presentes en todo ámbito de trabajo, siendo tanto positivos como negativos y son el punto central de este trabajo (p 7).

3.1. ESTRÉS Y CONTEXTO LABORAL

El ejercicio de la labor policial tiene ciertas características y particularidades que pueden llegar a afectar la salud mental de los trabajadores. Cuanto la demanda laboral supera los recursos psíquicos que tiene el policía para afrontar ciertas situaciones se genera repercusiones en la salud física y/o mental siendo el estrés una de las principales patologías dentro del ámbito policial (Kelley, 2019).

Patlán (2019) por su parte considera el estrés como el mayor factor psicosocial dentro de la labor policial:

...el estrés es el riesgo psicosocial más importante y actúa como respuesta general ante los factores psicosociales de riesgo. Es un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos (p.19).

El estrés se presenta cuando nuestro organismo reacciona con mayor intensidad de la que podemos afrontar y controlar psíquicamente teniendo repercusiones negativas en nuestro bienestar. De esta manera las respuestas normales de alerta se ven desreguladas y la persona sufre una gran tensión. Según los aportes de Durán (2010) en el contexto laboral el estrés se manifiesta por un “desequilibrio percibido entre las demandas laborales y la capacidad de control, aspiraciones de la persona y la realidad de sus condiciones de trabajo y una reacción individual congruente con la percepción del estresor laboral” (p. 6)

Por último tomaré los aportes de Ruiz (2019), quien en referencia al estrés sostiene lo siguiente:

El estrés aparece cuando en el organismo se da una activación mayor de la que éste es capaz soportar o reducir mediante sus estrategias de afrontamiento, ya sean psicológicas y/o conductuales. En este sentido el cuerpo es incapaz de mantener unos niveles óptimos o adecuados para rendir conductualmente y psicológicamente. En términos evolutivos, cuando una persona padece estrés es que ha “fracasado” su adaptación al medio o a la fuente estresora, y las consecuencias emocionales y físicas suelen ser importantes (p.3).

En el entendido de que la policía tiene una doble función de mantener el orden y la seguridad pública pero también asegurar el cumplimiento de la Ley, surge entre estas dos tareas cierta incompatibilidad en cuanto a las expectativas de las personas frente al accionar policial. Por una parte se espera que la policía mantenga cierta distancia, imponga respeto y ejerza control a modo de mantener la seguridad y el orden público, pero también se espera que sea empático, compasivo y tenga una conducta cálida con la comunidad (Castro, 2012, et al). El grado de estrés puede variar de acuerdo a la reacción adaptativa de cada persona y al origen de los estresores, en este sentido podemos relacionar el estrés con detonantes de diferentes áreas como las condiciones personales, organizacionales o sociales. En lo que tiene que ver con el estrés laboral, las consecuencias repercuten en la salud física, mental y emocional. Muchas personas manifiestan

padecer trastornos gástricos, dificultades para dormir, ansiedad, frustración, agresividad, etc. En cuanto a la conducta, estos estados de alteración psíquica pueden derivar en irritabilidad, apatía, problemas entre compañeros o con la pareja, así como también caer en adicciones como el alcohol o las drogas. En el ámbito organizacional se pueden observar falta de cooperación, distracción, estados alterados de ánimo, disminución de rendimiento o necesidad de cambiar de área de trabajo, etc (Castro, 2012, et al).

En cuanto a los factores de estrés psicosocial los autores Moreno y Baez (2010) los clasifican de acuerdo a sus características y entre otros mencionan algunos que pueden tener impacto negativo frente al estrés como por ejemplo la sobrecarga laboral y la presión que ello implica, los horarios inflexibles y rotativos, la baja participación en la toma de decisiones, mala comunicación o conflictos entre diversos roles. Ahora bien, a modo de habilitar una posible reflexión crítica sobre estos factores en la labor policial, intentaré contextualizar los aportes de los autores Moreno y Baez con la dinámica de una Seccional policial, sin caer en la sobre implicación. Si bien las tareas que realizan los funcionarios responden a grandes lineamientos teóricos en el marco de la Seguridad pública y del papel de la Policía como auxiliar de la Justicia, haré referencia a los múltiples modos de relacionamiento que se da entre los efectivos y la comunidad. Antes de ello y para mejor ilustración haré referencia a la noción de sobre implicación referida por Lourau (en Acevedo,2002) quien nos dice que “El individuo sobre implicado es también un individuo sobre-explotado, explotado en su subjetividad, ya que no tiene conciencia del punto en que sus intereses resultan irreductiblemente opuestos a los del sistema para el que trabaja” (p.12).

Volviendo al contexto en el que se dan estas relaciones Policía- denunciante, es necesario pensar en que a diario las personas llegan a las Seccionales Policiales en busca de una solución inmediata y eficaz a su problema. Su estado emocional suele ser alterado por haberse visto vulnerados sus derechos. Dependiendo de cuán afectados están por el delito o la falta que denuncian, es su reacción psíquica y emocional que se manifiesta mediante llanto, irritabilidad, enojo, miedo y muchas veces descontrol en sus conductas. Si bien se entiende que para cada denunciante su problema es importante, muchas veces resulta difícil tranquilizar a la persona para que pueda poner en palabras su descarga y así darle la intervención correcta.

El trabajo policial una profesión que está inmersa en un sin número de situaciones que afectan directa e indirectamente el estado emocional de las personas que ejercen esta profesión, a consecuencia de factores socio ambientales como la sobrecarga laboral, pocos estímulos por parte de la institución y la comunidad...Existen muchos factores estresantes que influyen en la labor de los policías aumentando la fatiga física y psíquica, comprobándose que estos sujetos son el grupo de profesionales, a diferencia de otros, que

tienen mayor índice de estrés laboral a causa de que trabajo requiere cualidades fisiológicas y psicológicas que representan exigencias para el organismo (Gutiérrez et al., 2020, pp. 03-13).

Como lo mencionamos anteriormente los efectivos que forman parte de estas tareas peculiares tratan de estar preparados, de ser lo más profesionales posibles, cuidándose de modo colectivo. De esta manera se pone en práctica mecanismos de defensa que les protegen y permiten naturalizar algunas conductas, fortaleciéndose ante el impacto emocional de algunos hechos.

La carga de trabajo, el conflicto de rol, la incertidumbre laboral, no suelen tener los mismos efectos sobre toda la población laboral de una empresa, sino que depende de las variables personales de cada uno de ellos, como el nivel de implicación, la confianza en sí mismo, el optimismo y la motivación de logro. Aunque los efectos directos de los factores psicosociales de riesgo sobre la población trabajadora suelen ser dominantes, los efectos moderadores de las variables personales son también habituales y factor importante en el resultado final que no puede ser obviado (Moreno y Báez, 2010, p.14).

Muy a menudo los policías se encuentran con situaciones relacionadas con muerte, enfermedad, agonía, desesperación y violencia, y se ven en la obligación de vestirse de fortaleza y continuar, buscando pruebas que evidencien la verdad de los hechos en el marco de la Justicia. Esta forma particular de actuar, que de alguna manera insensibiliza, forma parte de una dinámica de trabajo que les mantiene íntegros para continuar su labor. Sin embargo es importante tener en cuenta que la complejidad del contexto y la continuidad de situaciones de similares características, pueden llegar a afectar psíquicamente a los funcionarios. Existen factores que afectan el modo de percibir de las personas y que más allá de la formación profesional, tienen mucho que ver con la experiencia de vida, vínculos, modos de ser, sentir y pensar. Estas particularidades pueden incidir tanto positiva como negativamente ante la exigencia de la labor realizada. Dejours (2011) menciona que ante grandes exigencias organizacionales, los trabajadores crean nuevos mecanismos defensivos a modo de enfrentar el sufrimiento que les provoca. Sin embargo, si estos mecanismos no resultan eficientes para contrarrestar la demanda, es probable que surjan nuevas patologías relacionadas al trabajo.

