



TÍTULO DEL TRABAJO

LAS FUERZAS DE SEGURIDAD Y ALGUNOS DE LOS RASGOS DE
PERSONALIDAD PREDOMINANTES EN SU PERSONAL

Categoría: **Ponencias, comunicaciones e informes**

Área temática: **CLIMA,CULTURA Y COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL**

Autor principal: Licenciado Salvador BELLUSCI

Dirección postal: Carlos Pellegrini 587 Código Postal 1704

Ciudad: Ramos Mejía Pcia. Bs.As

País: Argentina

Correo electrónico: Salvador.bellusci@hotmail.com

Salvadorbellusci@yahoo.com.ar

Coautor/es: 1.

2.

3.

4.



TÍTULO DEL TRABAJO: **LAS FUERZAS DE SEGURIDAD Y ALGUNOS DE LOS
RASGOS DE PERSONALIDAD PREDOMINANTES EN SU PERSONAL**

CLIMA, CULTURA Y COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

Resumen:

Se presenta un análisis de algunos rasgos de personalidad subyacente en muchos de los integrantes de las fuerzas de seguridad, sus creencias, sesgos y distorsiones cognitivas. Sus modos de inducción para incorporar la cultura organizacional y tipo de comunicación predominante.-

Se fundamenta, en el profundo conocimiento en la materia que brindan 30 años de servicio sostenido (empiría) en materia de seguridad y el aporte de las nuevas ciencias de la conducta que promete la Psicología actual.-

La idea general del texto propone que la adaptación efectiva a la realidad nazca del seno de la propia fuerza.-

Se desarrollan hipótesis sobre la interrelación de sus integrantes, sobre la fenomenología de la actividad, y la realidad del agente. La problemática del conflicto, el rumor o radiopasillos.-

Se propone desarrollar el concepto de asertividad y una modificación de los circuitos administrativos de salud mental hoy establecidos para el personal en actividad.-

Palabras clave: 1. COMUNICACIÓN
2. RUMOR
3. ASERTIVIDAD
4. PERSONALIDAD

Abstract:

One presents an analysis of some features of underlying personality in many of

ABSTRACT



the members of the security forces, yours beliefs, biases and cognitive distortions.

yours manners of induction to incorporate the culture organizacional and types of communication predominante.-

It is based, in the deep knowledge in the matter that they offer 30 years of supported service (empiria) as for safety and the contribution of the new sciences of the conduct that promises the Psychology actual.-

The general idea of the text proposes that the effective adjustment to the reality should be born of the bosom of the own fuerza.-

Hypotheses develop on the interrelationship of yours members, on the fenomenología of the activity, and the reality of the agent. The problematics of the conflict, the rumor or radiopasillos and the liderazgo.-

The text proposes to develop the concept of asertividad and a modification of the administrative circuits of mental health today established for the personnel in activiti.-

Keywords: COMMUNICATION -
 RUMOR
 ASERTIVIDAD
 PERSONALITY

Referencias del autor principal:

Formación académica: Licenciado en Psicología

Institución en la que se

graduó o estudia: Universidad de Flores

Formación profesional: Orientación en Psicología Organizacional

Producciones teóricas

Trabajos de investigación

Vías de contacto: Salvador.bellusci@hotmail.com

salvadorbellusci@yahoo.com.ar

t.e 44881251 cel. 1533602668

Referencias de coautores:

Coautor 1:

Coautor 2:

Coautor 3:

Coautor 4:

Curriculum Vitae

Lic en Psicología Salvador Bellusci

Matricula Nacional 45.186

Matrícula Provincial 83.159

[salvador.bellusci@hotmail.com](mailto:Salvador.bellusci@hotmail.com)

salvadorbellusci@yahoo.com.ar

Tel/fax: 4488-1251 cel. 1533602668

- Datos Personales:

Fecha de nacimiento: 17 de Diciembre de 1.958.-

Domicilio: Carlos Pellegrini 587 Ramos Mejía.-

Estado civil: Casado

DNI: 12.703.621

Estudios cursados:

Formación terciaria: Bachiller especializado en Ciencias Penales (Escuela Cadetes Cnel. Ramón L. Falcón) 1977 – 1979

Formación secundaria: Bachiller Colegio Nac. 13 Tomás Espora 1971 -1975

Conocimientos Complementarios

Informática: Windows XP, Internet, Office 2003: Word, Excel, Outlook Express

Prácticas pre profesionales

- Hospital Municipal José Tiburcio Borda. Observación de sesiones de terapia individual. Junio 2007

Perfil del egresado de la Universidad de Flores

Durante la carrera de grado adquirí la siguiente formación:

• **Resumen de formación académica:**

Consultoría laboral interna y externa,
RRHH
Desarrollo y Liderazgo de equipos
Técnica en solución de problemas
Técnicas en Comunicación Organizacional
Diagnóstico Organizacional
Técnicas de Exploración, Detección de satisfacciones y Necesidades
Asesoría para el desarrollo y cambio Organizacional
Asesoría en el Empleo
Selección y Formación del Personal
Descripción y análisis de Cargos y Puestos
Definición de perfiles Laborales
Técnicas de evaluación de Selección de Personal
Programación de Capacitación
Desarrollo del personal
Coaching y Mentory
Evaluación de Motivación e incentivos
Asesoría de Pymes y empresas Familiares
Análisis Transaccional de la Organización
Asesoría en Negociación y Manejos de Conflictos
Mediación en el Contexto Organizacional
Evaluación y Capacitación en temas de Salud y Trabajo
Estrés Laboral, Síndrome de Burn out, estrategias de Abordaje e Intervención.
Práctica clínica

Objetivo laboral

Formar parte de un equipo interdisciplinario de trabajo para aplicar los conocimientos, experiencias y recursos adquiridos durante mi formación como psicólogo, profundizando los contenidos académicos.-

Otros Antecedentes profesionales:

* Profesor titular de la materia Práctica Policial

* Profesor titular de la materia Psicología

Ambos cargos del Departamento Escuela de Cadetes de la Policía Federal Argentina

Consultor de Recursos Humanos en la Empresa QUANTIA. S.A

****Comisario de la Policía Federal con 30 años de servicio- vasta experiencia con Recursos Humanos, liderazgo.-***

* Autor del Libro “Fin de un mito” Editorial Dunken ISBN 978-987-02-3400-5

* Autor de editoriales del diario crónica (año 2.007) bajo el seudónimo “El abuelo Titín”

* Autor del libro “De gris oscuro a azul intenso- Ideas para una policía mejor” ISBN 978-987-02-3901-7

LAS FUERZAS DE SEGURIDAD Y ALGUNOS DE LOS RASGOS DE PERSONALIDAD PREDOMINANTES EN SU PERSONAL

La tecnología aportó a los policías un nuevo atributo a sus uniformes. Podemos notarlo dondequiera que volvamos la vista, allí donde veamos un policía veremos en su mano un celular manipulado fervientemente para escribir o recibir mensajes de texto.