3.2. BURNOUT O DESGASTE PROFESIONAL

Cuando hablamos de burnout laboral, mencionado también como síndrome de desgaste profesional, nos referimos a un estado de cansancio mental y emocional que provoca un agotamiento provocado por largos períodos de estrés laboral. Estos fenómenos suelen darse en contextos laborales exigentes que implican una gran carga psíquica y emocional.

El burnout se suele definir como una situación de desgaste profesional que sufren los trabajadores que realizan tareas para personas (sanidad, enseñanza, administración pública, policía, cuerpos de emergencias, servicios sociales) debido a unas condiciones de trabajo con elevadas demandas sociales; se trata por tanto de un tipo de respuesta prolongada ante estresores emocionales e interpersonales crónicos en el lugar de trabajo (Luna, 2004; Morán, 2006; Sauter et al., 1998).

Las causas son diversas y refieren a situaciones donde las personas se sienten superadas emocionalmente y sin motivación para continuar con sus tareas. A tal punto que quienes lo padecen suelen tener actitudes de despersonalización y distanciamiento (Morán, 2006). Es importante diferenciar estas conductas de los mecanismos defensivos que planteamos anteriormente y que surgen como una coraza que protege emocionalmente a los funcionarios. El burnout generalmente se acompaña de sentimientos de pérdida de confianza, baja autoestima, sentimientos de ineficacia o incompetencia.

Por otra parte, la despersonalización es un intento de distanciarse del receptor de los servicios ignorando activamente las cualidades que les hacen personas únicas; siendo sus demandas más fáciles de gestionar cuando se les considera objetos impersonales del trabajo (Morán, 2006, p: 101).

Dentro de las causas que provocan este fenómeno podemos destacar la sobrecarga laboral, la falta de reconocimiento, la presión permanente o el mal ambiente laboral, teniendo consecuencias en la salud de los trabajadores que afectan su calidad de vida. En el contexto policial como en cualquier otro empleo estos aspectos se ponen en juego y afectan negativa o positivamente a los trabajadores. Es por ello la importancia de fomentar entornos saludables, donde predomine la empatía y el reconocimiento laboral.

El distanciamiento es una reacción tan inmediata al agotamiento que en toda la investigación sobre el burnout aparece constantemente la relación entre agotamiento y despersonalización en una gran variedad de ámbitos organizativos y profesionales (Maslach et al., 2001).

3.3 TRASTORNO DEPRESIVO: SENTIDOS QUE SE DESVANECEN

Si bien la depresión no es un factor psicosocial sino una patología, existen factores psicosociales que pueden contribuir positiva o negativamente tanto en su desarrollo como en el transcurso de la enfermedad. La Organización Mundial de la Salud (2025) refiere que la depresión es un trastorno que en su forma más leve puede diagnosticarse y tratarse en el marco de la atención primaria. Sin embargo de no ser tratada, puede llegar a dificultar de manera sensible el desempeño y las capacidades para afrontar la vida, incluso puede conducir al suicidio en su forma más grave.

Autores como Mirowsky y Ross (1989) entienden la depresión no como un trastorno del humor sino como un estado subjetivo de malestar emocional y físico que se produce por presiones de carácter socio estructural.

En el contexto laboral de la policía de nuestro país, hay un gran ausentismo que se certifica por estados depresivos. Estos casos son recurrentes y en el marco de la normativa vigente de Sanidad Policial, cuando estas certificaciones se extienden en el tiempo los funcionarios pasan a ser amparados por un subsidio transitorio por incapacidad parcial, donde reciben una prestación económica hasta por un máximo de tres años, plazo en el que se evaluará si el funcionario está en condiciones de retomar su labor o su estado de salud permanente es incompatible con la función. Si la situación persiste luego de este período se evalúa la situación y en caso de contar con antigüedad suficiente, se otorga una jubilación por invalidez.

Las personas que padecen estados depresivos experimentan una gran pérdida de interés en sus actividades diarias, ya sea personal o laboral. Su estado anímico puede variar en el correr del día, predominando a veces irritabilidad y aislamiento. Por otra parte existe una disminución importante de emociones positivas y una constante dificultad de interacción social (Riveros et al. 2007). Estos aspectos dificultan la concentración y la capacidad de estar alerta y en respuesta a situaciones imprevistas propias de la función policial ya que existe afectación en las áreas cognitivas. Según Goodale (2007) quienes padecen estados depresivos pueden presentar síntomas relacionados a la falta de atención automática y controlada, dificultades en la memoria a corto plazo así como también disminución de la capacidad de organización y planificación.

Es posible que los estados depresivos se caracterizan además por un déficit en el sistema de creencias donde la persona se concibe en términos negativos así misma, a su entorno y al futuro (Beck, 1967). Por otra parte existen factores de riesgo como dificultades económicas, cambios en el estilo de vida, baja autoestima o problemas familiares que pueden afectar el equilibrio emocional de los funcionarios (Ruiz et al. 2016).

3.4. IMPACTO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN EL CONTEXTO LABORAL POLICIAL

Como mencionamos anteriormente los horarios de trabajo en la órbita policial son extensos, muchas veces sobrepasan las doce horas continuas a causa de imprevistos que suceden y que no pueden ser interrumpidos por el tenor de su urgencia. A estos largos turnos se suman servicios amparados bajo el Art. 222 donde los efectivos realizan tareas de seguridad y prevención del delito y reciben un pago adicional al salario estipulado de acuerdo a las horas computadas en el mes. En este contexto las relaciones interpersonales se van conformando en base a los vínculos y las

relaciones directas que se generan a diario, repercutiendo directamente en el bienestar de los trabajadores y siendo un factor determinante en el clima organizacional (Silva, Santos, Rodríguez, y Rojo, 2008). En este sentido el buen relacionamiento y la comunicación entre pares, ya sea formal como informal, cobra un papel importante ya que está comprobado que ante situaciones laborales adversas, las relaciones interpersonales óptimas mitigan y moderan el clima organizacional (Arias, 2013). Un trabajo en equipo donde se equilibren aportes individuales con el apoyo mutuo de los compañeros, dará lugar a sistemas sociales óptimos y es posible que se genere un clima determinante de comportamientos colectivos saludables y eficaces (Tse, Dasborough y Ashkanasy, 2008).

Las organizaciones actualmente reconocen lo importante de trabajar en equipo, es útil para desarrollar en los miembros sentido común que dirija sus habilidades, percepciones y experiencias necesarias al contexto de una realidad. Para ello, se requiere considerar al equipo en su desarrollo y desenvolvimiento interno más allá del rol individual de los miembros aisladamente (Prado, 2018, p.35).