Son actitudes que hablan de la apatía y desinterés de ese policía por la seguridad del vecindario, y por la suya misma. Están en cualquier calle de Buenos Aires, frente a entidades bancarias, custodiando comercios, parados en una esquina. Pasan gran parte de sus horas de servicio ajenos a él; un tipo de conducta que puede sugerir desamor por la función, por la propia vida y por la del prójimo.

Es así que desde mi condición de partícipe de esta familia policial que me permite conocer las interacciones naturales, tal como se desarrollan realmente en su contexto, me decidí a observarnos, a nosotros, a los policías.

El estar dentro de la Institución brinda estos beneficios, pero también puede mellar la objetividad como observador, por estar inmerso en las mismas condiciones que aquellos a los que se observa. Sin embargo, con el fin de abocarme —junto a usted— en un intento de desmenuzar, por ejemplo, cómo se desarrollan las comunicaciones interpersonales en el interior de esta hermosa institución, voy a apelar a una disociación instrumental adecuada que me permita encontrar la objetividad necesaria, en la medida que me sea posible. De manera que he prestado especial atención a este tipo de escollos en mi análisis, tomando en cuenta, sobre todo, que además de ser observador, soy parte del sistema. Recurriré a la auto-observación, de la institución y de mí mismo como integrante de ella. Si esta observación es exitosa limitará aquellos sesgos personales que puedan interferir en la interpretación del presente objeto de análisis.

Logré observar la gran diferencia de sentidos que otorgan a las mismas cosas aquellos que hicieron su carrera de jóvenes en la policía y aquellos que primero tuvieron una educación terciaria o universitaria y luego ingresaron a la Institución.

Esta es una primera diferenciación significativa que me permite analizar a la familia policial en gran parte de su tejido. Y es esta misma condición la que me lleva a preguntarme cuál de los dos grandes grupos tendrá la cultura más enraizada como para ser capaz de asimilar al otro. Es un interrogante que por ahora quedará abierto.

Desecho la idea de analizar las cualidades de uno y otro grupo debido a que no es el objeto de este trabajo, pero sí puedo, a modo de explicación, señalar algunas diferencias entre ambos. En ese sentido me propongo pensar y estudiar cómo fue la inducción de unos y otros, porque se me ocurre distinta para cada grupo.

A estos fines tomo la denominación “con estado policial” para referirme a aquellos que ingresaron a la fuerza a través de los distintos institutos de formación, como es el caso de los oficiales y suboficiales, entre lo que me incluyo. Y la denominación “auxiliares” para aludir al restante grupo conformado por personas que no vestirán el uniforme policial, y que en su mayoría es personal calificado para ejercer algún arte o profesión. Entre ellos hay recursos humanos de maestranza, trabajadores de la educación, de la salud, contadores, abogados, cocineros, mecánicos, etcétera.

En el grupo “con estado policial” están los hombres y mujeres que presentan una permanencia en los distintos institutos que varía en el tiempo acorde a su ubicación escalafonaria; mientras que en el caso de los “auxiliares”, ingresan a trabajar directamente, sin pasar por los clásicos institutos de formación.

Una primera diferenciación establece que el tener o no estado policial implica distintos derechos, deberes y obligaciones.

Por ejemplo, en la Policía Federal el Decreto ley 1429/73 establece el conjunto de normas que se aplica al personal de auxiliares. En su artículo 4.º inciso e) tiene previsto que hagan uso de licencia extraordinaria con goce de haberes en caso que deban prestar atención a un familiar enfermo, siempre que otra persona no pueda hacerse cargo de su cuidado. Tienen la posibilidad de prestar servicio menor cantidad de horas mensuales que aquellos con estado policial, y tienen derecho al goce de no trabajar en los días feriados. Estos son algunos de los privilegios que tienen los auxiliares pero que no alcanzan a los policías con estado policial. Por su parte, los que tienen el estado policial pueden, por ejemplo, lucir sus uniformes en las ceremonias ostentando los honores que por cargo les corresponden.

Como vemos, hay una variedad de diferencias entre la forma de funcionar de un grupo y otro y, aunque en este texto sólo se mencionan unas pocas, debe tenerse presente que existen muchas otras más.

Pero la diferencia sustancial creo advertirla en el modo de pensar de unos y de otros, que se refleja en el espectro actitudinal de cada grupo.

Se me ocurre atribuir esta diferencia al carácter que imprimen las relaciones en la primera experiencia laboral de cada uno de nosotros. Pienso, como algunos autores, que el primer trabajo es aquel que mayor influencia ejerce sobre el modo de ser del sujeto posteriormente en su ámbito específico de trabajo.

Esto se podría comparar con el marco de referencia familiar. En efecto, los primeros años de vida de un sujeto y los aprendizajes que realice en éstos, van a conformar sus modos de relacionamiento social que lo caracterizarán a lo largo de toda su existencia. La primera relación laboral se nutriría entonces de la repetición de conductas aprendidas en la infancia.

Como ejercicio para intentar dar una explicación voy a referirme al juego y al aprendizaje de la regla moral en el niño. Parafraseando a Jean Piaget (Piaget, 1977), en las sucesivas etapas evolutivas del niño encontramos algunas similitudes entre ellos: por ejemplo, al principio el niño juega solo, todo gira sobre su yo y el juego es autorreferencial. Esto es fácil de comprobar cuando observamos a niños de hasta un año, incluso algunos ya deambuladores, jugar con los mismos juguetes y en el mismo espacio físico que otros chicos de su edad, sin embargo, una mirada detallada nos permitirá avizorar que cada uno juega consigo mismo y que no se relaciona con los otros niños en un juego interactivo. Avanzados a la edad de los dos años, empiezan a jugar grupalmente y comienzan a observar las reglas, reglas éstas que para su corta edad devienen de los mayores, y que para estos pequeños parecen tener el carácter de sagradas; el niño de esta edad no es capaz de modificarlas porque la palabra de sus mayores representa una ley absoluta.

Con el paso del tiempo y el proceso madurativo, a la edad de ocho o nueve años, encontramos que los niños son capaces de modificar las reglas del juego que practican y, más aún, adaptarlas a una nueva y propia ley de las que luego no se apartan bajo ningún punto de vista si no es consensuada por todos los participantes.

En la adolescencia sobrevienen otros cambios: el sujeto desarrolla cierta aversión por las reglas de sus mayores, hecho que ligado a otros factores orgánicos y psicológicos, como un cambio de la imagen corporal, crea muchos conflictos en las relaciones de aquellas familias donde los padres no son capaces de entender plenamente esta nueva etapa del ciclo vital de sus hijos.

Puede ocurrir también que algunas personas, a medida que crecen, y ya adultos, sostengan su apego a la ley de sus mayores y no se animen a aprobar sus propias leyes, como ejercicio de crecimiento y auto-sostén.

Si miramos a muchos policías “con estado policial” se puede pensar que algunos han sido incapaces de cambiar la ley o tan sólo cuestionarla.

Ahora bien, cuando ingresamos a la Policía, lo hacemos ya con un sentimiento de respeto por la ley, por las instituciones, y consideramos sagradas las normas que nos dictan nuestros superiores. Esto, para tranquilidad de los superiores jerárquicos, hace de los policías “con estado policial” seres absolutamente previsibles, ya sea en un sentido u otro, cualidades que otorgan certidumbre a quien los dirige.

Se me ocurre pensar que durante el proceso de inducción, por el que el individuo que ingresa a trabajar en la Organización aprende "la cultura" organizacional, a cómo " se hacen las cosas acá" más allá de lo formalmente establecido, en los policías “con estado policial” es sumamente útil para sus carreras, sin embargo se corre el riesgo de producir distorsiones que pueden finalmente fijarse en las estructuras personales de los aprendientes, en especial en aquella parte de la personalidad que aprueba el apego a la ley del padre sin restricciones, con lo que si los nuevos integrantes de la fuerza no están prevenidos podrían caer en una dependencia paterna inconsciente.

Este proceso de dar a conocer la cultura organizacional, el funcionamiento, las políticas internas, sus referentes, comprende además trabajar en áreas que llevan a una exposición repetida al estrés, el cansancio físico y mental. Se practica y se llevan adelante técnicas para que el sujeto posea un mayor umbral de tolerancia a la frustración, y aprenda los conocimientos indispensables en materia jurídica, social y de derechos humanos. También para que conozca del manejo de las armas y adquiera nociones precisas que lo guíen en el abordaje de la resolución de conflictos. Entiendo por propia experiencia que estos modelos de inducción son útiles pensando en la preparación intelectual y física de aquellos que estarán sujetos a condiciones de trabajo extraordinarias y plagadas de situaciones de emergencia.

Como resultado de este proceso observé las distintas facetas de la nueva personalidad de los hombres de azul. Desde esa mirada cercana, llegué a la conclusión de que es un molde relacional que se replica con muchísima habitualidad, produciendo una homogenización que pierde de vista la riqueza que da la creatividad propia de las individualidades.

El vocabulario cotidiano es útil para descubrir este molde relacional al que hago referencia. Los términos “subordinación”, “dependencia”, “obediencia”, “subordinadas”, “subalterno”, “subinstructor”, “subinspector”, “subcomisario”, “subdelegación”, “ayudante”, tienen como común denominador la alusión a significados que indican un “estar debajo de” o que alguien o algo está por “sobre de”.

En relación con las precedencias, es pertinente aclarar que una organización no es un sistema democrático en el que cada uno de sus integrantes tiene un mismo nivel en la escala jerárquica y en la toma de decisiones, esta característica se encuentra tanto en la institución policial como en cualquier otra donde exista una relación contractual.

Me interesa focalizar y hacer hincapié en el modo en que se desarrollan las comunicaciones dentro de las organizaciones porque al analizarlas parecen quedar al descubierto algunos factores que determinan el tipo de comunicaciones que se practican en ellas y que pueden ilustrarnos sobre rasgos de la personalidad subyacente de sus integrantes, así como de la cultura misma de la organización.

A grandes trazos me gustaría describir cómo observo las comunicaciones interpersonales en el ámbito de una organización que pertenece a las fuerzas de seguridad. Es posible afirmar que las comunicaciones generalmente se realizan de superior a subalterno, o de arriba hacia abajo, si hablamos de la escala jerárquica que alimenta y exagera los criterios de realidad de unos y de otros.

Este tipo de comunicación utilizada, que se me ocurre denominar unidireccional o autoritaria, tiene ventajas y desventajas. Para quien hace las veces de emisor, observo que puede significar un proceso rápido, que parece brindarle tranquilidad y libertad, donde no necesita dar cuenta de sus decisiones al receptor y supone una relación de autoridad legitimada en el cargo que ostenta, lo que es una ventaja. En el caso del receptor, el mismo modelo tiene algunos inconvenientes, entre ellos la frustración que se le puede generar al no permitírsele la realimentación. El mejor ejemplo de esto es cuando un superior dice: “Haga lo que le digo. Es una orden...” Enseguida la angustia se apodera del receptor en la medida que se le presentan una serie de dudas que quedan en suspenso, junto a su creencia de estar inhibido para aclararlas, incrementándosele su caudal de ansiedad.

Es un modelo que puede provocar defectos en los datos transmitidos, vocabulario no siempre cercano para su comprensión, y a veces falta de ubicación general. Todo esto aunado coloca al receptor en una situación de dependencia.

Muchas de estas variables son capaces de producir resultados inciertos en la eficacia de este tipo de comunicación. De hecho suele ocurrir, y es el resultado de que las personas receptoras “no saben bien lo que se espera de ellos”.

Este estilo de comunicación practicada en muchos ámbitos de las organizaciones destinadas a la seguridad, finalmente conlleva más inconvenientes que ventajas. Por lo tanto lo considero poco recomendable para ser utilizado en aquellas organizaciones que quieran difundir una imagen de buen manejo del concepto de asertividad entre sus hombres. Pero ¿qué significa asertividad?

Al respecto, (Smith,1977) introdujo el término asertividad dentro de la psicología clínica en la década del setenta en los Estados Unidos. Con él pretendió definir un modelo de comunicación maduro en el que se afirma la propia personalidad a través de distintas actitudes encaminadas a mejorar la confianza de las personas en sí mismas (autoestima), por medio de una comunicación segura y eficiente.

Es decir, la comunicación asertiva ayuda al individuo a comunicarse con quienes lo rodean, corrigiendo sus deficiencias, abriendo paso a una nueva forma de comunicación que puede evitar caer en manipulaciones de todo tipo. Para poder dar solución a estos problemas elaboró un conjunto de teorías basado en los principios de la asertividad.

Otra afirmación en ese sentido la realizan Martín Gonzáles y Socorro Olivares ,cuando dicen que *“en determinadas ocasiones el gerente o cualquier otra persona dentro de la organización, se enfrenta a problemas dentro del departamento, originados frecuentemente por una comunicación deficiente; aquí es de fundamental importancia implementar la conducta asertiva”*. (Gonzáles y Olivares ,2001) Sin embargo, este tipo de metodologías sólo tendrá buen resultado en organizaciones con las siguientes características: A) Interés en la autorrealización de sus empleados, manifestado en medidas concretas y permanentes. B) Otorgamiento de poder de decisión y de actuación para que el trabajador desarrolle proyectos tanto organizacionales como personales. C) Favorecimiento del trabajo en equipo, respetando las decisiones de los elementos y dotándolos de recursos para que las lleven a cabo.