En el ámbito laboral las relaciones humanas pueden ser un medio para lograr ciertos propósitos que persiguen un bien común, pero desde una mirada subjetiva tiene como finalidad el desarrollo y perfeccionamiento de los trabajadores. En este sentido es importante valorar el respeto y la dignidad de las personas a fin de obtener resultados positivos tanto en el trabajo que se lleva a cabo, como en el bienestar de las personas (Murillo, 2004).

En contextos complejos como por ejemplo los Centros Penitenciarios suele ser una necesidad básica y casi de supervivencia el trabajo en equipo donde prime la confianza y el respaldo entre compañeros. Las guardias son extensas y los problemas y conflictos que surgen en este contexto a menudo son complejos y de difícil solución. Hace unos años tuve la experiencia de trabajar en el Centro de Reclusión de la ciudad de Rocha, un edificio que era precario, antiguo y con pocos recursos. El hacinamiento carcelario era extremo y las condiciones de trabajo también. Recuerdo que entrábamos siete funcionarios por turno, de los cuales cinco cubrían la guardia externa y dos nos quedamos en el interior del recinto para atender a los internos. A la mañana se pasaba lista a 260 privados de libertad, en aquel momento no había operadores penitenciarios, y los efectivos realizamos la totalidad de las tareas que iban desde constatar que todos estuviesen, repartir medicamentos, traslados al hospital, dentista, psicólogo y hasta velatorios. Nada era fácil allí para los internos, pero tampoco para nosotros que debíamos ocultar tras un uniforme nuestras emociones, poniendo a prueba mecanismos de defensa colectivos todo el tiempo. Recuerdo las veces que surgieron conflictos en diferentes celdas y los internos a la par agitaban las rejas alertando a la guardia de que había un problema. El estruendo de aquellas rejas sonaba en

simultáneo a los gritos de “¡llavero, llavero!” mientras el comandante de guardia nos daba la orden de que bajáramos a los pabellones que había problemas. Son esos momentos en los que el trabajo en equipo resulta fundamental, contar con el apoyo de tu compañero puede salvarte la vida. Intervenir para mantener el orden y evitar mayores riesgos, tratando de salvaguardar el bienestar de todos dentro de un recinto carcelario, requiere mucho autocontrol, equilibrio emocional y confianza en uno mismo y en nuestros pares. De pronto te encuentras en medio de un contexto de violencia, gritos, agresividad y un esfuerzo desmedido por controlar situaciones que pueden ser aún peor. El corazón se acelera sin poderse controlar y los sentidos parecen agudizarse repentinamente permitiéndonos reaccionar con velocidad, tratando de disolver una situación violenta que puede terminar con un final fatal. Y qué pasa luego? el policía se retira a su casa sin poder procesar lo vivido, sin poder encontrar el espacio para hablar con alguien preparado para escuchar lo que se tiene para decir. Muchas veces puse mi cabeza en la almohada tratando de olvidar imágenes que nunca olvidé, escenas donde primaba el terror, el miedo, el sufrimiento y la desesperación. La muerte pasa de ser una palabra con sentidos lejanos y asociados a la enfermedad y la vejez, a un fantasma silencioso e invisible que nos acompaña al trabajo cada día y que parece estar presente esperando su oportunidad para llevarse a quien le toque perder. Hemos sido testigos de vidas que se van, momentos de agonía y últimos suspiros, y no siempre es posible superar esas experiencias y la violencia que las provoca sin un apoyo profesional. A menudo sucede que el silencio y el resguardo de emociones juegan una mala pasada, porque el silencio suele ser tan peligroso como la muerte misma. En este sentido resulta aún más difícil sorprenderse con la muerte de un funcionario al que las circunstancias afectaron de tal modo que decidió terminar con su vida.

Los buenos vínculos son un recurso esencial para mantener el bienestar emocional, prevenir el agotamiento y mitigar los efectos negativos de las adversidades, como la depresión y el suicidio. Fomentar espacios de diálogo, apoyo mutuo y confianza en entornos laborales y personales no solo mejora el desempeño, sino que también crea un entorno más saludable y resiliente ante los desafíos de la vida (Barboza González, 2025, p.41).

Desde la Institución se están tomando recaudos y medidas de apoyo mental y psicológico, pero no son suficientes y más a menudo de lo que quisiéramos nos encontramos con un nuevo adiós. Un adiós que cuestiona e interpela sobre el nivel de afectación que implica la función. Sobre cuanto más se puede hacer y cuanto más es posible soportar. Sobre las prioridades y el ejercicio de una profesión altamente desafiante. Por ello la importancia de fortalecer buenos vínculos entre pares, poder contar con el apoyo de compañeros, confiar en que las situaciones difíciles compartidas son menos dolorosas y las cargas más livianas.

El trabajo policial es una profesión que está inmersa en un sin número de situaciones que afectan directa e indirectamente el estado emocional de las personas que ejercen esta profesión, a consecuencia de factores socio ambientales como la sobrecarga laboral, pocos estímulos por parte de la institución y la comunidad... Existen muchos factores estresantes que influyen en la labor de los policías aumentando la fatiga física y psíquica, comprobándose que estos sujetos son el grupo de profesionales, a diferencia de otros, que tienen mayor índice de estrés laboral a causa de que trabajo requiere cualidades fisiológicas y psicológicas que representan exigencias para el organismo (Gutiérrez et al., 2020, p.3-p.13).

3.5. EL LUGAR DE LA FAMILIA EN LOS PROCESOS INTRA E INTERSUBJETIVOS DE LOS POLICÍAS

Para poder adentrarnos en el entorno familiar de los Policías y reflexionar sobre factores psicosociales que emergen de estas dinámicas familiares, es importante dejar en claro desde qué marco teórico concebimos la noción de familia. Desde los inicios de la sociedad la familia ha sido un pilar fundamental para las personas, cumpliendo múltiples funciones que van más allá de la supervivencia y que tienen que ver con el desarrollo cognitivo, social, moral y emocional, así como también con la integración sociocultural. El ejemplo de familia tradicional constituida por un padre, una madre y sus hijos no ha sido suficiente para responder a las demandas de la sociedad actual, las familias se constituyen de diversas maneras y no necesariamente están unidas por lazos consanguíneos sino que los unen vínculos afectivos y alianzas de convivencia conformando en la mayoría de los casos un apoyo importante para sus miembros (Valdés, 2007). Es por ello que tomaremos la noción de familia propuesta por Palacios y Rodrigo (2001) quienes sostienen que la familia se concibe desde la asociación de personas que comparten propósitos y desean mantenerse unidos en el tiempo.

En la actualidad el concepto de familia presenta una transformación sustancial en atención a los nuevos modelos sociales en que ésta se desarrolla, ya no se considera integrada exclusivamente por los parientes y los cónyuges como tradicionalmente se les identificaba, es decir, vinculada por matrimonio y relaciones parentales; ahora y en atención a la dinámica social, se contemplan otras formas de relaciones humanas, donde las personas que la integran se encuentran vinculados por lazos de afecto, de respeto, de convivencia y solidaridad (Oliva, 2013, p. 63).

Según UNICEF (2003) en las últimas décadas la familia de núcleo biparental con hijos fue diversificándose cediendo lugar a otros tipos de familia. Es de destacar que los fenómenos sociales responden al contexto y a las características del medio, y en este sentido las diferentes estructuras

sociales como por ejemplo la familia, van atravesando diferentes etapas que se reflejan en las dinámicas relacionales de cada núcleo familiar, dándole particularidad propia. Según Arriagada (2002) en Latinoamérica en los últimos años las familias han sufrido grandes cambios en su estructura debido a factores sociales, políticos, económicos y culturales tales como la revolución sexual, la migración o la inserción de la mujer al mundo laboral.