Para cumplir con estos postulados, es necesaria la creación de una cultura organizacional donde los valores de respeto, congruencia, ganar-ganar, alegría por el trabajo, etc., se traduzcan en un compromiso con la organización que lleve a reinterpretar los derechos básicos de una persona asertiva.

Es, sin dudas, una conducta que permite establecer acuerdos que surjan de las negociaciones donde todo el mundo gana, y no de manipulaciones o imposiciones.

Aplicando este modelo, conviene no perder de vista que existe también otro tipo de comunicación que puede ser utilizada dentro de estas organizaciones de seguridad, que voy a denominar **de retroalimentación**.

La retroalimentación consiste en el desarrollo de la comunicación en dos sentidos, descendente y ascendente a la vez, en el que tanto el emisor como el receptor retroalimentan con sus mensajes la comunicación, al poder interactuar de manera ordenada y libre de presiones adicionales, en especial para el receptor. Es este tipo de comunicación en dos sentidos el que parece ser propiamente el promotor de relaciones interpersonales más duraderas en todas las organizaciones.

Este estilo de comunicación puede presentar también algunos inconvenientes, como ser: lentitud de transmisión, aparente confusión en el proceso, puede generar inseguridad en el emisor y un sentimiento de aparente pérdida de su poder, pensamiento éste que no es objetivo sino producto de la propia fantasía del emisor.

Pero como ventajas ofrece: satisfacción general, seguridad de su cumplimiento, realización de objetivos, incremento de la creatividad de las personas, la comprensión, la participación. En resumen, aumenta la eficacia y eficiencia de todos los integrantes de la organización.

A la luz de las características de comunicación enunciadas hasta ahora, parece ser que en las instituciones de seguridad actuales, el tipo de comunicación que predomina es la comunicación unidireccional.

Ahora bien, ¿para qué sirve la comunicación en una organización? En principio propone una representación unitaria de sí misma. La organización se presenta cada vez más como una sociedad humana completa y está adoptando una semántica antropomórfica. Convertida en una persona moral tiene una conciencia, una identidad, cuerpo y espíritu, e incluso un alma, como afirma Pascale Weil en su texto *La comunicación global*.(Carbó Ponce 1999)

Mediante la labor diaria, la organización, como pregonaba el eslogan de una fuerza, **“al servicio de la comunidad”**, muestra que tiene corazón, entabla un diálogo permanente con la comunidad a la que se debe y crea una imagen de sí que da a conocer, por ejemplo, mediante avisos publicitarios. O bien a través de una marca (el gallo), de la decoración y señalética de sus oficinas, etcétera.

Este conjunto de cualidades distintivas nos impele a pensar que la organización policial tiene derecho a existir, como cualquier ser humano. Pero por sobre todo nos invita a aceptarla como un cuerpo unido que dispone de una integridad casi natural. De este modo la organización Policía de la Provincia de Buenos Aires es única e indivisible, como lo son también Gendarmería Nacional, Policía Federal y otras tantas fuerzas de seguridad.

De modo que la comunicación del tipo bidireccional sirve para unir la plenitud de cada uno de nuestros agentes con el desarrollo de la organización en su totalidad. Porque la plenitud personal pasa también por la plenitud de la organización, y se transforma en un doble beneficio.

Este tipo de comunicación bidireccional también vivifica y hace evolucionar la cultura de la institución, que ya no es sólo un resultado sino un espacio vivo donde es posible crear, modificar y compartir. Por eso la comunicación bidireccional se encargará de preparar, difundir, desplegar y crear un alto grado de adhesión a las decisiones que tomen los representantes máximos de la organización.

Si bien es cierto que esta clase de instituciones no se organiza bajo un sistema democrático, y que gran parte de las decisiones no son representativas de la opinión de todos los que en ella trabajan en un plano de igualdad, es posible concluir que el tipo de comunicación propuesto como instrumento de gestión, contiene el propósito de favorecer la adhesión de todos a estas decisiones, adhesión que por otro lado es necesaria para la aplicación de las normas que se dictan.

La gestión puede utilizar la comunicación bidireccional para sensibilizar, explicar y contribuir a una nueva apropiación de los objetivos, y hacer que funcione en sinergia como un grupo compacto. Creo que la organización debe velar por ser un proyecto, es decir una comunidad de personas comprometidas con la acción emprendedora conjunta y un estímulo al sentimiento de pertenencia de sus integrantes.

Hoy es tiempo de apelar a una comunicación policial efectiva, que se constatará cuando se alcancen los objetivos fijados en la conducta del receptor. Este tipo de comunicación es esencial para el funcionamiento de una organización, como la policial, que debe basarse en el trabajo cooperativo de sus integrantes. Promete ser adecuado el trabajo en equipo, donde se delegue parte del poder a los subordinados para cumplir sus metas del modo que les resulte mas favorable.

Pareciera ser que va llegando el fin de aquellos modelos donde “bajan órdenes” y “suben reportes sobre su cumplimiento”.

Para aquellos que no estamos en el vértice superior de la pirámide institucional, nos aguardan algunas recomendaciones, por ejemplo:

1. Hagamos sugerencias a nuestros jefes que les ayuden a cumplir las funciones en vez de quedarnos a esperar sus órdenes pasivamente.
2. Al llevar los problemas a nuestros jefes, acerquémosle también propuestas de soluciones.

Del mismo modo, aquellos que lideramos grupos tenemos que tener muy presente cuáles son los objetivos de la comunicación efectiva. Sabemos que se trata de lograr los objetivos fijados en la conducta del receptor, pero bien ¿cómo se hace esto? ¿Cómo llevamos a cabo ese proceso si es que realmente nos interesa utilizar este modelo? La respuesta es: teniendo presente cuáles son los objetivos que perseguimos.

En principio los objetivos de la comunicación efectiva son los siguientes:

- A. Transmitir conocimientos. Por ejemplo: explicar las funciones específicas de un puesto de trabajo.
- B. Inducir a cambiar actitudes o creencias que influyan en las acciones. Por ejemplo: aumentar la confianza de nuestros hombres en sus propias habilidades.
- C. Modificar comportamientos. Por ejemplo: inducir puntualidad.

LA POLICÍA Y LOS RASGOS DE PERSONALIDAD PREDOMINANTES

El empleado con estado policial es aquel que como ya expresé, inició su camino en la Policía por la vía de los institutos policiales de formación y, que en su gran mayoría, al momento del ingreso no contaba con un título de carácter terciario o universitario.

Señalé también que se trata de un hombre propenso a ser dependiente, y que encuentra eco de su estructura dependiente en las actitudes y comportamientos de aquellos que se ubican en la organización como sus superiores jerárquicos. En consecuencia, parecen depositar sobre el jefe de turno la imagen del padre nutritivo o amenazador según sea el conflicto o la necesidad de cuidado por la que está

atravesando, y la Policía como institución, aparece como la familia que lo contiene o limita sus deseos, según sea el caso. Por supuesto que son procesos que se dan a nivel del inconsciente de las personas, de ninguna manera tienen conocimiento de ello.

Se comienza de este modo a concebir la idea de corporación. Detrás de esta concepción aparecen conductas e interrelaciones nocivas y disonantes, en las que a veces suelen asociarse dos o más integrantes, que se burlan del espíritu de esa corporación, apartándose de este modo de las normas que rigen el funcionamiento de las personas en una sociedad.

El policía con estado policial está acostumbrado a recibir directivas, que deben ser generales por razones obvias y de uniformidad, como ser, todos debemos vestirnos con determinado uniforme acorde a las condiciones climáticas. El policía con estado policial también está acostumbrado a recibir directivas en lo que respecta al trabajo que debe realizar día tras día, por ejemplo, se le asigna una determinada parada en una esquina, una consigna, un recorrido predeterminado. Pero he aquí que ese trajinar diario, con la rutina de esperar todo el tiempo las directivas de los superiores, puede colocar al agente en un rol pasivo, y puede resultar en desmedro de su desarrollo personal, sobre todo si esta modalidad de interrelación viene llevándose a cabo desde largo tiempo.

Puede ocurrir que las funciones creativas inherentes a cada uno de nosotros – aquellos que recibimos órdenes– vayan anquilosándose con el tiempo, a medida que empezamos a convencernos de que en realidad no son “necesarias”, pues la tarea se cumple igual. Esta inhibición de las habilidades creativas del sujeto bien puede conducirlo a caer en la cuenta de que no es importante generar nuevas ideas, porque nadie se lo pidió, en una organización donde está todo establecido y previsto, por lo que advierto que la utilización de este modelo deja muy poco espacio para la plasticidad, el pensamiento lateral y la generación de nuevas soluciones.

Como resultado, es común encontrar a muchos uniformados cumpliendo tareas, con su presencia en el lugar asignado, desde la formalidad, pero sin saber íntimamente qué es lo que se espera de ellos en esa posición, cuál es su objetivo y cuáles son las actividades que puede desarrollar durante el tiempo que debe permanecer allí.

Estamos acostumbrados a ver que cuando se suscitan acontecimientos que salen de la “normalidad”, la mayoría de los uniformados cumplen con comunicarlos a los superiores de turno, para que ellos resuelvan el problema o la situación si así no sucediere podrá provocarse un conflicto entre el agente y la dirección. Por eso

encontramos patrulleros que recorren varias veces y de punta a punta el radio de su jurisdicción atendiendo llamados de los agentes de parada, cuando en muchísimas oportunidades, de otorgarse cierta autonomía al agente y él, por su parte, sentirse capacitado para resolver el problema, estos móviles patrulleros podrían realizar otras tareas que hagan al servicio mas eficiente.

La definición de conflicto, según la Real Academia Española, es: “Problema, cuestión, materia de discusión”. Ahora bien, desde una perspectiva organizacional, el conflicto existe cuando *“dos o más partes procuran la obtención de objetivos que son, o parecen ser, contradictorios o excluyentes”*, dice Carlos Murro, (Murro,2001) especialista en materia de negociación empresarial. De acuerdo a este planteo, pueden desplegarse situaciones variadas, tales como que el conflicto sea percibido por la parte dirigente y la parte dirigida, a partir de lo cual se desata una disputa que se dirime en el ámbito administrativo. O puede ocurrir que el conflicto sólo sea percibido por la parte dirigida, con lo cual si el personal no posee entre su bagaje cultural la noción de conducta asertiva, esta percepción le provoque apatía, desvinculación afectiva y falta de colaboración para con sus superiores. Y también puede que el conflicto sea percibido como tal sólo por la parte dirigente, circunstancia que la dirección debe tomar en cuenta para implementar estrategias de solución frente a los rumores que empiezan a correr, como queja velada de ese conflicto latente. Desde ya que paralizarse ante un fenómeno de esta naturaleza trae aparejada la perpetuación del conflicto, que afecta directamente a toda la organización.

Desde luego, los conflictos son una representación del descontento o surgen como rechazo de una interacción, o proceso, o producto o resultado. En las organizaciones los conflictos pueden ser expresados en algún subsistema, y en caso de no ser detectados a tiempo pueden llegar a abarcar a otros sectores. En una comisaría, por ejemplo, el conflicto puede ser expresado por algunos de los cuartos, o por el sector de administración, por los jefes de servicio o el servicio de calle.

Cotidianamente, cuando otra persona exterioriza una actividad, o actitud, tendemos a asignarle una determinada intencionalidad. Percibir, en definitiva, es la construcción de un conocimiento personal que deviene de impresiones captadas por nuestros sentidos y, que a su vez, depende de distintos factores, entre los cuales contamos la ubicación o el lugar que ocupamos en determinada organización, nuestra ideología y la pertenencia a determinado grupo. Todas estas circunstancias hacen que

la naturaleza de los conflictos sea compleja. Sobre ellos inciden gran variedad de elementos y en su gran mayoría estos son subjetivos.

Algunos funcionarios, ante el conflicto, apelan a medidas extremas, que podemos denominar de “mano dura”; otros funcionarios depositan el conflicto en la figura de un chivo emisario y por fin, algunos recurren a un enfoque de negación, donde el directivo minimiza el conflicto hasta que vuelva a aparecer. También existen aquellos que, instalado en escena un conflicto, adoptan como norma el método de desplazar el síntoma, es decir trasladar o asignar otro puesto de trabajo a la persona portavoz del conflicto. También hay quienes ante el estallido de un conflicto suelen adoptar posturas paternalistas o arrogantes. Se trata por ejemplo de aquellos directivos que toman como muletilla la frase “esta gente nunca está conforme”. Se me ocurre que este modo de pensar no es más que una forma de negación del conflicto.

Pero existe otro tipo de estrategias ante el conflicto, son aquellas a las que rescato como más adaptativas.

Estas estrategias reconocen que el conflicto es inevitable. Aceptan su identidad, de forma tal que la respuesta consiste en enfrentarlo y resolverlo en el mismo ámbito donde emergió.

Todas las organizaciones sociales, entre las que también incluimos por supuesto a las organizaciones encargadas de la seguridad, conforman patrones de coordinación que surgen espontáneamente de la interacción humana, donde cada uno de los participantes, al ingresar, coordina sus actividades para alcanzar en común un objetivo.

Un elemento de esta dimensión informalmente construida es el fenómeno que ya identificamos como rumor o radiopasillo.