Sin embargo, cualesquiera que sean estos cambios ocurridos en el correr de los tiempos, la familia sigue constituyendo un espacio de apoyo emocional, que permite a los individuos crecer, socializar, compartir valores, costumbres y creencias, conformando un escenario donde se construyen relaciones de calidad (Oliva y Villa, 2013). En lo interno de estas familias se forja un clima relacional mediado por la comunicación, la dimensión afectiva, aspectos económicos, redes de apoyo, roles, normas, costumbres, uso del tiempo libre, etc (Ardila y González, 2020). Una buena comunicación posibilita la expresión recíproca de pensamientos y emociones que hacen a una buena relación y habilitan acuerdos y normas para una buena convivencia. En cuanto a los aspectos económicos deberían regir principios y acuerdos para una correcta planificación del consumo y del ahorro así como la disposición de recursos que creen solvencia. Por último las redes de apoyo sólidas y compartidas con los miembros de la familia sirven para amalgamar inconvenientes que se produzcan, contener y acompañar (Garcés y Palacio, 2010).

Ahora bien, trataré de articular estas nociones con el entorno familiar de los efectivos policiales, familias con la particularidad de tener que enfrentarse a desafíos propios de la naturaleza de la función, donde nada más y nada menos que la vida y la seguridad de uno de sus miembros se ve comprometida en cada jornada laboral. Como ya mencionamos anteriormente los horarios no son fijos sino que tienen una dinámica rotativa y por cada doce horas trabajadas se obtienen veinticuatro horas libres, lo que conlleva a una rotación en el horario permanente. Es difícil llevar a cabo una planificación familiar en este contexto y poder conciliar la vida personal con la laboral. Si bien las familias suelen amoldarse y adaptarse de alguna manera a estas demandas particulares, sintiendo orgullo por la labor realizada, la posibilidad de que un hijo, una esposa o un hermano resulten heridos o muera en cumplimiento del deber genera cierta incertidumbre y angustia. La familia del policía generalmente hace propio el sentido del compromiso pudiendo operar como un factor de protección psicosocial, sin embargo esto no los deja exentos de agotamiento emocional ante situaciones violentas o traumáticas de uno de sus miembros, pudiendo ser también un factor de riesgo.

Toda familia en el correr del tiempo va transitando diferentes etapas con periodos de estabilidad y equilibrio y otros de cambio. Estos últimos a veces son esperados y necesarios para el desarrollo familiar y aunque provoquen desequilibrio en las dinámicas cotidianas como por ej. hijos

que se van a estudiar, cónyuge que por razones laborales deben ausentarse de su hogar, se produce una reestructuración de hábitos y conductas para lograr nuevamente el equilibrio. Sin embargo hay otros cambios accidentales que no guardan relación directa con las dinámicas familiares ni con el ciclo vital y sacuden la estabilidad emocional y el entorno familiar, como por ejemplo, accidentes, catástrofes o en el caso que nos ocupa la muerte de un Policía miembro de la familia. Según Louro (2004) en las familias ocurren hechos que impactan de manera particular originando procesos críticos que modifican el funcionamiento familiar, demandan ajustes y generan nuevos mecanismos para resolver y afrontar nuevas situaciones.

3.6. DESINTEGRACIÓN FAMILIAR

Así es que estas dinámicas propias de la función policial que demandan tiempo, esfuerzo y compromiso, muchas veces suman a otros conflictos en el hogar que no logran ser resueltos y se extienden en el tiempo culminando en la separación de la pareja y por ende en la desintegración familiar. Estas situaciones son muy recurrentes en el entorno policial y están tan naturalizadas que lo que sorprende son aquellas familias perdurables en el tiempo en un contexto de comprensión y respeto mutuo.

En este sentido, afrontar la ruptura de la relación de pareja tiene repercusiones en el estado emocional de las personas ya que la disolución del vínculo como toda pérdida afectiva, activa procesos psíquicos de duelo (Määttä, 2011). Estas situaciones generan un desgaste adicional al tener que mantener un buen rendimiento en otras áreas como la laboral, exigencias que muchas veces no se logran provocando un desequilibrio psico-socio-laboral. Es de esperar que toda ruptura genere sentimientos de pérdida o de fracaso aumentando la vulnerabilidad al enfrentarse a la separación del grupo de pertenencia y tener que redefinir nuevamente los vínculos, los recursos disponibles y las condiciones de vida (Solsona, 2009). Estos emergentes donde hay que re-acomodarse y adaptarse a una nueva realidad, atendiendo aspectos emocionales pero también logísticos, de vivienda y económicos, suele afectar mucho más a las mujeres y más aún si tienen hijos, que a los hombres, ya que generalmente se ven más recargadas por la responsabilidad maternal y la usual evasiva por parte de los hombres (Peterson, 1996). En este sentido si la relación de ruptura es compleja el proceso de separación puede ser conflictivo y extenderse en el tiempo, dependiendo de los bienes que se tengan en común, si tienen hijos, etc.

Ahora bien, sabemos que estas situaciones suceden y más a menudo de lo que esperamos y aunque termina resultando saludable para toda la disolución de un vínculo conflictivo, es esperable que las personas que lo transitan se vean afectadas emocionalmente. Por tal motivo desde el ámbito laboral sería oportuno contemplar estas instancias complejas por parte del colectivo, fortaleciendo

una red de apoyo que se caracterice por valores de empatía y solidaridad. Desde el ámbito institucional brindar la posibilidad de acceder a apoyo psicológico que acompañe estos procesos, puede ser un sostén importante para mantener la salud mental de aquellos que ya de por sí cumplen una función a diario que suma ciertos niveles de estrés. Si bien desde una lógica formal el Ministerio del Interior brinda estos servicios por medio de la Unidad de Estrés, implementando incluso instancias de talleres de apoyo familiar a fin de fortalecer la contención en situaciones críticas; la realidad demuestra que los funcionarios no confían en tales servicios por miedo a verse automáticamente afectados en el área económica y laboral, sumando más problemas de los que ya tienen.

La UDE es un servicio gratuito a nivel nacional, dirigido a policías en actividad de todos los subescalafones. Cuenta con un equipo multidisciplinario especializado en el manejo del estrés laboral. Si un policía experimenta un cuadro de estrés laboral y requiere asistencia profesional puede solicitar una consulta a través del comité de recepción de psiquiatría para ser derivado a la UDE (Barboza González, S,2025, p.29).

Existen varios argumentos por parte de los funcionarios que se encuentran atravesando momentos conflictivos que sustentan su decisión de no pedir ayuda al organismo del Estado. Algunos tienen que ver con creencias socialmente instaladas de que los policías no necesitan ayuda, pero la gran mayoría se mantiene en silencio para evitar que se les retire el arma de reglamento y con ello las facultades para trabajar como policías ejecutivos y el retiro de algunos fuertes incentivos que conforman su salario y hacen a su mediana estabilidad económica, esto sumado al riesgo de que sean considerados no aptos para la función por la Junta Médica y queden sin empleo.