Cada una de las direcciones de la organización, en su ámbito de competencia, puede tomar esta información como chisme o simplemente como un comentario sin importancia, puede hacer oídos sordos a ella, o también puede utilizarla para solucionar los conflictos.

Muchas veces se advierte que este rumor preocupa efectivamente al directivo, y provoca un conflicto en su persona que sólo es percibido por él, ya que no lo explicita. Esta sensación le genera ansiedad y angustia, y no acierta en encontrar la solución ya que se resiste a abordarlo y ponerle fin.

Ante la presencia de estos síntomas, aparece como ideal la posición del directivo de utilizar la información del rumor para detectar veladas demandas del personal en cuanto a decisiones políticas actuales o al futuro de su sector.

Con la convicción de algunos de que tienen cercenada la posibilidad de expresarse en libertad, aparece un nuevo fenómeno en la comunicación, llamado rumor o más comúnmente radiopasillo.

El rumor es nocivo en casi todos los ámbitos, pero lo es más en las organizaciones de seguridad, puesto que se presenta como una amenaza a la comunicación eficiente y suele crear infinidad de conflictos. La Reglamentación de la Ley para el Personal de la Policía Federal lo advirtió desde siempre, de manera que quedó plasmado en su artículo 13, donde literalmente dice: “...**Todo policía debe manifestarse siempre conforme con su estado y situación. Si estuviere disconforme, deberá hacerlo saber a su superior**”.

Va de suyo que muchos policías no utilizan esta herramienta porque tienen la convicción que esta posición asertiva le generará un conflicto.

Los desarrollos teóricos de (Allport y Postman,1953) sobre el rumor han brindado una explicación del porqué y el cómo de su emergencia, así como sobre los motivos que sostienen su circulación en el tiempo. Cierto es que para que un rumor se constituya como tal debe contener algunos aspectos relevantes, ya que no toda información constituye un rumor por sí misma.

Uno de los elementos que se mantienen constantes y nos permiten visualizarlo como tal es la **ambigüedad** de la información; el otro elemento es la **importancia** que la información tenga para quien lo transmite o lo escucha.

Con ambigüedad nos referimos a que la información debe ser susceptible de distintas interpretaciones. Esta cualidad puede ser inducida por la ausencia o por la parquedad de las noticias, por su naturaleza contradictoria, o por desconfianza y tensiones emocionales que tornan a cada individuo reacio a aceptar las noticias.

La importancia, por su lado, está relacionada con la motivación que tienen los individuos para hacer circular el rumor. Significa que las personas lo hacen proyectando sobre la percepción y la interpretación de la información intereses y emociones propios, de manera que la importancia del tema que trata el rumor debe necesariamente ser significativa en algún aspecto, tanto para quienes lo transmiten como para quienes lo reciben.

¿Circulan rumores en las instituciones de seguridad? Vaya si los hay.

Un exponente típico del rumor, que se repite interminablemente en las Fuerzas de nuestro país, es el rumor que comienza a circular a finales de cada año con motivo

de la proximidad de los nombramientos y cambios de destino. Como lo muestra este ejemplo, podemos inferir que cualquier necesidad humana puede aumentar la importancia de una determinada información y por ende ponerla en movimiento como rumor que se transmite a lo largo y ancho de la organización.

En el ejemplo anterior, el pase, nombramiento o cambio de destino del personal que se realice fuera de las fechas previstas para esas modificaciones habituales, posiblemente generará una nutrida variedad de rumores para explicar a las mentes curiosas cuál fue el motivo de ese cambio de destino en particular.

Se puede profundizar esta descripción si tomamos en cuenta otra teoría, llamada “Teoría de la Atribución”.(Heider,1958)

La Teoría de la Atribución puede explicar una de las fuentes del rumor que circula en las organizaciones. Definida por Fritz Heider en su tesis fundamental, sostiene que la gente trata de desarrollar una concepción ordenada y coherente de su medio, emitiendo intencionalmente juicios de sentido común, como científicos ingenuos. Construye de este modo una “psicología ingenua”, parecido a lo que es una ciencia, sobre el comportamiento propio y de los demás.

Heider sostuvo que la gente tiende a atribuir los sucesos de su ambiente a núcleos centrales unitarios internamente condicionados que en cierto modo son los centros de la trama causal del mundo de cada individuo. En ese sentido, en la organización mental hay una tendencia al orden y a la simplicidad.

La Teoría de la Atribución le permitió a su autor dar explicaciones acerca de las maneras en que las personas juzgan a los otros de forma diferente, dependiendo de qué significado le apliquen al comportamiento observado. De modo específico, determina si el comportamiento que exhibe fue causado por razones internas o externas al individuo.

Los comportamientos causados internamente son aquellos que se considera que están bajo el control de la persona. En cambio, los comportamientos originados por razones externas son el resultado de causas precisamente externas a la persona, sobre las que no tiene control.

Esta teoría desarrolla además el concepto de **error de atribución fundamental**, o sea cómo, cuando los individuos realizan juicios acerca de otras personas tienden a menospreciar la influencia de los factores externos y, en cambio, sobreestiman la

repercusión de causas internas o personales. Aplicado a sí mismas, explica cómo los individuos tienden a adjudicar sus propios éxitos a factores internos y a culpar de los errores a los factores externos, es decir el lugar en donde situamos las causas de las cosas que nos suceden. En teoría es lo que se conoce como **sesgo de auto beneficio** o **locus de control**.

Desde los niveles directivos en ocasiones se prefiere dosificar la información pensando que no es necesario compartirla. Por lo general estas decisiones se justifican aduciendo a distintos tipos de razones, entre otras, la búsqueda de seguridad o el encriptamiento de la información, reservada sólo a algunos estamentos superiores.

Visto desde determinado ángulo de análisis pareciera que a los policías no les interesa que circule la palabra y les place que muchas de las conversaciones queden restringidas al mismo nivel de las personas que las producen. Podemos observar este tipo de actitudes en cualquier reunión social de uniformados, donde se organizan grupos de charla acorde a las jerarquías que se ostentan.

Llevado a las cuestiones cotidianas, nos encontramos con que el subalterno en infinidad de oportunidades parece no entender las directivas. Cierto es también que, y hay que decirlo, el empleado policial aprovecha como un beneficio adicional para sí esta circunstancia, y esgrime esta ignorancia en su defensa de los hechos que provocaron las directivas mal interpretadas, finalmente, con este recurso terminan por desvinculase afectivamente de su labor.

LA METÁFORA DEL HOMBRE GRIS

Introduce la idea del simbolismo para representar la imagen de un hombre gris, que voy a ampliar en las páginas siguientes.

Para ampliar esta idea me propongo describir la realidad de las fuerzas policiales para encontrar referencias a todas aquellas cuestiones que hacen a un proyecto de vida laboral auténtico, donde confluyen la motivación, satisfacción laboral, liderazgo, cambio, subjetividad, estrés, trauma, familia.

A fuerza de establecer un orden para su mejor comprensión, algunos de estos conceptos van a ser analizados desconectados entre sí, sólo a modo didáctico, pero en la realidad corresponden todos a una misma trama dinámica intercambiable que está presente cotidianamente en las organizaciones y que su abuso, mal uso o no uso, deja

secuelas importantísimas, no sólo para quienes trabajan en la organización sino también para sus familiares, en la opinión pública y en la comunidad toda.

La metáfora de un hombre gris se refiere en concreto a las expectativas que muchos policías tienen sobre su futuro.

En ese sentido, un proyecto de vida laboral personal y auténtico, necesariamente y en algún punto debe corresponderse con la misión, visión y valores de la organización.

Soy de aquellos que consideran que el trabajo es útil para las personas. En él encuentran su cauce muchos aspectos de la vida de relación de los individuos. El trabajo integra, vivifica, provee un marco contenedor y una oportunidad de desarrollo personal.

Si analizamos lo que algunos autores como Abraham Maslow describen como la escala de necesidades que el hombre va cubriendo, (Maslow, 2000) veremos una lógica de sentido donde el primer paso de todo ser humano es satisfacer sus necesidades básicas de alimentación y vivienda, mientras que en el último nivel pretende cubrir sus necesidades autorrealización personal.

Muchos policías se encuentran en diferentes niveles de esta escala, y buscan ascender en ella dentro del marco de la organización.

El sueldo y la obra social le proporciona el acceso a parte del primer escalón. La permanencia en el trabajo les permite ascender al segundo nivel, que Maslow llamó necesidades de seguridad, de forma que las personas descansan en la tranquilidad de la retribución fija y mensual que les abona el Estado por la tarea que realizan. Consiguen luego, con el transcurso del tiempo, ascender al tercer nivel, el de las necesidades de afiliación, es decir a gozar de la sensación de tranquilidad que emana del hecho de pertenecer a un grupo, un grupo de pertenencia, y poder acceder a formar parte de un círculo, sea de oficiales o de suboficiales, en el caso de la Policía.

Y como resultado de las acciones que lo hagan digno, obtendrá el mérito y reconocimiento del resto de la organización.

El hecho de trabajar para el Estado, en este caso la institución policial, puede hacernos suponer la idea de que ese trabajador es un hombre dependiente, que carece de iniciativa y se contenta con su condición. ¿Cuántos de nosotros descargamos nuestro odio o nuestra frustración agraviando solapadamente la figura de nuestros superiores en el organigrama institucional?

Cada vez que adoptamos esta actitud tal vez estemos proyectando la propia culpa de nuestras desdichas en una figura ajena, sin asumir o soslayando la posibilidad que bien podríamos hacer algo más por nosotros mismos sin esperar tanto del Estado bienhechor. Nos encontramos entonces diciendo que el sueldo es insuficiente, que somos postergados, que en esta situación estamos cada vez peor, sin embargo pocos son aquellos que damos un paso al costado y tratamos de construirnos un futuro mejor, lejos del manto protector estatal o bien, aún en su seno, trabajar para que en nuestro ámbito la realidad tenga más color.

A fin de combatir la figura del hombre gris, deberíamos comenzar por exhibir otros modelos de desarrollo personal, incentivando a que se adquieran nuevas herramientas. Se me ocurre que las que llevamos en cada una de nuestras imaginarias valijas personales a veces no alcanzan y que podemos enriquecerlas, porque si hacemos un raconto de ellas nos daremos cuenta de que todavía hay otras para agregar. Parece ser que la herramienta de mayor envergadura de nuestra maleta imaginaria es el uniforme. Por favor, si es integrante de la institución policial haga –si lo desea– un ejercicio mental conmigo. Cuando usted viste su uniforme, ¿no tiene la sensación de parecer más “grande”? Muchos se dejan llevar por esta fantasía y al calzar sus uniformes creen tener más altura, tanto que se convencen de ser “diferentes” a cualquier otro ciudadano.

Como resultado de este engaño caemos en la cuenta de que muchas veces estando uniformados se “reta” al infractor, de tránsito por ejemplo, en vez de cumplir estrictamente con la función de prevenir, advertir o multar sin más.

Con esta conducta exhibimos un comportamiento propio de una etapa evolutiva anterior a la que deberíamos estar transitando; hace falta apenas observar los juegos de los niños y cómo se dan las interacciones entre ellos, como ya lo señalamos en el primer capítulo.

Pensemos nuevamente en el juego de un niño de dos años. Veremos que vuelca en los muñecos las acciones que considera que le han hecho daño, y toma para sí el rol de sus mayores, entonces acuesta al juguete, lo reprende, lo hace dormir, etc. Es decir, descarga a través de ese objeto inanimado sus frustraciones, como única forma de defensa posible a tan corta edad.

Me pregunto si una conducta de esta naturaleza, y si la agresión reprimida inconscientemente que algunos policías vuelcan en la figura del infractor, se corresponde con aquellas defensas básicas que posee el niño. ¿Dónde se le da curso

a todo el estrés acumulado diariamente? ¿Estará siendo volcado tal vez en el seno de sus familias? Toda la angustia y ansiedad, ¿la volcarán hacia su interior tanto que a muchos policías se les ha borrado la sonrisa franca al tiempo que se incrementan sus disfunciones en el aparato circulatorio?

El jefe de Cirugía Vasculare del hospital de Policía Federal, refiriéndose a las características generales del personal policial y sus enfermedades, decía: *“Seguramente superamos el promedio de asistencia de otros centros de salud por el tipo de población que atendemos. Los riesgos vasculares aparecen en mayor medida debido al estrés que soportan los policías en su actividad diaria (tensión, horarios rotativos, comidas rápidas)...Hay mayor incidencia de hipertensos y de diabéticos que en el promedio de la población civil”.* (Revista Bienestar, 2008)

Me inclino por pensar que la cantidad de adultos policías que tienen trastornos estomacales o coronarios en algún punto pueden sufrir las consecuencias de las emociones contenidas, emociones a las cuales no se les pudo dar un mejor y adecuado cauce. ¿Será una de las causas que lo llevaron a decir al jefe de Servicio del Hospital Churruca que los integrantes de la familia policial son más propensos a padecer problemas cardíacos?

Muchos policías sabemos del fantasma –y aquí aprovecho para sumar otro rumor policial– que significa tomar la determinación de reconsiderar motu proprio el cuidado de nuestro cuerpo y mente. Un gran número de ellos no desea ir al servicio de psiquiatría de la obra social porque está convencido, es decir tienen implantado como una **verdad psicológica**, que lo único que lograrán es aumentar la cantidad de problemas que los aflige.