...se consultó sobre las razones que describen mejor por qué muchos policías no buscan ayuda para problemas de salud mental. El 72,3% respondió que temen perder el permiso para portar armas, el 12,8% consideró que se debe al estigma asociado con los problemas mentales, el 7,2% opinó que los policías creen no necesitar ayuda, y el 7,7% mencionó por otras razones... (Barboza, 2025, p.41).

Como Sindicato Policial la Asociación de Funcionarios del Ministerio del Interior AFUMI, lanzó un comunicado con fecha 27 de mayo del corriente año donde presenta para su análisis ante las autoridades del Ministerio, un programa integral de salud mental y apoyo psicosocial para policías. Esta propuesta se realizó con base en los derechos internacionales del trabajador y en la legislación vigente y tiene como objetivo continuar trabajando en la salud mental de los funcionarios policiales.

3.7. LA DEUDA, FORMA MODERNA DE ESCLAVITUD

En la sociedad que vivimos, resulta ser todo un desafío gestionar correctamente nuestros ingresos, poder evadir las tentaciones de un universo consumista que nos invita a gastar más de lo que ganamos, aunque ello signifique caer en deudas que nos harán perder la libertad financiera poniendo en riesgo nuestra calidad de vida. Kwan Chung, Chap Kau y Alegre Brítez (2023) señalan que cada vez son más las personas que se enfrentan a desafíos financieros comprometiendo su estabilidad económica y su bienestar emocional. Para obtener metas financieras ya sea a corto o a largo plazo es necesario llevar a cabo una eficiente gestión sobre los recursos obtenidos y para ello se debe planificar los gastos de acuerdo a los ingresos que se obtienen de manera responsable. De lo contrario las personas se verán propensas a tomar decisiones arriesgadas o apresuradas como por ejemplo préstamos que comprometan sus ingresos mensuales, lo que resultará en una mayor inestabilidad económica. Sabemos que hay necesidades de primer orden que deben ser cubiertas como los alimentos diarios, el abrigo, la vivienda o el suministro de luz y de agua. Pero también están aquellas necesidades secundarias que pueden ser postergadas en el tiempo de acuerdo a prioridades y disposición de recursos.

Ahora bien, frente a este fenómeno social podríamos preguntarnos ¿Qué tan responsable son las personas de su endeudamiento y mala administración y cuál es el monto de responsabilidad que podemos otorgar al sistema capitalista como productor de subjetividad colectiva que incita al consumo excesivo?

En este sentido, el neoliberalismo, en sus distintas versiones, buscará introducir la competencia como ordenador social y la lógica de la empresa en cada ámbito decisional. Se trata de una tecnología de gobierno que interviene sobre el ambiente, intentando configurar modos de conducirse, pensar y desear, con el objetivo de crear las condiciones de una autogestión y auto vigilancia que permitan a los sujetos desenvolverse en el mercado a través de una ética auto empresarial (Saidel, 2016, p.137).

Quintana (2021) refiere al capitalismo neoliberalista como un sistema que busca reducir lo negativo, regulando la vida de las poblaciones usando instrumentos de inseguridad social. En consecuencia las poblaciones buscan seguridad mediante el consumismo que satisface sus deseos, comprando compulsivamente para conseguir aquello que no tienen. Mientras tanto el mercado promueve e incentiva la búsqueda de placer para satisfacer las necesidades. El tema es que el deseo nunca queda satisfecho y las personas emprenden una búsqueda insaciable que culmina en endeudamiento y marginación. En este sentido podemos pensar en un sistema capitalista que utiliza

como dispositivo de control la inseguridad social, fomentando el consumismo e invisibilizando su responsabilidad, que recae en su totalidad sobre la población.

En nuestro país el endeudamiento y la falta de educación financiera es un factor preocupante. Del informe presentado por el Banco Central del Uruguay con fecha agosto 2023, surge que un 39,6 % de los uruguayos se endeudan para financiar sus necesidades de consumo a través de préstamos amortizables y 72,2 % por tarjetas de crédito (Arnabal,2023).

Los funcionarios policiales en su condición de empleados públicos acceden fácilmente a las ofertas crediticias existentes, a tarjetas de créditos y préstamos que otorgan todo tipo de entidades financieras. Por otra parte el BROU también otorga préstamos que luego son descontados del salario, ya sea en moneda nacional como en unidades indexadas, estas últimas con tasas de interés bastante elevadas. Si bien estas ofertas son tentadoras, el dinero obtenido pocas veces es utilizado como inversión sino que es gastado para satisfacer necesidades tanto primarias como secundarias, otorgando un placer pasajero que se esfuma tan rápido como el dinero otorgado. Esta dinámica crediticia provoca que los ingresos de quienes se endeudaron disminuyan, sobre endeudándose y viendo en poco tiempo colapsado su equilibrio financiero. Esta cadena repetitiva de acciones pone en riesgo la economía de cualquier hogar provocando que los funcionarios deban cumplir extensas guardias de 222 o trabajos paralelos a la función policial. Y en esta misma línea y sin ánimo de caer en preferencias políticas, comparto lo que fueron las palabras del ex presidente de nuestro país José Mujica quien en una entrevista a BBC Mundo se refirió al consumismo excesivo de las generaciones actuales manifestando que "Pobres son los que quieren más, los que no les alcanza nada. Esos son pobres, porque se meten en una carrera infinita. Entonces no les va a dar el tiempo de la vida" El ex mandatario manifestó además que cuando las personas se endeudan no pagan esas deudas con dinero, sino con el tiempo que les llevará conseguirlo y ese tiempo no se recupera. Es precisamente el tiempo que las personas se ausentan de sus hogares y de sus seres queridos, de hacer cosas que realmente causan placer o simplemente descansar. Se refirió al capitalismo como un factor contemporáneo que mueve masas con la intención de innovar y multiplicar el consumo persiguiendo el objetivo principal de la acumulación, aunque "Ninguna riqueza es más importante que la vida. La vida es libertad y libertad es tiempo, tiempo disponible para gastarlo en las cosas que te gratifican" (Entrevista BBC Mundo, 2012)

La actitud hedonista hacia el endeudamiento tiene consecuencias negativas en las finanzas personales, especialmente porque las personas se endeudan sin una planificación, lo que deriva en una mayor probabilidad de sobreendeudamiento y un mayor estrés financiero (Palimbong, 2022; citado en Castellanos-Alvarenga, et al, 2024 p. 55).

Según Yates (2007) el estrés financiero está vinculado directamente con la dificultad o escasez de dinero que impide cumplir con diferentes compromisos básicos. Estas conductas usualmente no siguen una planificación que derive en mayor bienestar sino que generalmente están asociadas a la construcción de identidad (Castellanos et al., 2020). En este sentido resulta importante diferenciar las necesidades de los deseos a fin de poder alcanzar un equilibrio que derive en bienestar psicológico y material (Bridson et al., 2024).

Es de considerar además que la conjugación de la sobrecarga laboral con una precaria estabilidad financiera producto de una tendencia ilimitada al endeudamiento, puede aumentar la vulnerabilidad de los policías a incurrir en conductas que comprometan su integridad institucional poniendo en juego su responsabilidad legal. De este modo se crea un escenario donde el funcionario puede verse tentado a posibles negociaciones o arreglos en contra de la Ley. Esta situación puede convertirse en un factor más de riesgo que ponga en juego no solo la salud psicoemocional de los funcionarios sino también sus valores de rectitud y lealtad con la función que revisten y con la confianza que la sociedad les otorga. Según los aportes de Jackson (2013) la confianza en la institución policial radica en “la creencia entre los miembros del público de que la Policía tiene intenciones correctas y que son competentes en las tareas que les han sido asignadas” (p.63)

Desde mi punto de vista y de acuerdo a la realidad existente que percibo desde la institución, entiendo que el endeudamiento de los policías es una constante que se acrecienta cada año, oprimiendo solapadamente la libertad de quienes caen en sus tentadoras propuestas. Como mencioné en las primeras líneas de este trabajo, la carrera policial es extensa e impredecible y en su trayectoria pasa la vida misma coloreada por sus logros y momentos de gozo pero también con sus avatares y sinsabores que no siempre se pueden resolver de la mejor manera. El desafío radica en poder articular las particularidades de la función policial con otros aspectos que constituyen al funcionario policial.

CONCLUSIONES

Algunas de las razones que motivaron el presente ensayo radican en la preocupación por la salud psíquica y emocional de los funcionarios policiales de nuestro país y el creciente índice de suicidios dentro de la institución. Atendiendo a la complejidad de la temática, traté de articular aspectos propios de la dinámica policial, con aquellos factores que emergen de la vida social, familiar y financiera de los efectivos. Dicho trabajo se compone de forma transversal por una problemática de orden social, respondiendo además a factores que emergen de una dinámica laboral compleja.

Dentro de los factores que fueron convocados en el trabajo, surgen algunos emergentes que a mi consideración requieren pronta intervención y problematización, como la negativa de los policías a pedir ayuda profesional, el conflicto entre las dinámicas inherentes a la función policial y la vida familiar y la tendencia al endeudamiento de los funcionarios.

Para ello es importante comprender el análisis de la institución policial, como un dispositivo de relaciones sociales atravesado por una forma de violencia psicosocial que emerge de las propias reglas institucionales que confluyen en un mismo espacio y no únicamente como un conjunto de funciones o finalidades (Kaminsky,1989). En este sentido el análisis institucional concebido como dispositivo, requiere un abordaje integral que trascienda el examen de sus objetivos o de sus orígenes, puesto que en su dinámica se entrelazan múltiples dimensiones micro social y políticas. En el trabajo realizado, quedan de manifiesto diferentes expresiones de la violencia psicosocial referida por Kaminsky (1989), relacionadas a complejidades características de la labor policial, como la exposición constante a situaciones de muerte y violencia o jornadas laborales extensas y rotativas; aunque estas condiciones no pueden ser analizadas de manera aislada, sino que se entrelazan y re-configuran con otras de carácter familiar, vincular y económica de cada sujeto, generando una trama compleja.

Es importante mencionar que la institución policial se encuentra condicionada por el dominio de lo instituido, un sistema rígido de verticalidad y jerarquización basada en reglas formales que exige la contención emocional y el silencio como norma de desempeño. Esta estructura se traduce en el discurso instituido que perpetúa la violencia psicosocial y el micro-autoritarismo al negar el malestar. Las diversas problemáticas de riesgo psicosocial mencionadas en este trabajo, emergen como manifestación de la necesidad de irrumpir lo habitual por medio de lo instituyente, provocando fracturas que permitan movimiento (Kaminsky,1989).

El autor menciona además que las instituciones - y por ende también la institución policial- se conforman por “grupos objeto” sometidos a la jerarquización institucional, que interactúan con “grupos sujetos” portadores de intereses colectivos de la institución. Estos últimos tienen la particularidad de tomar la palabra para promover el cambio (Kaminsky,1989).

Por otra parte y en referencia al proceso de elaboración de este trabajo, es importante tener en cuenta que existe una multiplicidad de relaciones conscientes e inconscientes que atraviesan tanto al actor como al sistema institucional y en este sentido se mencionan cuatro ejes de análisis que tienen que ver con modos de implicación epistemológica, semiológica, ideológica y afectiva (Kaminsky,1989)

Es por ello que desde una perspectiva epistemológica se estableció un marco teórico y un enfoque de análisis que articule aspectos estructurales, sociales y psicológicos, entendiendo la institución policial, no solo por sus funciones manifiestas sino también como un dispositivo que produce subjetividad y que no es neutral en relación a la salud psicoemocional de sus integrantes. En cuanto a la implicación semiológica se analizaron dos ejes de la institución policial, uno formal donde se abordaron aspectos paradigmáticos y relacionados a reglamentaciones internas que rigen y estructuran la labor, y otro sintagmático más relacionado con rutinas, discursos de verdad que crean conciencia colectiva y también rigen las prácticas de los funcionarios. Continuando con los aportes de Kaminsky (1989) y desde una perspectiva ideológica, resultó necesario considerar que toda persona que forma parte de una institución es un actor social. En este sentido, fue todo un desafío y un ejercicio de vital importancia, tener en cuenta la dimensión social que atraviesa mi doble función (policía-estudiante) y que inevitablemente influye en mi subjetividad y en mis modos de pensar y sentir. Por último y desde una perspectiva de implicación afectiva, durante todo el proceso del ensayo se reconoce la institución policial como un escenario donde no solo se cumplen funciones específicas sino que también se manifiestan pasiones institucionales, que bien pueden ser positivas como hostiles, fortaleciendo o debilitando vínculos. Mi implicación afectiva resulta ser un dato inmanente a ser utilizado por futuros lectores, que encontrarán a lo largo de este análisis, algunos relatos donde compartí experiencias que dan cuenta de la dimensión emocional. Por otra parte y tratando de dar respuestas a las interrogantes iniciales, este trabajo nos ha permitido explorar las dinámicas internas de la Institución policial, y los múltiples factores psicosociales que hacen parte de la vida de los funcionarios. Del análisis surgen evidencias de una relación significativa entre las condiciones de trabajo, las demandas laborales y las relaciones interpersonales, con el bienestar y la salud mental de los funcionarios. Las condiciones laborales de los policías no siempre son óptimas y favorables, no obstante si las relaciones interpersonales son positivas y constructivas, es posible mitigar el impacto de tales exigencias. En este sentido considero que el campo de la psicología de las organizaciones del trabajo puede ofrecer herramientas desde un enfoque sistémico que permita comprender la problemática de manera integral, indagando no solo en aspectos relacionados con la eficiencia y el rendimiento sino también en factores estructurales y de carácter social.

De igual manera se analizaron factores psicosociales que no son intrínsecos a la función policial sino que emergen del contexto social de cada funcionario. En este estudio se destacaron algunos que consideré más relevantes como la desintegración familiar o los problemas financieros. El endeudamiento como fenómeno socioeconómico puede generar estrés y repercutir en las relaciones interpersonales, desencadenando conflictos y tensiones familiares. Como ya lo mencionamos, la desintegración de la familia se presenta como una problemática recurrente dentro de la institución policial situando al funcionario en una situación de vulnerabilidad. Teniendo en

cuenta que todas las personas - y por ende todos los funcionarios policiales-, se conciben en constante interacción con su entorno, ninguna de estas variables surgen y se manifiestan de forma aislada, sino que se entrelazan con aspectos subjetivos, afectando el bienestar psicológico y extendiéndose a otras áreas de la vida, incluyendo la laboral. Es este sentido resulta crucial reconocer la complejidad de las interrelaciones entre las variables del contexto laboral y la vida social y familiar de los funcionarios policiales. Sin embargo, lejos de ofrecer respuestas definitivas, la propuesta es abrir un espacio que invite a formular nuevas interrogantes, nuevos modos de problematizar y reflexionar sobre el diseño de posibles intervenciones que respondan a la actual emergencia social.

BIBLIOGRAFÍA

- Acevedo, M.J (Agosto 2002). La implicación. Luces y sombras del concepto lourauniano. Universidad de Buenos Aires – Facultad de Ciencias Sociales Equipo de Cátedras del Prof. Ferrarós. <https://studylib.es/doc/5956398/la-implicación--luces-y-sombras-delconcepto-louraunian>
- Ardila, S. y González, M. (2020). Comportamiento suicida: subjetividades en la dinámica interna familiar. *Revista Latinoamericana de Estudios de Familia*, 12(1), 82-101.
<https://doi.org/10.17151/rlef.2020.12.1.6>
- Arias, W. L. (2013b). Relaciones humanas en profesores de instituciones públicas de Arequipa. *Revista de Investigación de la Universidad La Salle*, 2(1), 5-14.
- Arnabal, R., Taroco, S., Camors, C. D., Landaberry, V., & Ponce, J. (2023). *Endeudamiento de las personas físicas en Uruguay* (No. 2023007). Banco Central del Uruguay.
- Arriagada, I. (2002). Cambios y desigualdad en las familias latinoamericanas. *Revista de la CEPAL*, 77, 144-146.
- Barboza González, S. (2025.). *Salud mental y prevención del suicidio en la policía uruguaya*. Monografía de grado. Universidad de la República (Uruguay). Facultad de Ciencias Sociales.
- BBC Mundo. Revista de Noviembre 2012. Entrevista a Pepe José Mujica
- Beck, a T. (1967) *Depression: Clinical, experimental, and theoretical aspects*. Nueva York: Harper & Row.
- Benjamin, W. (1998) *“Para una crítica de la violencia”* Editorial Akal.
- Bergson, H. (2004). *La evolución creadora*. Madrid: Austral.
- Bridson, L., Robinson, E., & Putra, I. G. N. E. (2024). Financial-related discrimination and socioeconomic inequalities in psychological well-being related measures: A longitudinal study. *BMC Public Health*, 24(1), 1008. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-18417-w>
- Brufao, Carmen Curiel. (1994). Una aproximación a las enfermedades profesionales del policía. *Cuadernos de trabajo social*, 7, 25.
- Caballero, A. ¿Los hombres no lloran? Transformaciones en lo que es “ser hombre” en las últimas tres décadas: recorrido teórico [en línea] Monografía de grado. Montevideo: Udelar. FCS, 2025.pp17
- Castellanos-Alvarenga, Luis Mario, Sepúlveda-Maldonado, José Andrés, Olivera, Mauro P., & Schleef, Jorge. (2024). Actitudes hacia el endeudamiento y estrés financiero en adultos emergentes: rol mediador de las compras planificada e impulsiva. *Suma Psicológica*, 31(1), 54-62. Epub October 11, 2024. <https://doi.org/10.14349/sumapsi.2024.v31.n1.7>

- Castellanos, L. M., Denegri, C. M., & Salazar, V. P. A. (2020). Adolescentes chilenos: compra, valores materiales y satisfacción con la vida. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 22(e04), 1-11. <https://doi.org/10.24320/redie.2020.22.e04.2155>
- Castro Bejarano, Yaneth Rocío, Orjuela Gómez, Miguel Andrés, Lozano Ariza, Carlos Ariel, Avendaño Prieto, Bertha Lucía, & Vargas Espinosa, Nancy Marina. (2012). Estado de salud de una muestra de policías y su relación con variables policiales. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8 (1), 53-72. Recuperado el 16 de septiembre de 2025, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982012000100005&lng=en&tlng=es.
- Correa, Timote G.A. (2017) Aspectos normativos de la Enseñanza Policial en el Uruguay. Notas para pensar la formación policial uruguaya. *Revista Policia y Seguridad Pública*, 7 (1), 401-432. <https://doi.org/10.5377/rpsp.v7i1.4315>
- Deleuze, G. (1987). Foucault. Buenos Aires: Paidós.
- Debali, C. (2023). Factores psicosociales de riesgo o estrés en operadores policiales del 911 de Montevideo (Uruguay) y su repercusión en la salud.
- Dejours, Christophe «Texto Introductorio : Psicopatología del trabajo – Psicodinámica del Trabajo», *Laboreal* [Online], Volume 7 N°1 | 2011, posto online no dia 01 julho 2011, consultado o 15 setembro 2025. URL: <http://journals.openedition.org/laboreal/8030>; DOI: <https://doi.org/10.4000/laboreal.8030>
- Díaz Vilela, L. (1998). *Psicología del Trabajo y las Organizaciones*. Concepto, historia y método. Tenerife, España: Universidad de La Laguna. Recuperado de: <https://ldiazvi.webs.ull.es/pstro.pdf>
- Durán, M. M. (2010). Bienestar Psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 71-84. Recuperado el 12 de febrero de 2011 de: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan044031.pdf>.
- Foucault, M. (2006). *Seguridad, territorio, población: Curso en el Collège de France (1977-1978)* (M. Senellart, Ed.; H. Pons, Trad.).
- Garay, María (2005): Los policías: una averiguación antropológica. ITESO. Guadalajara.
- Garcés, P. y Palacio, J. (2010). La comunicación familiar en asentamientos subnormales de Montería (Colombia). *Psicología desde el Caribe*, 25, 1-29. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21315106002>
- García, L (2011, marzo, 18). Crece el estrés policial. *El País*. https://www.elpais.com.uy/domingo/crece-estres-policial#google_vignette
- GOBIERNO PROVISORIO (1826) Suprimiendo los Cabildos y sobre la Administración de la Justicia. 6 de octubre 1826. En: CARAVIA, Antonio T. (1867) Colección de leyes, decretos y

resoluciones gubernativas de la República oriental del Uruguay. Ciudad: Montevideo. Imprenta a vapor de la Tribuna. Tomo 1. Págs. 16-17.

- Goodale, E. P. (2007). Síntomas cognitivos de la depresión. RET: revista de toxicomanías, (50), 13-15
- Gutiérrez Álvarez, R, Oyala Rodríguez, J.M, Gómez Díaz, M.R, Henao Mejía, O.A, Madera Martínez, L.E (Agosto-Diciembre 2020). Factores incidentes en el estrés laboral de los patrulleros del distrito doce de policía chocontá. (Institución Universitaria politécnico gran colombiano, facultad de sociedad, cultura y creatividad).p.1-47
- Habermas J (1984) *La teoría de la acción comunicativa* . Boston: Beacon Press, Vol. 1.
- Jackson, Jonathan; Bradford, Ben; Stanko, Betsy y Katrin Hohl (2013) Just Authority? Trust in the Police in England and Wales. Abingdon: Routledge.
- Kalimo, Raija; Mostafa; Cooper (1988). Los Factores Psicosociales en el trabajo y su relación con la Salud. Organizaciòn Mundial de la Salud, Ginebra. (pp.75)
https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/37881/9243561022_spa.pdf?sequence#page=75
- Kaminsky, Gregorio (1989) Dispositivos Institucionales. Democracia y autoritarismo en los problemas institucionales. ISBN 950-9129-34-8 Lugar Editorial: Malabia 1330 - (1414) Buenos Aires
- Kelley, D. C., Siegel, E., & Wormwood, J. B. (2019). Understanding police performance under stress: insights from the biopsychosocial model of challenge and threat. *Frontiers in Psychology*, 10, Article 1800. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01800>
- Kwan Chung, Chap Kau, & Alegre Brítez, Miguel Ángel. (2023). Finanzas personales y su relación con el estrés laboral. *Quipukamayoc*, 31(65), 99-107. Epub 31 de julio de 2023.<https://doi.org/10.15381/quipu.v31i65.24989>
- Luna, A. (2004). Psicopatología laboral. En J. A. Gisbert (Dir.), *Medicina legal y toxicología*. Barcelona: Masson.
- Lourau, R. (1991). Implicación y sobreimplicación. *El espacio Institucional: la dimensión institucional de las prácticas sociales*.
- Louro Bernal I. Hacia una nueva conceptualización de la salud del grupo familiar y sus factores condicionantes. *Rev Cubana Med Gen Integr*. 2004;20(3). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252004000300005&lng=es&nrm=iso
- Mallardi, M. (2019) La intervención profesional como unidad de análisis. En Aportes al debate de los procesos de intervención profesional del Trabajo Social / compilado por Manuel Mallardi y Laura Massa. - 1a ed. - Tandil: Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires. Libro digital, PDF

- Määttä, Kaarina (2011). «The Throes and Relief of Divorce». Journal of Divorce and Remarriage, 52(6): 415-434.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. Annual review of psychology, 52, 397-422.
- Mirowsky, J. y C E.Ross. (1989) . Social causes of psychological distress. Nueva York: Aldine deGruyter
- Morán, C. (2006). Estrés, burnout y mobbing. Recursos y estrategias de afrontamiento. Madrid: Amaru.
- Moreno Jiménez, B, Báez León, C (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Universidad autónoma de Madrid. © 2008-2023 ResearchGate GmbH.
https://www.researchgate.net/publication/236151656_factores_y_riesgos_psicosociales_formas_consecuencias_INSHT
- Murillo, Sonia (2004) . Relaciones humanas . México: Limusa Noriega Editores .
- Neffa, J. (2002). ¿Cuáles son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta desde una perspectiva. Buenos Aires: Humanitas.
- OIT/OMS (1984). Factores psicosociales del trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Informe del comité mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud sobre medicina del trabajo. Ginebra: Suiza. N.56, pp.12
<https://factorespsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OITOMS.pdf>
- Oliva, E. (2013). El Divorcio incausado en México (Tesis de Maestría). Universidad Universidad Autónoma del Estado de Morelos, Distrito Federal, México.
- Oliva, E. y Villa. V. (2013). Hacia un concepto interdisciplinario de la familia en la globalización. Justicia Juris, 10(1), 11-20. <http://www.scielo.org.co/pdf/jusju/v10n1/v10n1a02.pdf>
- Organización Mundial de la salud. Depresión. [Internet]. 2025. Disponible en: www.who.int/topics/depression/es/
- Palacios, J. & Rodrigo, M. J. (2001). La familia como contexto de desarrollo humano. Familia y desarrollo Humano. Madrid. Alianza
- Patlán Pérez, J (2019). Factores psicosociales, clasificación, identificación y consecuencias en la salud laboral. 1-92. <https://imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/1erjornada/06-FactoresConsecuencias.pdf>
- Peterson, Richard R. (1996). «A Re-Evaluation of the Economic Consequences of Divorce». American Sociological Review, 61(3): 528-536.

- Prado, A. (2018) La Motivación Laboral y su Relación con el Trabajo en equipo en Personal Policial de la Comisaría del Distrito de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac.
<https://hdl.handle.net/20.500.14168/445>
- Quintana, L. (2021). Capitalismo e inmunidad. *Isegoría*, (65), e04-e04.
- Riveros, M., Hernández, H., & Rivera, J. (2007). Niveles de depresión y ansiedad en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana. *Revista de investigación en psicología*, 10(1), 91-102
- Riviere, P. (1985) *El vínculo y la comunicación*. Editorial Paidós
- Rodríguez, P. (2024, 25 de septiembre). El objetivo de la actividad es visibilizar la temática y brindar herramientas para la prevención del suicidio. *La Mañana*, Política. <https://www.xn--lamaana-7za.uy/politica/el-objetivo-de-la-actividad-es-visibilizar-la-tematica-y-brindar-herramientas-para-la-prevencion-del-suicidio/>
- Ruiz-Grosso P, Miranda J, Gilman R, Walker B, Carrasco-Escobar G, Varela Gaona M, Spatial (2016) Distribution of individuals with symptoms of depression in a periurban area in Lima: an example from Peru. *Annals of Epidemiology*, 26(2):93-98
- Ruiz Mitjana, L. (22 de marzo de 2019). La teoría del estrés de Selye: Qué es y qué explica. *Psicología y Mente*. <https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-estres-selye>
- Saidel, M. (2016). La fábrica de la subjetividad neoliberal: del empresario de sí al hombre endeudado. *Pléyade*, (17), 131-154.
- Salazar Villava, C. (2007). Käs: Aparato psíquico y significación en los colectivos. *TRAMAS. Subjetividad Y Procesos Sociales*, (21), 179–199. Recuperado a partir de <https://tramas.xoc.uam.mx/index.php/tramas/article/view/371>
- Sanjurjo, D., & Trajtenberg, N. (2022). La Policía Nacional del Uruguay: Historia, modernización y características. *Revista de Derecho (Universidad Católica Dámaso A. Larrañaga, Facultad de Derecho)*, (25), 174-202. <https://hdl.handle.net/20.500.12008/18941>
DOI 10.22235/rd25.2894
- Silva, M. M., Santos, J. L., Rodríguez, E., y Rojo, C. H. (2008). *Relaciones humanas en la empresa*. Madrid: Paraninfo.
- Solsona, Montse (2009). «Narrar la propia biografía después de un divorcio: notas de un estudio cualitativo de interés para la demografía». *Estudios Geográficos*, 70/267: 633-660
- Stephen. (2004). *Comportamiento Organizacional. Teoría y práctica*. 10a Edición. Tomo I p-4, 6, 8, 23.
- Tse, H. H. M., Dasborough, M. T., y Ashkanasy, N. M. (2008). A multi-level analysis of team climate and interpersonal Exchange relationships. *The Leadership Quarterly*, 19(2), 195-211.

- UNICEF. (2003). Nuevas formas de familia,perspectivas nacionales e internacionales.Montevideo, Uruguay.
- RODRÍGUEZ,Victoria; José A. (2007) Evolución histórica de la policía uruguaya. Tomo II. Montevideo: Editorial Byblos.
- ROSE, N; O'EMALLEY, P. y VALVERDE, M. (2006), Governmentality, Revista Law & Society, Annual Review, 2: 83.
- Vila, A. (2016) La Política de Seguridad Ciudadana del Mujiquismo: Entre acuerdos y Disensos. En N. Bentancur y J.M. Busquets (Eds), El decenio progresista:las políticas públicas de Vázquez a Mujica (pp.255-277). Fin de Siglo.
- Yates, J. (2007). Housing affordability and financial stress. Research paper 6. Australian Housing and Urban Research Institute. <https://acortar.link/h7GiDz>