No sólo entre los policías sino entre la población en general existe una absurda generalización que lleva a pensar que psicología y psiquiatría corresponden a distintos niveles de gravedad de la psiquis. En ese sentido entienden que ir al psicólogo significa que “no estás bien”, pero si se recurre al psiquiatra “estás loco”.

Para algunos de nuestros policías concurrir al servicio de psiquiatría o a la junta médica que funciona en el Hospital Churruca Visca conlleva la fantasía de quedarse sin una de las pocas herramientas que posee: el estado policial. Tan grave es para el individuo esta situación que se puede comparar con la del taxista al que no le renuevan su licencia de conducir.

Quitarle a un policía su estado policial significará también dejarlo sin trabajo; dejarlo sin el estado policial, para el policía significa en verdad dejarlo **sin dos trabajos**, ya que no sólo no podrá cumplir su servicio ordinario habitual por hallarse afectado emocionalmente, sino que, lo que considera peor aún, perderá la posibilidad de prestar el servicio de policía adicional, o de chalecos o cores o como queramos llamarlo.

Implicará también ser expuesto a una “junta de notables”, que determinará si puede o no seguir perteneciendo al servicio activo.

Todos sabemos que al salirse de la situación de actividad, automáticamente se pierde buena parte del salario, que constituye el sustento de nuestra familia, por lo que muchos caemos en la cuenta de que el servicio de psiquiatría, así como se presentan los hechos, es un mal lugar para ser visitado, al menos voluntariamente. Para cualquier policía no habría entonces otro camino posible para atender sus padecimientos psíquicos sin exponerse a este tamiz, que recurrir a un profesional privado. Pero he aquí que cada visita al psicólogo o psiquiatra es una erogación importante para nuestro salario, por eso se decide, en la mayoría de los casos, dejar esta resolución para más adelante, pareciera que siempre “puede esperar”.

Actualmente no está previsto al menos en el ámbito de la Policía Federal que el policía en actividad pueda concurrir al servicio de psicología contratado por la obra social en la zona cercana a donde vive. Es más, estos profesionales generalmente sólo atienden a los hijos del personal policial en actividad pero no a los adultos, sean los mismos policías o sus familiares.

Tampoco existe un servicio de psicología, así, con esa denominación, que sea capaz de bajar los niveles de refractariedad que produce en muchas personas el término psiquiatría.

Si queremos hablar de psicohigiene, quizás sea atinado reconsiderar, en el marco de una junta interdisciplinaria, los aspectos positivos y negativos de mantener el actual sistema de servicios de salud psicofísica para nuestro personal en actividad, o bien, sugerir variantes que seduzcan a los uniformados a visitar estos servicios cuando perciban algún dolor psíquico sin temor a quedar etiquetados como “distintos”.

Debe pensarse también en buscar algún tipo de solución subsidiaria para aquellos policías a los que realmente el tratamiento exija que sean despojados de su armamento, con el fin de que la pérdida de sus ingresos sea minimizada. Desde luego

que visto desde la perspectiva terapéutica un paciente preocupado y ansioso por su sustento no puede llevar adelante un tratamiento de manera eficaz.

CONCLUSIONES

Los policías conforman un segmento importante en la vida social y cultural de nuestro país, su formación, capacitaciones y cultura debe ser objeto de continuo análisis y reformulación.-

Las cuestiones relacionadas con la seguridad de la población constituyen un ítem indelegable del sistema de salud mental.-

Para ello, pese a toda la tecnología vigente, toda ella, sin el manejo idóneo del recurso humano constituye un conjunto de piezas y maquinarias inservibles y vetustas.

Aparece entonces el HOMBRE como el mejor aporte que puede hacerse a la prevención.

Los profesionales de la salud relacionados a este tipo de organizaciones deberíamos velar por ese HOMBRE/ MUJER quienes para llevar a cabo un proyecto de vida laboral auténtico deben poseer entre sus aptitudes y habilidades una plena capacidad de respuesta, sus funciones psíquicas deben hallarse intactas. El sano funcionamiento de las complejas relaciones entre las funciones de percepción, atención, memoria, pensamiento, afectividad, motricidad y juicio hacen que nuestros policías sean mejores policías. Porque no estarán dormidos, ni ansiosos, ni verán ilusiones, ni harán caso a ideas sobrevaloradas ni delirantes, ni estarán desatentos y su corazón estará abierto para dar lo mejor de sí desde la voluntad y desde la afectividad.

Si se quiere, policía también significa ser anfitrión, ser anfitrión se traduce como la predisposición de dar lo mejor de sí como reconocimiento del afecto hacia el otro y hacia allí apunta el azul intenso que se trata de rescatar.

Es una cuestión típicamente actitudinal. Aquellos policías que así no lo abordan equivocaron la profesión porque creyeron en el término servidor bajo la mirada gris de la servidumbre.

Ponencia: TÍTULO DEL TRABAJO
Autor principal:

Ponencia:
Autor principal:

Ilustraciones y tablas

Fuentes de referencia y notas:

- J. Piaget, *El criterio moral del niño*, Editorial Fontanella, Barcelona, 1977.
- ²M. J. Smith, *Cuando digo no, me siento culpable*, Editorial Grijalbo, Barcelona, 1977.
- ³ M. González y S. Olivares, *Comportamiento organizacional: Un enfoque latinoamericano*, CECSA, México, 2001.
- 4 E. Carbó Ponce, *Manual de psicología aplicada a la empresa*, Editorial Granica, Barcelona, 1999.
- 5 C. Murro, *¡Negociemos!*, Ediciones Del Nuevo Extremo, Bs. As, 2001.
- 6 G. W. Allport y L. Postman, *Psicología del rumor*, Editorial Psiqué, Bs. As., 1953.
- 7 F. Heider, F. *The psychology of interpersonal relations*, New York: John Wiley & Sons, 1958.
- 8 A. Maslow, *El hombre autorrealizado : hacia una psicología del ser*, traducción Ramón Ribé, Editorial Kairós, Barcelona, 2000.
- 9 Revista *Bienestar*, año 12, número 46, Buenos aires, 2008.-

▪

**Espacio para registro de las autoridades de las VI Jornadas
Universitarias y III Congreso Latinoamericano de Psicología del
Trabajo**

Comité organizador

Título: TÍTULO DEL TRABAJO

Categoría: Ponencias, comunicaciones e informes

Área temática: **“La Crisis como Oportunidad: Abordajes Creativos
desde la Psicología del Trabajo”**

Autor principal: <>

, .

Fecha de recepción:

Fecha de derivación:

Observaciones:

Comité científico

Ubicación definitiva: Rol y prácticas del psicólogo laboral

Aceptación: Aceptada sin observaciones

Observaciones: ■

Recomendaciones para
el Comité organizador: ■

Autoridad de evaluación: Comité científico

Fecha de devolución: