

Unidad Regional VIII - General López

CENSO DEL PERSONAL POLICIAL DE LA PROVINCIA DE SANTA FE 2020

Septiembre, 2021



Ministerio de Seguridad
Secretaría de Política y Gestión de la Información
Observatorio de Seguridad Pública

Universidad Nacional del Litoral
Programa Delito y Sociedad

Resultados del Censo Policial 2020. Informes Regional: Unidad Regional VIII - General López

Documento elaborado por el Observatorio de Seguridad Pública (dependiente de la Secretaría de Política y Gestión de la Información, Ministerio de Seguridad) y el Programa Delito y Sociedad (dependiente de la Universidad Nacional del Litoral)

Publicación: Septiembre 2021

Índice

Introducción	2
1. Características de los/as policías participantes del Censo Policial 2020	4
2. Trayectoria educativa e ingreso a la policía	9
3. Representaciones generales en torno a la institución y al trabajo policial	11
4. Recursos y capacidades policiales	12
5. Experiencias y valoraciones sobre el bienestar laboral en la policía	16
6. Relaciones con superiores y pares en el marco del trabajo policial	23
7. Mujeres en la institución y el trabajo policial	29
8. Corrupción policial	39
9. Uso de la fuerza policial	41
10. Prácticas de detención	47
11. Control interno de la actividad policial	49
12. Trabajo policial en contexto de pandemia COVID-19	52
A modo de cierre	54

Introducción

El Censo Policial 2020 se presentó como una iniciativa de consulta a todos/as los/as trabajadores/as policiales de la Provincia de Santa Fe. Se trató de una actividad conjunta del Observatorio de Seguridad Pública del Ministerio de Seguridad de la Provincia de Santa Fe y el Programa Delito y Sociedad de la Universidad Nacional del Litoral.

Esta iniciativa buscó producir un conocimiento válido y confiable acerca de las experiencias y percepciones de los/as policías santafesinos/as sobre un conjunto amplio de temas vinculados a la institución y la actividad policiales contemporáneas. Este conjunto amplio abarca desde el proceso de ingreso a la institución policial a la conveniencia de reformar la legislación policial vigente, desde las dinámicas de formación policial inicial a las prácticas de detención llevadas adelante cotidianamente por los/as policías, desde la situación y perspectivas de las mujeres al interior de la carrera e institución policial a los problemas enfrentados por el trabajo policial en el contexto de la pandemia de COVID-19 durante el 2020. Se utilizó un cuestionario autoadministrado online que contenía 240 preguntas cerradas destinadas a todos/as los/as policías de la Provincia de Santa Fe, suplementado por un módulo especial para las mujeres policías que incluía 14 preguntas cerradas. Todas estas preguntas se agruparon en 18 ejes temáticos.

Además, el Censo Policial 2020 se planteó como un mecanismo participativo que buscó contribuir a la democratización de la institución policial, generando la posibilidad para todos/as los/as policías, independientemente de su género, antigüedad, función, cargo, grado y lugar de trabajo, de hacer oír su propia voz sobre este conjunto amplio de temas vinculados a la institución y la actividad policiales en pie de igualdad. Todos/as los/as policías fueron llamados/as a completar el cuestionario autoadministrado online que era de carácter anónimo y confidencial. Esto significó que las respuestas que los/as trabajadores/as policiales volcaron a partir del mismo, no podían ni pueden ser vinculadas a su identidad, fomentando de este modo la posibilidad de expresar las propias opiniones sin temor a ningún tipo de consecuencia negativa en la situación y carrera laboral. Del total de 21.490 policías santafesinos/as registrados/as por el Ministerio de Seguridad de la Provincia de Santa Fe, 19.120 contestaron este Censo Policial 2020, es decir un 89%. En la totalidad de las Unidades Regionales -donde prestan servicios 13.559 policías- el nivel de respuesta fue del 85%, lo que se considera un índice exitoso.

Este documento avanza en la promesa realizada en la primera publicación con resultados generales, que adelantaba tratamientos más profundos de los resultados del Censo Policial 2020. El presente informe se enfoca en la Unidad Regional VIII -de aquí en adelante, UR VIII. Se realiza entonces un recorte analítico doble, que se concentra en las respuestas de los/as policías que trabajan en el departamento General López, pero no en todos/as ellos/as, sino en aquellos/as que se desempeñan en la órbita de la Unidad Regional, excluyendo a quienes -a pesar de trabajar en este departamento- se desempeñan en las Direcciones Generales u otros segmentos de la Policía de la Provincia o en otras secretarías del Ministerio de Seguridad. De aquellos/as que trabajan en la UR VIII, la cantidad de encuestas válidas logradas llegó al total de 630, lo que indica un 90% del personal que allí se desempeñaba.

En línea con el abordaje del informe general -referido a toda la provincia- se incluyen en este documento los resultados básicos de una selección de preguntas

realizadas para la totalidad de los/as policías santafesinos/as que prestan servicios en la Unidad Regional VII y que participaron en el Censo Policial 2020, ordenados en 12 ejes temáticos. Se realizará un ejercicio de comparación con los resultados generales y los correspondientes a Unidad Regional I (La Capital), II (Rosario), V (Castellanos) y IX (General Obligado), UR que contienen los centros urbanos con más población de la provincia.

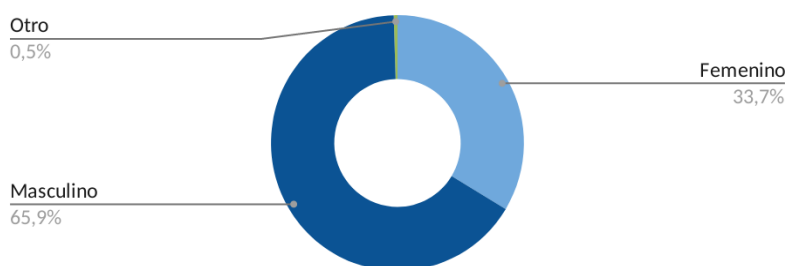
Desde el anuncio de la realización del Censo Policial 2020 como iniciativa conjunta entre el Ministerio de Seguridad de la Provincia de Santa Fe y la Universidad Nacional del Litoral se señaló públicamente en reiteradas ocasiones que el conocimiento producido a partir del mismo iba a ser comunicado socialmente a través de distintas vías, a los fines de alimentar efectivamente el debate público sobre la cuestión policial en la Provincia de Santa Fe, que resulta de extrema importancia y debe desarrollarse sobre bases sólidas como la que este tipo de instrumento aporta. Este informe regional del Censo Policial 2020 es también otro paso para cumplir con dicho compromiso.

1. Características de los/as policías participantes del Censo Policial 2020

La composición del personal policial de la Unidad Regional VIII que participó en el Censo Policial 2020 es predominantemente masculina. Sólo un tercio de las respondientes pertenecen al género femenino. Un porcentaje mínimo no marcó la opción de género masculino ni femenino.

En comparación al total provincial y a los resultados de la Unidad Regional I (La Capital), II (Rosario), V (Castellanos) y IX (General Obligado), no se observan cambios importantes. En todas estas jurisdicciones también dos de cada tres policías son varones.

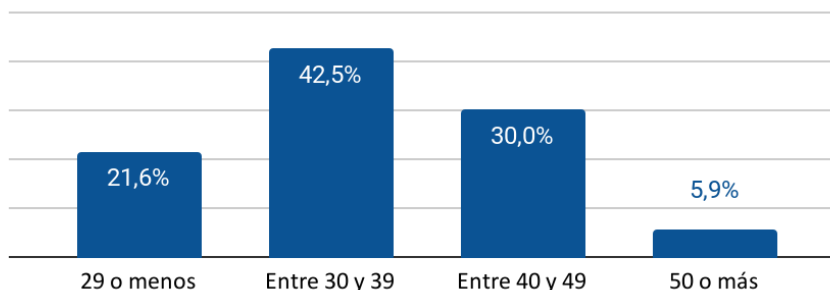
Gráfico 1. Género



La edad promedio del personal de la Unidad Regional VIII es de 36,5 años. Poco más de cuatro de cada diez de los/as policías de la UR VIII que participaron del censo tienen entre 30 y 39 años de edad. Luego, casi un tercio del personal tiene entre 40 y 49 mientras que poco más de un quinto, no alcanza los 30 años de edad. Muy pocos/as policías de esta Unidad Regional son mayores de 50 años.

En relación a las Unidades Regionales de La Capital, Rosario, Castellanos y General Obligado, las proporciones son muy similares. Tampoco se observa una diferencia importante en relación a los totales provinciales.

Gráfico 2. Edad

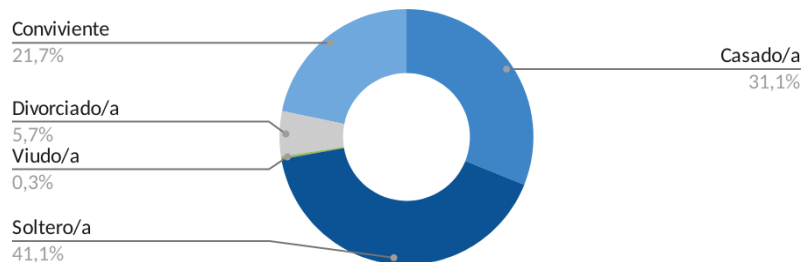


En cuanto al estado civil, de cada diez policías, alrededor de cuatro se encuentran solteros/as y otros tres casados/as. Asimismo, si a la cantidad de policías casados/as se suma el personal que convive con otra persona (21,7%), se encuentra que la mitad de la policía de la Unidad Regional VIII que participó en el censo conforma un hogar con su

pareja. Por otro lado, se observa que la proporción de divorciados/as (5,7%) y viudos/as (0,3%) es muy baja.

En comparación con los resultados del censo a nivel provincial y los correspondientes a las Unidades Regionales I (Santa Fe), II (Rosario) y V (Castellanos), las principales diferencias se encuentran en el número de divorciados/as. En tales unidades regionales la cantidad de divorciados/as asciende prácticamente al 10%, mientras que en la UR IX las cifras son similares a las aquí presentadas.

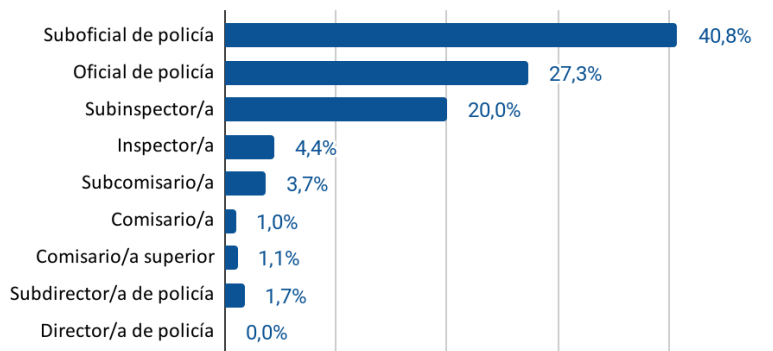
Gráfico 3. Estado civil



En lo que respecta a la jerarquía policial, en la Unidad Regional VIII se observa que el 40,8% son suboficiales, aproximadamente el 27% son oficiales, el 20% son subinspectores/as. El 12% restante del personal se divide en Inspectores/as (4,4%), Subcomisarios/as (3,7%), Comisarios/as (1%), Comisario/a superior (1,1%) y Subdirector/a de policía (1,7%).

Si bien en todas las jurisdicciones abordadas entre el 85% y el 88% de los/as policías que participaron del censo contaban con una jerarquía de subinspector/a o inferior al momento del relevamiento, se aprecian diferencias al interior de este agrupamiento. Por un lado, la proporción de suboficiales es ampliamente menor en la URI (31,6%) y en la UR IX (31,6%) que la aquí registrada, y en Rosario también es inferior aunque la diferencia no es tan marcada (36,8%). Paralelamente, tanto en UR I como en UR II la frecuencia relativa de funcionarios/as con rango de oficial de policía representa poco más del 50%.

Gráfico 4. Jerarquía



El 95% del personal respondiente desempeña funciones en el escalafón general. Al interior de este, la totalidad pertenece al subescalafón de seguridad. Entre las categorías que corresponden al escalafón técnico (2,5% del total), prácticamente todos/as forman parte del personal técnico administrativo, registrándose sólo un/a policía se desempeña como técnico/a bombero/a. Por su parte, del personal profesional (1,4% del total) 8 de los 9 son personal de sanidad y el/la restante es personal jurídico.

En comparación con las restantes unidades regionales y con el total provincial, la distribución porcentual se mantiene similar a grandes rasgos. La principal diferencia se encuentra en el porcentaje de profesionales de sanidad dentro del total de personas que pertenecen al escalafón profesional: mientras que en el resto de las jurisdicciones abordadas esta proporción se eleva al 50% aproximadamente, aquí en la Unidad Regional VIII alcanza a 8 de los/as 9 funcionarios/as policiales.

Tabla 1. Escalafón al que pertenece

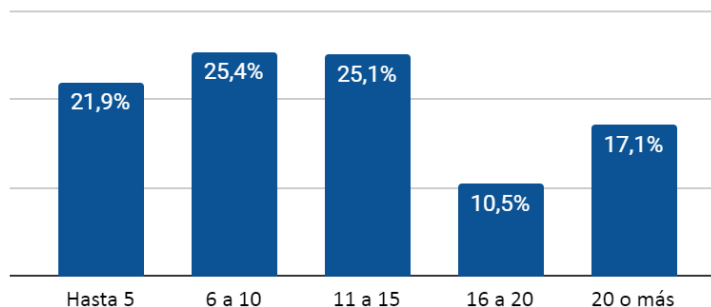
Escalafón	Frecuencia	Porcentaje
General	604	95,9%
General Seguridad	604	100,0%
General Investigación Criminal		0,0%
Técnico	16	2,5%
Técnico Administrativo	15	93,8%
Técnico Bombero	1	6,3%
Técnico Comunicaciones e Informática		0,0%
Técnico Criminalística		0,0%
Técnico Música		0,0%
Técnico Sanidad		0,0%
Profesional	9	1,4%
Profesional Sanidad	8	88,9%
Profesional Jurídico	1	11,1%
Profesional Administración		0,0%
Servicios	1	0,2%
Servicios especializados		0
Servicios de mantenimiento	1	1
Total	630	100,0%

En cuanto a la antigüedad, tres cuartas partes de los/as policías tiene una antigüedad menor a los 15 años; la quinta parte hace más de dos décadas que pertenece a la institución mientras que solo un 10,5% es miembro desde hace más de 15 años pero menos de 20.

En líneas generales, la distribución de policías según la antigüedad en la fuerza es similar en todas las jurisdicciones abordadas. En términos comparativos, se destacan dos situaciones: en la UR I el porcentaje de efectivos con 5 años de antigüedad o menos es

inferior (14,1%) al registrado para la UR VIII mientras que la UR IX cuenta con un porcentaje menor de policías que forman parte de la institución de hace 20 años o más (10%).

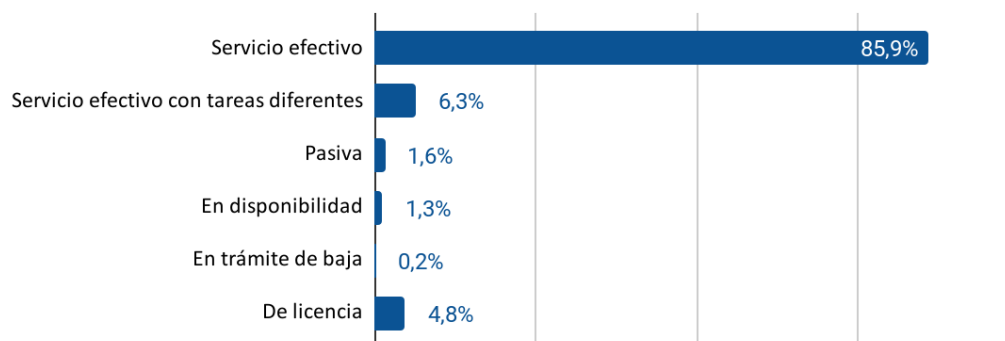
Gráfico 5. Antigüedad



Del total de personas censadas en la Unidad Regional VIII, más de ocho de cada diez cumplían servicio efectivo al responder la encuesta. Se observa asimismo que alrededor del 6% realizaba tareas diferentes y otro 5% se encontraba de licencia al momento de ser relevado/a. Solamente un 3% se hallaba en disponibilidad o estaba en situación pasiva.

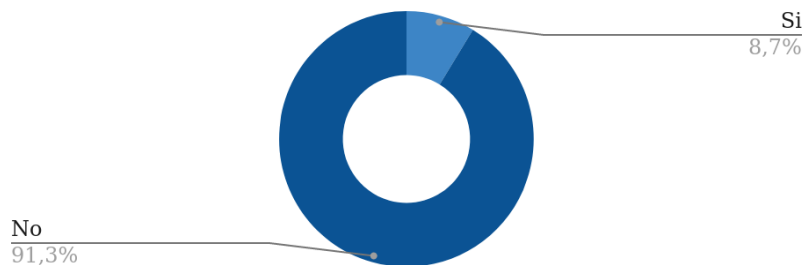
En comparación con las restantes jurisdicciones, si bien en general se mantienen las distribuciones, la porción de personal que realiza tareas diferentes es variable. Mientras que aquí en la UR VIII se alza al 6,3%, en la UR IX representa alrededor del 2% del personal, mientras que en la UR I alcanza al 8,4%.

Gráfico 6. Situación de revista



Finalmente, el porcentaje de personas censadas en la Unidad Regional VIII que realizan otros trabajos además de desempeñarse como policías alcanza el 8,7%. Se trata de una proporción similar a la registrada en la UR IX (6,9%), pero algo inferior a la obtenida para las Unidades Regionales I, II y V y en el total provincial, donde las respuestas afirmativas acerca de un ingreso económico por trabajos fuera de la institución policial alcanzan el 11,5%, 12%, 12,6% y 12,7% respectivamente.

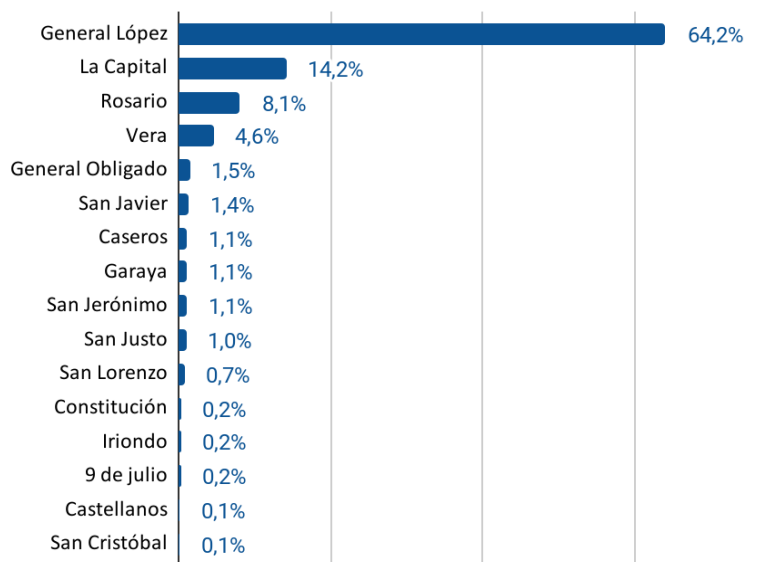
Gráfico 7. Además de desempeñarse en la Policía de la Provincia de Santa Fe, ¿percibe un ingreso por la realización de trabajos por fuera de la institución policial?



En cuanto a la procedencia, se encuentra además que el 35,8% del personal que trabaja en la Unidad Regional VIII procede de otros departamentos: un 14,2% vive en La Capital y un 8,1% en Rosario. La proporción restante (13,5%) procede de otros 13 departamentos. Respecto a la localidad de residencia y trabajo, en General López más de un tercio afirma vivir y trabajar en la localidad de Venado Tuerto.

Cuando se comparan estos números con las restantes unidades regionales se encuentra gran variabilidad. Del total de policías que desempeñan funciones en la UR I, el 8,5% procede de otros departamentos, y lo mismo ocurre con el 10,7% de los/as policías de la UR IX. Por su parte, en las UR II y V el porcentaje de empleados/as policiales que proviene de otros departamentos es superior que en General López (18,3% y 37,7% respectivamente).

Gráfico 8. Departamento de procedencia de los/as policías que trabajan en la UR VIII.



Principales resultados del módulo

Los resultados del presente módulo permiten elaborar un primer perfil sociodemográfico del personal policial censado en la Unidad Regional VIII (General

López). La mayoría de los/as respondientes son hombres y poco más de cuatro de cada diez de las personas encuestadas tienen entre 30 y 39 años.

Si bien más de un 40% se encuentra soltero/a, a partir de la suma entre el número de personas que conviven y los/as casados/as se puede inferir que más de la mitad se encuentra en pareja.

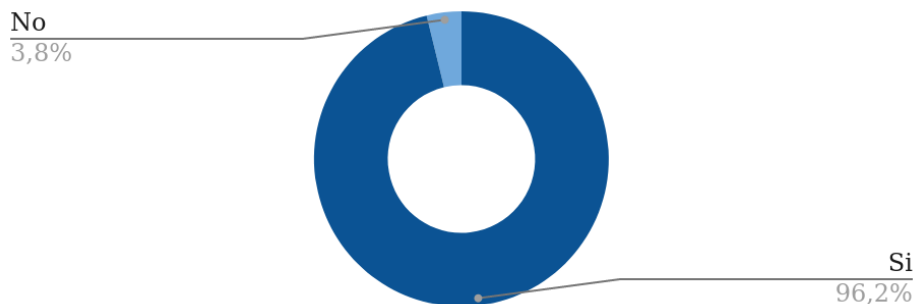
De cada diez personas que participaron del censo, siete son suboficiales u oficiales, nueve pertenecen al escalafón de seguridad y ocho brindan servicio efectivo. Más del 80% de los/as respondientes de la Unidad Regional VIII ingresó a la institución luego del año 2000 mientras que casi un quinto tiene más de 20 años de antigüedad.

2. Trayectoria educativa e ingreso a la policía

En este segundo módulo se presentan algunos datos para caracterizar la trayectoria educativa del personal policial censado en la Unidad Regional VIII. En primer lugar, se observa que prácticamente la totalidad de los/as respondientes cumplimentó con la educación obligatoria, con una fracción que no alcanza al 4% que no completó sus estudios secundarios.

Se trata de un porcentaje similar al que se observa para la totalidad del personal policial de la provincia y en las Unidades Regionales I, II y V. En la Unidad Regional IX, por su parte, el porcentaje de policías con secundario completo es incluso superior (99,2%).

Gráfico 9 ¿Completó usted sus estudios secundarios?

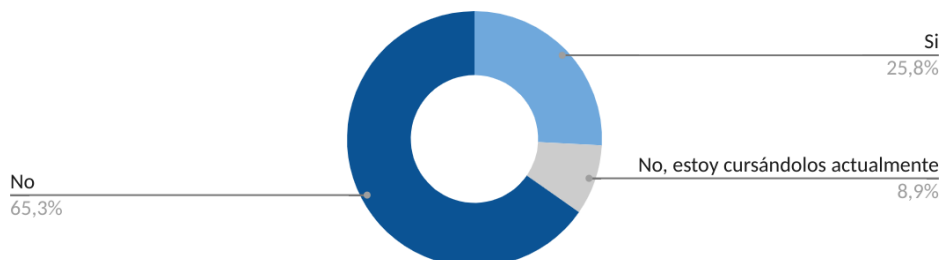


En segundo lugar, del total de personas que finalizó la secundaria, se aprecia que un cuarto continuó con un trayecto educativo terciario. Dentro de este tercio, alrededor del 25% ya finalizó sus estudios, mientras que el 9% restante se encuentra cursándolos. Respecto a las carreras más elegidas entre aquellos/as que finalizaron sus estudios terciarios, prácticamente la mitad de los/as policías obtuvieron el título de Técnico/a Superior en Seguridad Pública, mientras que otro cuarto hizo referencia al título de auxiliar en seguridad pública.

Al evaluar la prevalencia de efectivos con estudios terciarios respecto a las restantes jurisdicciones analizadas se encuentran variaciones interesantes. El porcentaje de policías de la Unidad Regional VIII que inició estudios terciarios (completos o en curso) es alrededor de un 5% más contenido que el registrado en la provincia como un todo o en la UR II (Rosario). La situación de la UR VIII podría catalogarse como en un punto intermedio, con un porcentaje similar a los observado en la Unidad Regional I (La Capital)

y en la Unidad Regional IX (General Obligado). A su vez, en la Unidad Regional V (Castellanos), el número de policías con formación terciaria iniciada es más contenido aún.

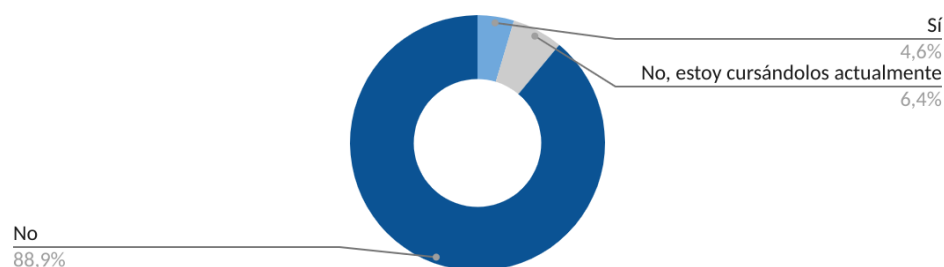
Gráfico 10. ¿Completó usted estudios terciarios?



En tercer lugar, del total de personas que finalizó la secundaria, solo un 4,6% del personal policial de la Unidad Regional VIII ha concluido estudios universitarios mientras que un 6,4% los estaba cursando al momento de responder la encuesta. Entre quienes respondieron poseer título universitario, alrededor de un quinto especificaron haberse graduado en la carrera de Licenciatura en Seguridad Ciudadana/Pública (21,4%), siguiéndole en frecuencia las carreras de Medicina (17,9%) y Abogacía (17,9%).

En cuanto al resto de los departamentos, la distribución de los/as policías según la formación universitaria es similar. Sí se aprecian algunas diferencias en relación al tipo de carreras realizadas. Si bien Abogacía y Medicina son carreras elegidas frecuentemente en todas las jurisdicciones, el porcentaje de efectivos que eligieron la Licenciatura en Seguridad Ciudadana/Pública es bastante variable, con jurisdicciones como la UR IX en donde apenas el 9,1% eligió esta carrera hasta otras como las UR I, UR II, UR V y la provincia considerada como un todo donde el porcentaje asciende a alrededor del 35%.

Gráfico 11. ¿Completó usted estudios universitarios?



Principales resultados del módulo

Con respecto a la trayectoria educativa del personal policial censado de la Unidad Regional VIII, se destaca entonces que prácticamente la totalidad ha completado la educación formal obligatoria. A su vez, entre quienes respondieron afirmativamente haber terminado la secundaria, un cuarto concluyó sus estudios terciarios mientras que otro 4,6% cuenta con algún título universitario, porcentajes que ascienden al 35% y al 11%

respectivamente si se contempla a los/as policías que se encuentran con carreras de nivel superior en curso.

3. Representaciones generales en torno a la institución y al trabajo policial

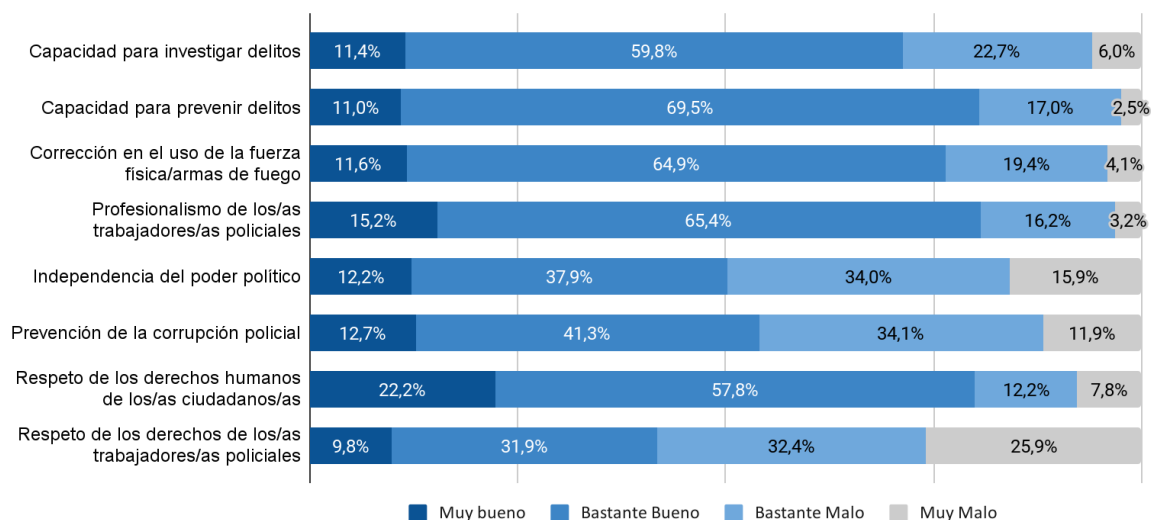
A diferencia de los módulos anteriores que permitían describir aspectos relativamente “objetivos” del personal policial, en esta sección se presentan los resultados de preguntas que muestran cómo son algunas percepciones sobre la institución que tiene la policía del departamento General López.

En este sentido, destaca el alto grado de valoración positiva sobre diferentes cuestiones. En efecto, más de siete de cada diez respondientes afirman que la capacidad para investigar delitos es muy/bastante buena, e igual proporción señala lo mismo sobre la capacidad de prevenir delitos y sobre el grado de corrección en el uso de la fuerza física y de las armas, con un porcentaje que casi alcanza a ocho de cada diez agentes con valoración positiva sobre el nivel de profesionalismo y el respeto de los derechos humanos de los/as ciudadanos/as, indicando que en general estos aspectos de la institución policial son muy buenos o bastante buenos.

En cambio, se registra una mayoritaria valoración negativa en relación a la independencia con el poder político (58,9%), a la capacidad para prevenir la corrupción policial (59,1%) y el respeto que la institución policial tiene sobre los derechos de los/as trabajadores/as policiales (65,2%).

A grandes rasgos, no hay diferencias entre las percepciones del personal censado en la UR VIII y los/as policías relevados/as a nivel provincial o en las Unidades Regionales I (La Capital), II (Rosario), V (Castellanos) y IX (General Obligado).

Gráfico 12. ¿Cómo evalúa usted los siguientes aspectos de la institución policial en la actualidad en la Provincia de Santa Fe?



4. Recursos y capacidades policiales

En esta sección se propone un abordaje de los recursos materiales y operativos con los que cuentan los y las policías de la Unidad Regional VIII para desarrollar sus tareas habituales. Asimismo, se comentan los resultados acerca de su percepción sobre los principales inconvenientes con los que cuenta la institución policial en la actualidad.

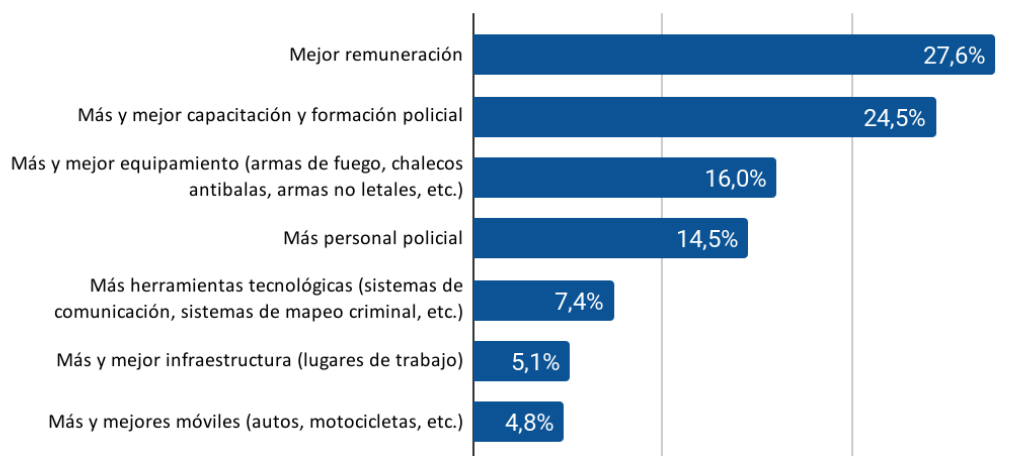
Al indagar en lo que necesita la policía para mejorar su trabajo, más de un cuarto del personal de la UR VIII demanda una mejora de la remuneración, mientras que un cuarto considera que se necesita más y mejor capacitación y formación policial. Paralelamente, alrededor del 15% indicó que se requiere de más y mejor equipamiento, mientras que otra proporción similar considera que es necesario más personal policial. En proporciones más contenidas, las opiniones se reparten entre la necesidad de herramientas tecnológicas, más y mejor infraestructura o mejores móviles.

Respecto a las restantes jurisdicciones, se encuentra que la opción más elegida en general fue el pedido por una mejor remuneración, que oscila entre el 23% y el 32% tanto en las Unidades Regionales I, V y IX como a nivel del total provincial; es decir, se trata de resultados similares a los de la presente Unidad Regional. Sin embargo, en la UR II, el porcentaje asciende sutilmente sobre la elección de esta opción, alcanzando un 35%.

Por su parte, la categoría “más y mejor capacitación y formación policial” también estuvo entre las opciones más elegidas en el resto de las Unidades Regionales con las que se está comparando.

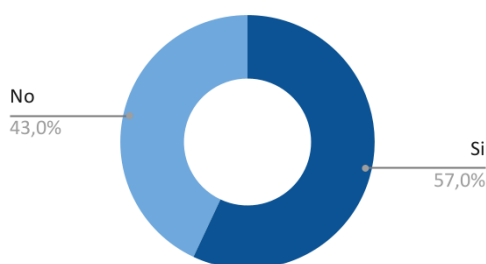
En cuanto a la necesidad de “más personal policial” la Unidad Regional VIII ocupa un lugar intermedio entre las distintas Unidades Regionales que se están comparando. En efecto, el porcentaje de policías que señala este problema (14,5%) es un poco menor que el registrado para las Unidades Regionales V y IX, 20,2% y 18,8%, respectivamente, pero más elevado que los visualizados para las Unidades Regionales I y II (10,2% y 7,2%, respectivamente).

Gráfico 13. ¿Qué es lo que más necesita la policía actualmente para hacer mejor su trabajo?



A continuación, se procuró indagar sobre la utilización de recursos propios por parte de las y los policías para el desarrollo de su trabajo ante la necesidad de suplir posibles deficiencias en la provisión de recursos de trabajo de la institución policial. En este sentido, de los/as censados/as de la Unidad Regional VIII, el 57% respondió que utiliza recursos propios no provistos por la policía provincial para el desempeño de sus tareas diarias. Es interesante contrastar este porcentaje de respuesta afirmativa junto con los arrojados a nivel provincial y en las Unidades Regionales I, II, V y IX superando en todos los casos el 50%, conformándose como la respuesta mayoritaria y alcanzando en algunos casos al 75% de los/as policías relevados (UR IX General Obligado).

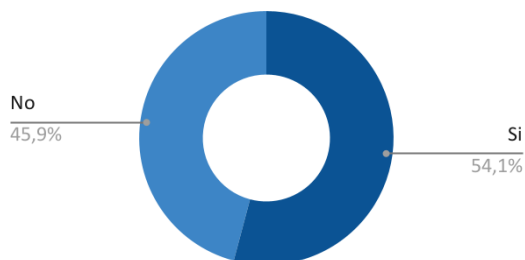
Gráfico 14. En el desempeño de sus funciones diarias, ¿usted utiliza recursos propios, no provistos por la policía? (Por ejemplo, usa una computadora propia o un automóvil propio para trabajar).



Por otra parte, al ser consultados/as con respecto a la provisión de elementos de protección personal para el desempeño de sus funciones diarias, más de la mitad (54,1%) de los/as efectivos de la UR VIII afirman contar con tales elementos como chalecos antibalas, arma reglamentaria y municiones, entre otros.

En tal sentido, los resultados arrojados tanto a nivel provincial como en las unidades regionales I, II y IX, son coincidentes al presentar respuestas afirmativas con un 59,5%, 58,7%, 61,3% y 51,1% respectivamente, mientras que en la Unidad Regional V el porcentaje de efectivos que afirman contar con los elementos de protección personal necesarios es inferior (47,6%).

Gráfico 15. En el desempeño de sus funciones diarias, ¿cuenta con los elementos necesarios de protección personal (chaleco antibalas, arma, municiones, etc)?

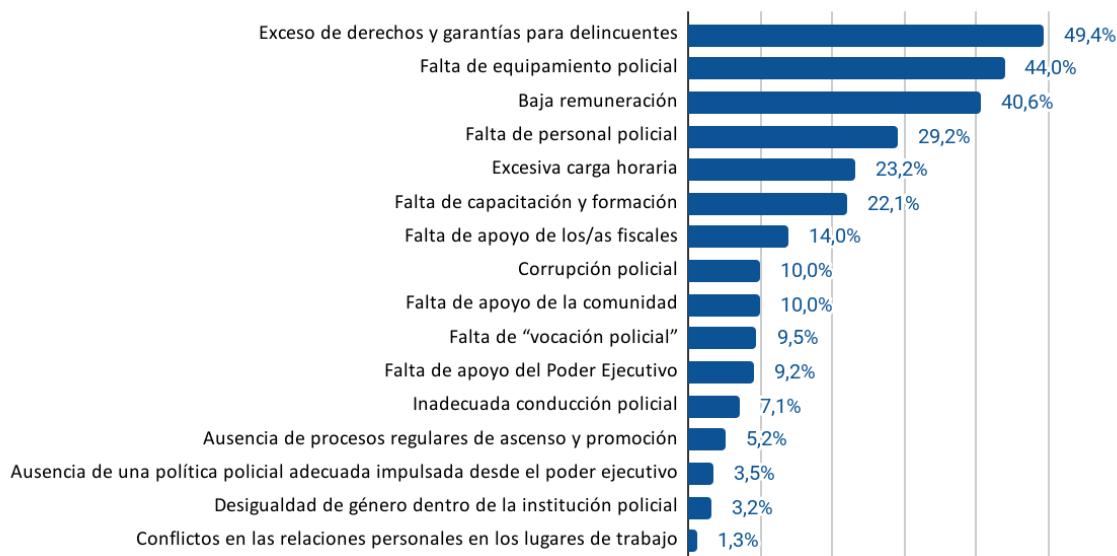


La última pregunta que se presenta en este apartado indaga sobre las opiniones de las y los policías sobre las principales problemáticas actuales de la institución policial. En esta pregunta, las respuestas permitían la opción múltiple de hasta tres problemáticas. Para casi la mitad de las/os respondientes de la UR VIII la principal

problemática de la institución policial es el “exceso de derechos y garantías para delincuentes”. Asimismo, las opciones “falta de equipamiento policial” y “baja remuneración” fueron elegidas por cuatro de cada diez policías como algunas de las principales problemáticas de la institución policial en la actualidad. La “falta de personal policial” aparece en cuarto lugar con casi un tercio de adhesiones entre las respuestas del personal policial de la Unidad Regional VIII. Por su parte, poco más de un quinto seleccionó la “excesiva carga horaria” y la “falta de capacitación y formación”. En orden de frecuencia, los/as efectivos indicaron la “falta de apoyo de los/as fiscales” (en torno al 15%) y las problemáticas “corrupción policial”, “falta de apoyo de la comunidad”, “falta de vocación policial” y “falta de apoyo del Poder Ejecutivo” fueron elegidas por uno/a de cada diez policías de la UR VIII. En general, a excepción de la opción por la corrupción policial, las problemáticas descritas se ubican por fuera del poder de acción de los/as propios/as policías, ya sea por falencias materiales y escasez de recursos como decisiones y acciones de agentes externos como los/as creadores/as de la legislación, encargados de dirigir las investigaciones como los/as fiscales e incluso la ausencia de apoyo por parte de la comunidad.

Al contrastar los problemas detectados por los/as policías de la UR VIII respecto a lo percibido a nivel provincial y en otras unidades regionales se encuentra, por un lado, una coincidencia parcial respecto a lo obtenido en las UR II y UR IX, donde las tres opciones más elegidas fueron la baja remuneración, la falta de equipamiento policial y el exceso de derechos y garantías para delincuentes. Sin embargo, las frecuencias de estas opciones son variantes entre las UR: en la órbita de la UR II (Rosario) el 62,8% de los/as respondentes indicó como principal problema la baja remuneración del trabajo policial (porcentaje que se acerca al 50% para los casos de General López y General Obligado), mientras que en estos últimos dos departamentos la opción elegida con mayor frecuencia como principal problema de la institución policial actual es el exceso de derechos y garantías para los/as delincuentes (que en Rosario fue especificada por uno de cada cuatro funcionarios/as policiales). Otra opción que aparece tanto a nivel provincial como en las UR I (La Capital) y UR V (Castellanos) es la falta de personal policial con frecuencia relativa variable (27,2% en La Capital, 32,5% a nivel provincial y 50,2% en Castellanos).

Más allá de lo descrito, la baja remuneración del personal y la falta de equipamiento policial aparecen en todos los casos dentro de los tres problemas principales, reafirmando el lugar que han ocupado tradicionalmente en las demandas institucionales.

Gráfico 16. Principales problemas que tiene la institución policial actualmente.

Nota: La suma de los porcentajes excede el 100% por tratarse de una pregunta de respuesta múltiple (cada policía podía elegir entre 1 y 3 opciones).

Principales resultados del módulo

En esta sección se buscó describir las percepciones en torno a los recursos, capacidades y problemas de la institución policial. Los resultados correspondientes a la UR VIII son ciertamente interesantes.

Por un lado, la necesidad de mejor remuneración aparece como una de las necesidades de la policía actualmente para hacer mejor su trabajo, así como también como uno de los principales problemas de la institución policial. Sin embargo, no es el problema más identificado por el personal relevado de la Unidad Regional VIII, apareciendo el exceso de derechos y garantías para los/as delincuentes como un problema grave para la mitad de los/as policías.

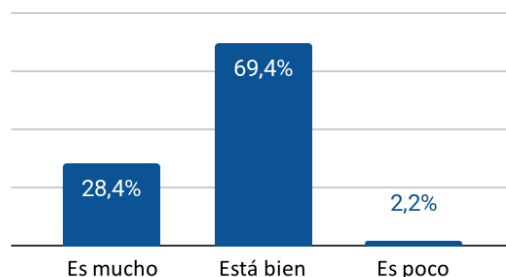
Al ser consultados/as por la utilización de recursos propios para la realización de sus funciones diarias, más de la mitad de los/as respondientes afirmaron utilizar recursos propios ante la falta de su provisión por parte de la institución policial. Paralelamente, al consultarse por la disponibilidad de elementos de protección para el desempeño laboral de los/as policías, más de la mitad afirmó contar con elementos de protección como chalecos antibalas y provisión de arma reglamentaria entre otros.

5. Experiencias y valoraciones sobre el bienestar laboral en la policía

En el Censo Policial 2020 se incluyeron una serie de preguntas con respecto al bienestar de los/as policías en tanto trabajadores/as en el marco de la institución policial.

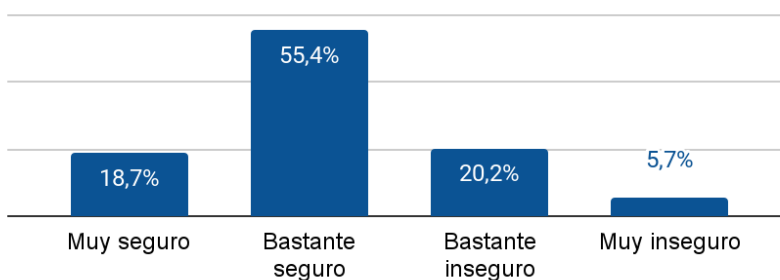
Se les pidió a las/os respondientes que realicen una valoración de la cantidad de horas que dedican a sus empleos. Siete de cada diez contestaron que esa cantidad les parece adecuada, y casi tres de cada diez consideran que es demasiado tiempo.

Gráfico 17. Usted considera que la cantidad de horas que trabaja...

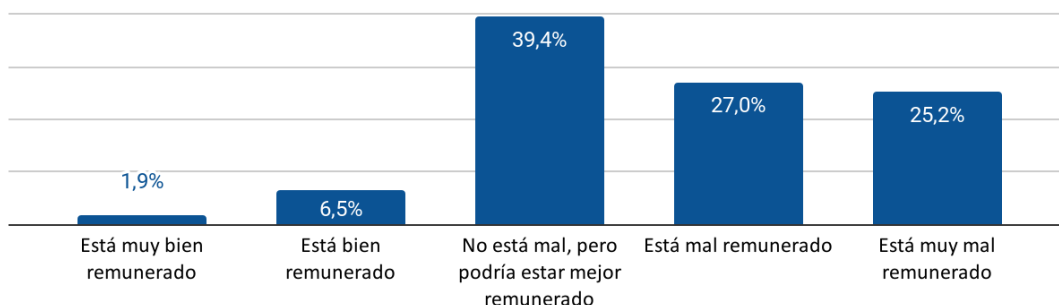


Por otro lado, se intentó explorar cómo se sienten los/as trabajadores/as policiales en el desempeño de su trabajo cotidiano en lo que hace a su seguridad. La caracterización del trabajo policial como riesgoso es un componente tradicional de su definición en la cultura policial y se encuentra relacionado con sus roles en relación al control del delito. En tal sentido, tres de cada cuatro policías respondieron que se sienten “bastante” o “muy seguros/as” realizando cotidianamente su trabajo policial.

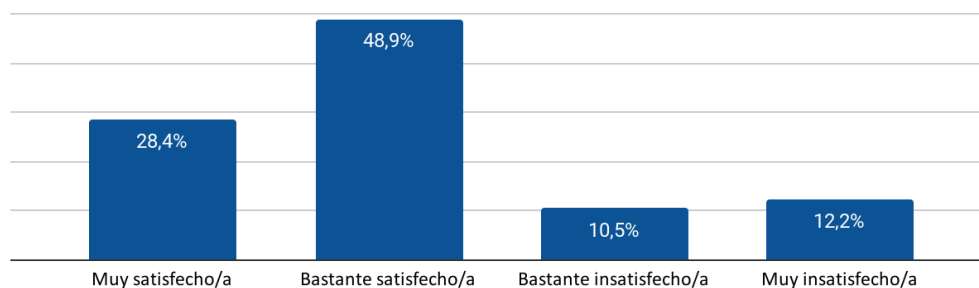
Gráfico 18. Con relación a su seguridad personal, ¿cómo se siente usted realizando cotidianamente su trabajo policial?



Asimismo, se les solicitó a los/as trabajadores/as policiales una valoración acerca de su remuneración como policías. La mitad de los/as respondientes considera que el trabajo policial está mal/muy mal remunerado, mientras que cuatro de cada diez optaron por la respuesta intermedia: la remuneración no está mal, pero podría estar mejor. En definitiva, las respuestas de evaluación positiva no superan el 10%, pues apenas un 6,5% de los/as policías de la UR VIII, dijeron que su trabajo está “bien remunerado” y menos del 2% dijo que está “muy bien remunerado”.

Gráfico 19. Usted considera que su trabajo

Por su parte, también se indagó sobre el nivel de satisfacción de los y las policías en relación a las oportunidades personales de asignación de destinos. En la Unidad Regional VIII se observa que casi ocho de cada diez policías se encuentran muy/bastante satisfechos/as. Esta proporción es similar a los valores que se observan en el resto de las jurisdicciones que se vienen comparando, con la excepción de la UR IX (General Obligado), departamento en el que el nivel de satisfacción con las oportunidades personales de asignación de destinos es superior, alcanzando a nueve de cada diez.

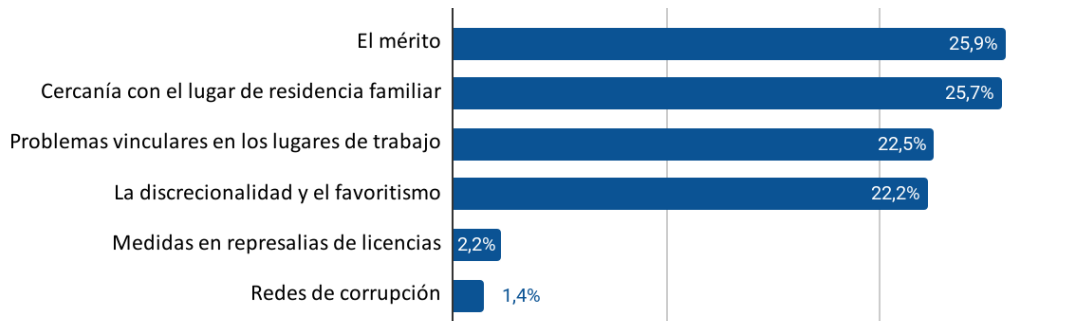
Gráfico 20. ¿Cuán satisfecho/a se encuentra usted con sus oportunidades personales de asignación de destinos?

Si bien una gran parte de la planta policial de la UR VIII se encuentra satisfecha con sus oportunidades de asignación de destinos, hay variabilidad en relación a las percepciones sobre el factor que condiciona la asignación a uno u otro destino. Para un cuarto de los/as respondientes el factor que influye en mayor medida en la asignación es el mérito, e igual proporción indicó como factor principal la cercanía con el lugar de residencia familiar. Paralelamente, para poco más de dos de cada diez respondientes, los problemas vinculares en los lugares de trabajo son el principal factor que influye a la hora de asignar destinos, mientras que igual proporción indicó que la asignación a un lugar de trabajo se ve influenciada por la discrecionalidad y el favoritismo. En menor proporción (en torno al 1% o 2%) algunos/as policías indicaron que se trata de medidas de represalias o redes de corrupción.

En todos los recortes jurisdiccionales comparados el mérito aparece como el factor más identificado por los y las policías como influyente a la hora de la asignación de destinos. Sin embargo, mientras que la cercanía con el lugar de residencia es la segunda opción más frecuentemente elegida en las UR VIII (General López) y UR IX (General Obligado), en el resto de las jurisdicciones no tiene tanto peso relativo esta opinión. Tanto

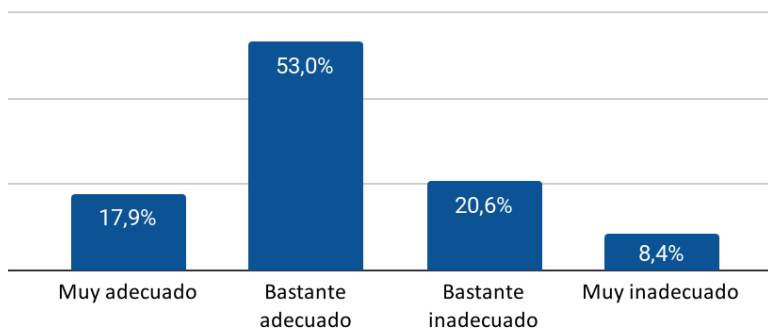
a nivel provincial como en las UR I (La Capital), II (Rosario) y V (Castellanos) entre el 25% y 30% de los y las funcionarios/as policiales indicó que el principal factor influyente en la designación de destinos es la discrecionalidad y favoritismo, convirtiéndose esta en la segunda opción más elegida en estos recortes territoriales. En todos los casos, son pocos/as los/as respondientes que indicaron como factores influyentes las redes de corrupción o las medidas en represalias de licencia.

Gráfico 21. En la asignación de destinos, ¿qué factor considera que influye en mayor medida?

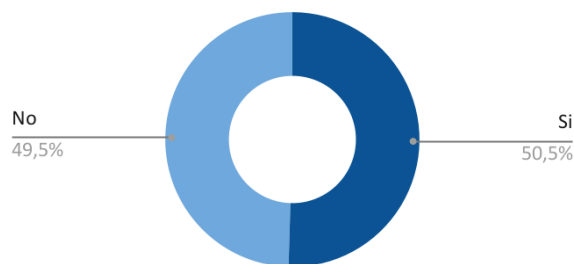


Otro aspecto que se observó a través del cuestionario del Censo Policial 2020 fue la evaluación del sistema para tomarse licencia por algún problema de salud que tiene a disposición la policía del departamento General Lopez. En total, siete de cada diez personas responde que es bastante/muy adecuado. Cifras similares se alcanzan a nivel provincial, en Castellanos y General Obligado, mientras que el porcentaje de satisfacción es levemente más bajo en La Capital y en Rosario (seis de cada diez).

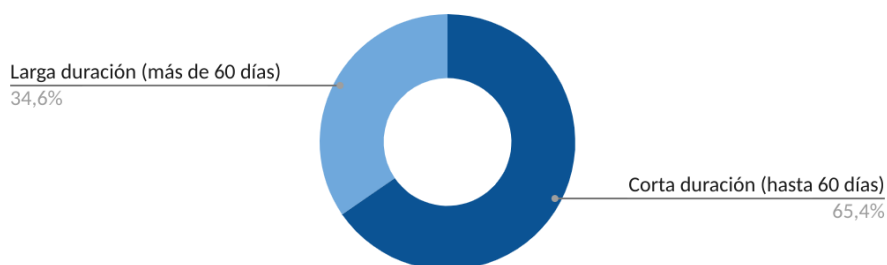
Gráfico 22. ¿Cómo evalúa el sistema para tomarse licencia por algún problema de salud?



Continuando con la cuestión de las licencias, 5 de cada 10 policías de la UR VIII solicitaron licencias por problemas de salud. La proporción es similar a la registrada a nivel provincial, mientras que en las UR de los departamentos La Capital, Rosario y Castellanos alrededor de seis de cada diez policías han solicitado licencia por algún problema de salud. En General Obligado, por su parte, la porción de funcionarios/as policiales que ejercieron alguna vez este derecho es inferior (en torno a cuatro de cada diez).

Gráfico 23. ¿Ha solicitado licencia por algún problema de salud?

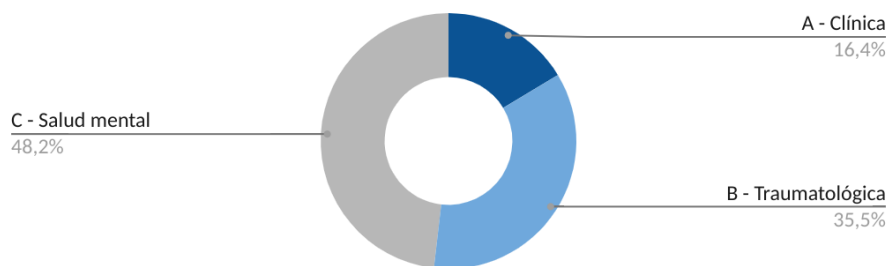
Por su parte, del total de personas que solicitaron licencias en la Unidad Regional VIII (General López), más de seis de cada diez fueron de corta duración (menores a 60 días). Esta proporción es levemente mayor a nivel provincial y en los departamentos La Capital, Rosario y General Obligado, ascendiendo a entre el 70% y el 75% de los/as policías que solicitaron licencia según el caso.

Gráfico 24. ¿Qué tipo de licencia solicitó?

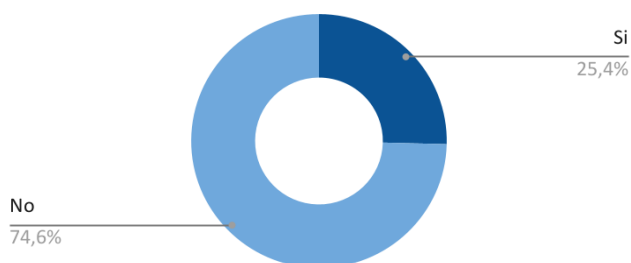
Paralelamente, del total del personal policial que solicitó licencias en la UR del departamento General López, en el 48,2% de los casos se trató de patologías relacionadas con la salud mental, el 35,5% fueron traumatológicas y el 16,4%, clínicas.

Comparativamente, destaca el porcentaje de policías que solicitaron licencias por patologías de salud mental, que resulta casi 15 puntos porcentuales superior a lo registrado a nivel provincial, con porcentajes de licencias traumatológicas y clínicas algo inferiores.

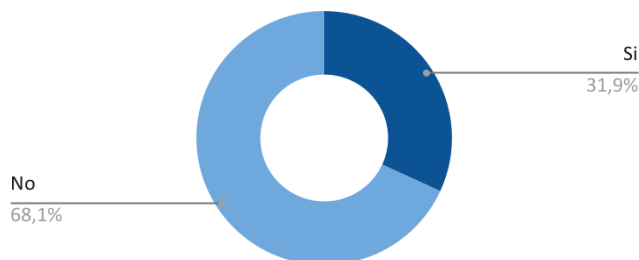
La UR VIII es el recorte departamental en el que las patologías de salud mental son las más prevalentes sobre el total de licencias solicitadas: mientras que aquí se alcanzan casi la mitad de las licencias, en las UR I y UR V se acercan a cuatro de cada diez, con una cifra más contenida en el caso de las UR II y UR IX (en torno a tres de cada 10). En estas últimas UR cobran mayor peso relativo las licencias traumatológicas, superando al 45% del total de licencias en el caso de la UR II (Rosario). Respecto a las licencias clínicas, en General López se registra un porcentaje más contenido que en el resto de las UR, con cerca del 25% en los casos de UR I, UR II y UR V, y del 33% en la UR IX.

Gráfico 25. ¿Cuál es el tipo de patología por la cual pidió la licencia?

El Censo Policial 2020 también se propuso averiguar la cantidad de personal que había sufrido accidentes de trabajo. En el departamento General López, un cuarto respondió que alguna vez experimentó este tipo de situaciones. Este porcentaje es más contenido en La Capital y Rosario (donde la experiencia fue sufrida por el 35% y 40% del personal, respectivamente). En cambio, en General López y General Obligado, la cantidad es mucho más baja (un cuarto y un quinto sobre el total de cada unidad regional, respectivamente).

Gráfico 26 ¿Ha sufrido accidentes de trabajo?

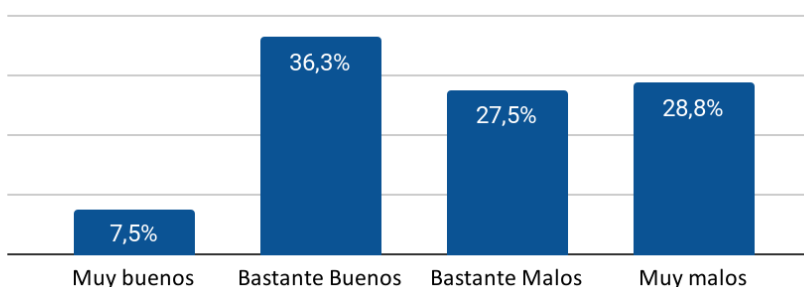
Del total de personas que afirmó haber sufrido un accidente de trabajo en el departamento General López, el 31,9% responde tener alguna discapacidad o problema de salud crónico como secuela. Esta proporción llega a tres de cada diez policías a nivel provincial, en La Capital y en Rosario, cifras similares a las observadas en General López. En General Obligado y en Castellanos la proporción de empleados/as policiales que quedaron con alguna discapacidad o problema de salud crónico como consecuencia de un accidente de trabajo es inferior, rondando el 16,8% y el 21,3% respectivamente.

Gráfico 27. Debido a un accidente de trabajo, ¿ha quedado con alguna discapacidad o problema de salud crónico?

Asimismo, al total de personas que experimentó un accidente de trabajo, también se les preguntó cómo evaluaban los servicios brindados por la Dirección Provincial de Autoseguro de Riesgos del Trabajo. En el departamento General López, poco más de cuatro de cada diez respondientes se encuentra satisfecho, considerando que los servicios brindados son bastante o muy buenos. Sin embargo, alrededor del 56% opina lo contrario mostrando algún grado de disconformidad.

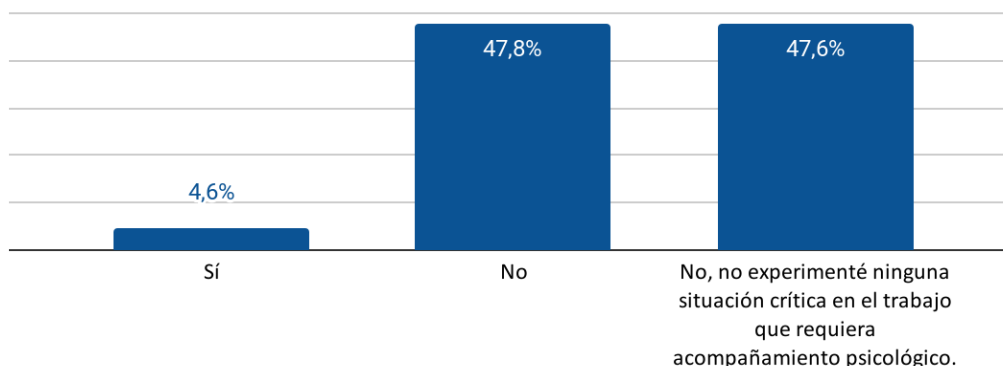
En La Capital, el nivel de conformidad es mayor: seis de cada diez da una respuesta positiva. Algo similar ocurre en Rosario y en Castellanos, donde poco más de la mitad de los respondientes también se encuentran satisfechos. En General Obligado, por su parte, se registra una situación similar a la descrita para General López y más de la mitad considera que los servicios fueron bastante o muy malos.

Gráfico 28. ¿Cómo evalúa los servicios brindados por la DIPART (Dirección Provincial de Autoseguro de Riesgos del Trabajo) a partir de su accidente?



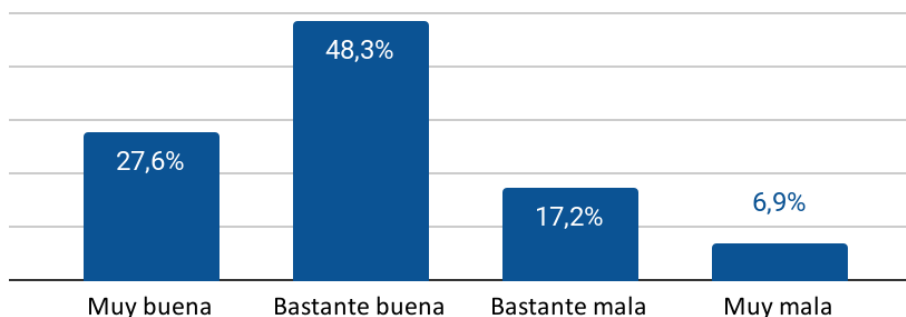
Otra de las cuestiones que se indagó en el Censo Policial 2020 fue si hay acompañamiento psicológico en casos de situaciones críticas experimentadas en el trabajo. En primer lugar, se observa que cinco de cada diez personas reconoce haber experimentado algún tipo de situación con estas características. De estas personas, casi todas dicen no haber recibido acompañamiento psicológico.

En La Capital, en Rosario y en el departamento Castellanos la proporción de empleados/as policiales que transitaban por situaciones críticas supera la mitad, alcanzando a seis de cada diez. Aunque en General Obligado es menor el porcentaje de policías que experimentó situaciones de este tipo, en todas las jurisdicciones se repite un patrón común: una mínima parte afirma haber recibido acompañamiento psicológico.

Gráfico 29. Ante una situación crítica que usted experimentó en el trabajo, ¿contó con acompañamiento psicológico?

Por último, a las pocas personas que dicen haber recibido acompañamiento psicológico se les preguntó luego cómo evaluaban la atención recibida. La mayoría (tres de cada cuatro) la definió como bastante buena o muy buena.

Si bien en General López el 75% evaluó la atención como muy/bastante buena, en otras jurisdicciones de la provincia este indicador presenta cifras superiores. En La Capital y Rosario, la proporción es ocho de cada diez, mientras que a nivel provincial, en Castellanos y en General Obligado, nueve de cada diez opinan de esta manera.

Gráfico 30. ¿Cómo evalúa la atención recibida?

Principales resultados del módulo

En el presente módulo se mostraron resultados que permiten describir las experiencias y valoraciones en torno al bienestar policial en la Unidad Regional VIII. Los resultados son elocuentes.

En total, casi siete de cada diez respondientes de la UR VIII se encuentran satisfechos/as con la cantidad de horas que trabajan, pero la porción restante se sienten demasiado exigidos/as. Se trata de un porcentaje importante. La misma proporción se repite al indagar si el personal se siente seguro mientras realiza su trabajo: mientras que siete de cada diez responden afirmativamente, el tercio restante se siente bastante o muy inseguro/a realizando cotidianamente su trabajo policial. A su vez, en relación a la valoración de sus remuneraciones, más de la mitad del personal de la Unidad Regional

VIII considera que su trabajo está mal/muy mal remunerado. Estos datos son elocuentes porque muestran la existencia de un “núcleo duro” de malestar en relación a la carga horaria, la protección laboral y la remuneración.

En lo que respecta al destino laboral no se aprecia esta sensación generalizada de malestar. La gran mayoría -casi ocho de cada diez- afirma estar bastante o muy satisfecho/a con el destino en el que actualmente se desempeña. Al preguntar por los factores que influyen en la asignación de destino, no hay una respuesta fuertemente predominante. Sin embargo, mientras que una buena parte menciona factores como el mérito personal o la cercanía con el lugar de residencia familiar, para otra porción los problemas vinculares en el lugar de trabajo y la discrecionalidad y el favoritismo son los factores fundamentales.

Luego, se presentaron distintas preguntas para describir las percepciones de cuestiones vinculadas con el cuidado y la salud. La mitad de los/as trabajadores/as policiales de la UR VIII pidió alguna vez licencias de salud. La mayor parte de estas licencias fueron de corta duración (menores a 60 días), y prácticamente en la mitad de los casos se trató de una licencia por patologías de salud mental.

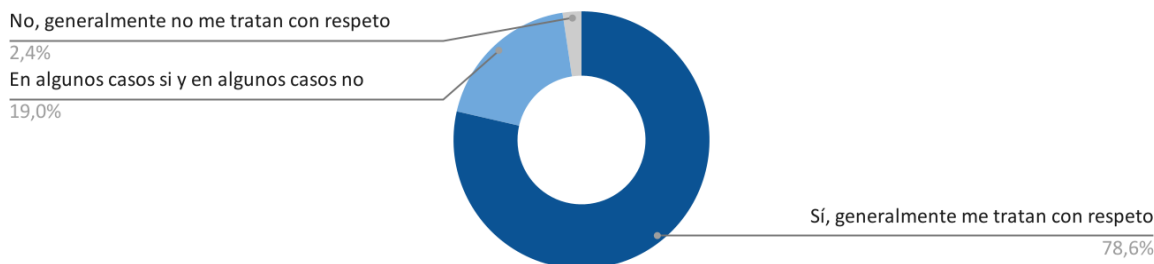
Paralelamente, un cuarto de los/as respondientes de esta Unidad Regional afirma haber tenido un accidente de trabajo, y casi un tercio de este total manifiesta haber quedado con alguna discapacidad o problema crónico producto del mismo. De aquellas personas afectadas por un accidente de trabajo, más de la mitad afirmó que los servicios brindados por la DIPART han sido bastante/muy malos.

Finalmente, se contabiliza el número de personas que han recibido acompañamiento psicológico en situaciones críticas. Al respecto, más de la mitad de los/as respondientes respondió implícitamente haber atravesado por experiencias críticas en su trabajo, sin embargo, prácticamente ninguna de las personas que tuvo experiencias con estas características afirmó haber recibido acompañamiento psicológico por parte de la institución policial. A pesar de ello, los/as pocos/as trabajadores/as que sí contaron con acompañamiento psicológico consideran que fue bueno/muy bueno.

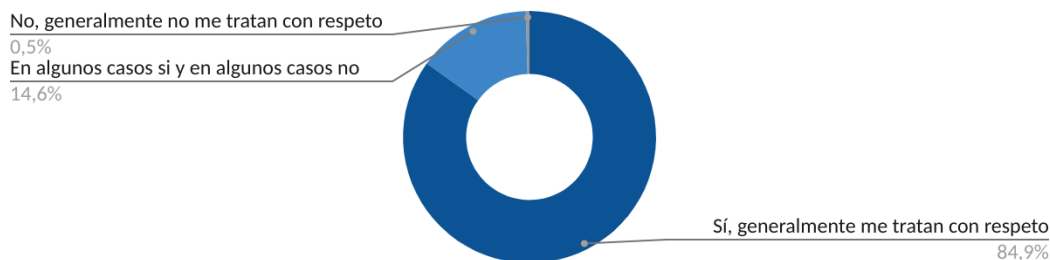
6. Relaciones con superiores y pares en el marco del trabajo policial

En el Censo Policial 2020 se incluyó un bloque de preguntas destinadas a indagar en las relaciones de los/as trabajadores/as policiales con sus colegas y superiores en el ámbito de trabajo.

En general, más de tres cuartas partes del personal censado en la Unidad Regional VIII considera que sus superiores los/as tratan con respeto. Dentro del resto, un 19% de los/as respondientes identifica malos tratos de manera intermitente y apenas un 2,4% reconoce un maltrato cotidiano. Los números son similares en todos los recortes jurisdiccionales.

Gráfico 31. En su trabajo, ¿sus superiores lo/la tratan a usted con respeto?

Los porcentajes son prácticamente iguales cuando se pregunta si hay un trato respetuoso entre colegas. En este caso, más de ocho de cada diez afirman que sí, cerca del 15% reconoce malos tratos de manera intermitente y un porcentaje ínfimo sostiene que el trato no es respetuoso entre compañeros/as. El mismo tipo de respuestas se presenta en todos los recortes jurisdiccionales.

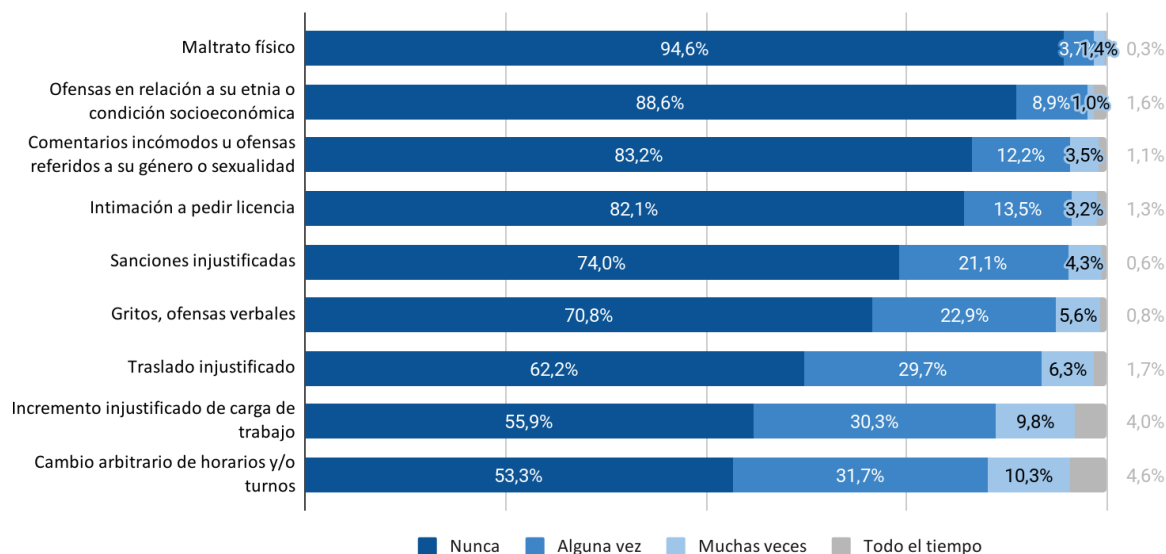
Gráfico 32. ¿Es usted tratado/a con respeto en su trabajo por sus compañeros/as?

En el Censo Policial 2020 también se les preguntó a los/as policías de la Unidad Regional VIII si en su relación con sus superiores habían sido víctimas de ciertas acciones puntualmente descritas en la consulta. Cerca de la mitad de los/as funcionarios/as policiales declara que sus superiores le han incrementado de manera injustificada la carga de trabajo o tuvieron un cambio arbitrario de turnos y horarios laborales alguna vez, muchas veces o todo el tiempo. Asimismo, cuatro de cada diez indica haber sufrido traslados injustificados (un 30% alguna vez y un 8% muchas veces o de forma constante). Entre un 25% y un 30% indica haber sufrido al menos alguna vez sanciones injustificadas, gritos y ofensas verbales por parte de sus superiores (con un 5%/6% refiriendo a que se trata de experiencias frecuentes), y alrededor de un 15% indicó sentirse intimidado/a a pedir licencia. Una porción similar de empleados/as policiales afirmó haber sufrido alguna vez comentarios incómodos debido al género o la sexualidad, un tercio de los cuales indicó sufrírselos más de una vez. Asimismo, alrededor de uno de cada diez policías fueron ofendidos por su etnia y/o condición socioeconómica al menos una vez, y cerca de un 5% del personal de I UR VIII indicó haber sido maltratados/as físicamente por su/s superior/es al menos una vez.

Estas proporciones son relativamente similares entre el total provincial y las tres jurisdicciones con menor densidad demográfica (UR V, UR VIII y UR IX). Sin embargo, hay diferencias entre las respuestas apreciadas en la Unidad Regional VIII y en los

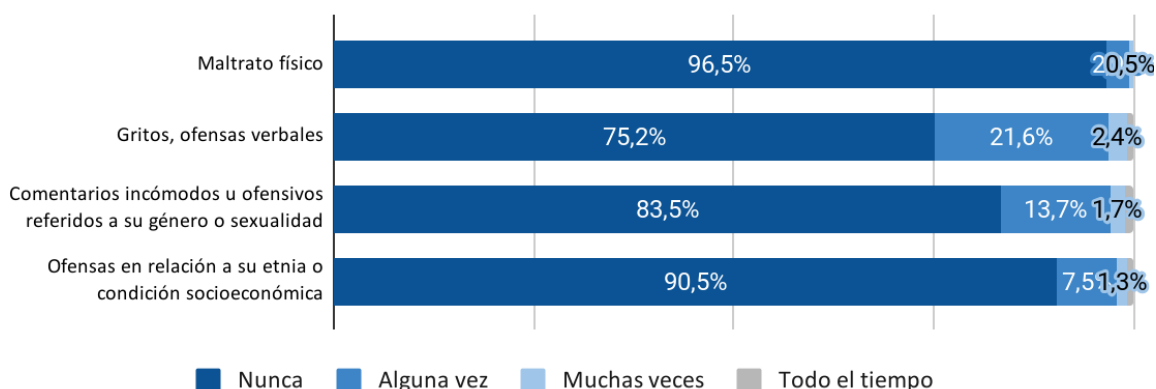
departamentos La Capital y Rosario: para todas las acciones consultadas, las UR I y II muestran una proporción mayor de respondientes que manifiestan haber sido víctima de alguna acción repudiable por parte de un superior.

Gráfico 33. ¿Ha sido usted víctima de alguna de las siguientes acciones por parte de algún superior?



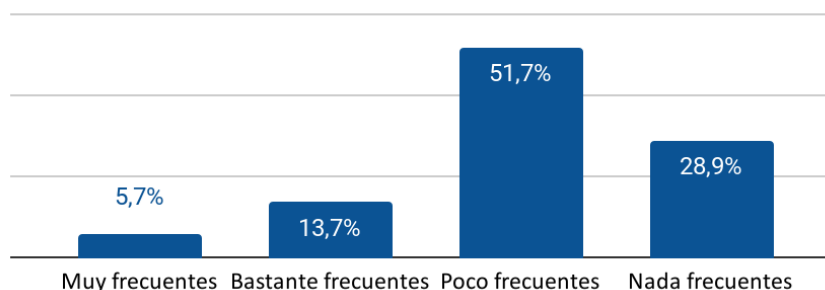
En el mismo orden, se les consultó a los y las trabajadores/as de la Unidad Regional VIII si habían sido víctimas de las acciones anteriormente descritas pero por parte de sus compañeros/as de trabajo. Las cifras son similares a las descritas en lo referido a los superiores: cerca de un cuarto de los respondientes padeció gritos y ofensas verbales, casi dos de cada diez recibió comentarios incómodos u ofensivos referidos a su género o sexualidad, y en menor proporción algunos afirmaron haber padecido maltrato físico u ofensas en relación con su etnia o condición socioeconómica alguna vez.

Estas proporciones son similares a las que se observan tanto a nivel provincial como en los departamentos La Capital y Rosario. Lo mismo ocurre en Castellanos y General Obligado. Las principales diferencias se presentan en la categoría de gritos y ofensas verbales: la cantidad que afirma haber tenido este tipo de experiencias es menor en las unidades regionales con menor densidad demográfica.

Gráfico 34. ¿Ha sido víctima de alguna de las siguientes acciones por parte de alguien que trabaje con usted (excluyendo a sus superiores)?

También se exploraron las percepciones en torno a la frecuencia de maltrato por parte de los/as superiores a los/as subordinados/as. En la Unidad Regional VIII prácticamente un quinto de los/as policías afirman que este tipo de acciones sucede con frecuencia. Sin embargo, ocho de cada diez responde que este tipo de situaciones es poco o nada frecuente.

Estos guarismos son similares a los que se presentan en relación al total provincial, y en las jurisdicciones departamentales, aunque con una mayor prevalencia en las UR I (La Capital), II (Rosario) y V (Castellanos), con alrededor del 25% de los y las policías indicando que los maltratos de superiores a subordinados/as son bastante/muy frecuentes. En General Obligado y General López, esta cifra no alcanza el 20%.

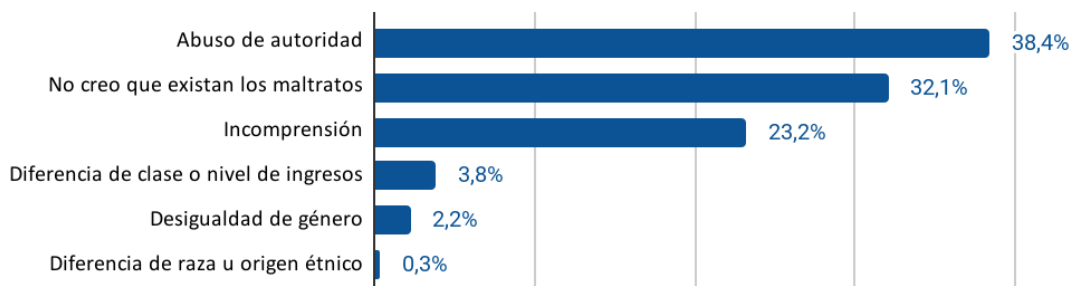
Gráfico 35. En la institución policial, ¿con qué frecuencia considera que los/as superiores maltratan a los/as subordinados/as?

Por otro lado, también se les preguntó a los/as policías por las principales causas que originan el maltrato del personal superior hacia los/as subordinados/as en la institución. En General López, cerca de cuatro de cada diez policías consideran que la principal causa de maltratos por parte del personal superior es el abuso de autoridad; mientras que poco más de dos de cada diez considera a la incomprensión como el principal motivo, registrándose con menor frecuencia quienes consideran a la diferencia de clase o nivel de ingresos como la causa principal. Es dable destacar que tres de cada diez respondientes dijo que no cree que existan maltratos dentro de la institución.

Estos porcentajes también son similares a los que se presentan a nivel provincial y en las restantes unidades regionales que aquí se comparan. Sin embargo, en General

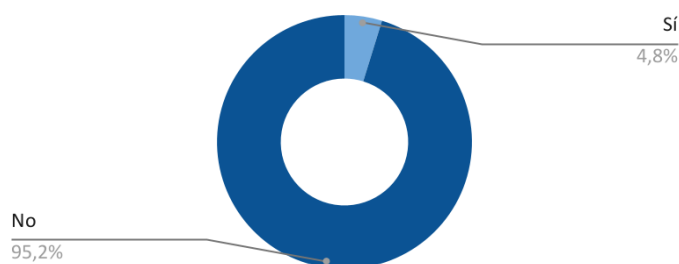
López, al igual que en General Obligado, el porcentaje de quienes consideran que no existe el maltrato es superior que en el resto de los recortes territoriales.

Gráfico 36. ¿Cuál considera usted que es la causa principal de los maltratos del personal superior al personal subordinado en la institución policial?



Frente a la pregunta de si han denunciado alguna vez este tipo de maltratos al interior de la policía, más de nueve de cada diez policías responde que no lo ha hecho. Esta proporción es exactamente la misma en todos los recortes jurisdiccionales que se comparan.

Gráfico 37. Usted, ¿ha denunciado alguna vez este tipo de maltratos en alguna sección al interior de la policía?

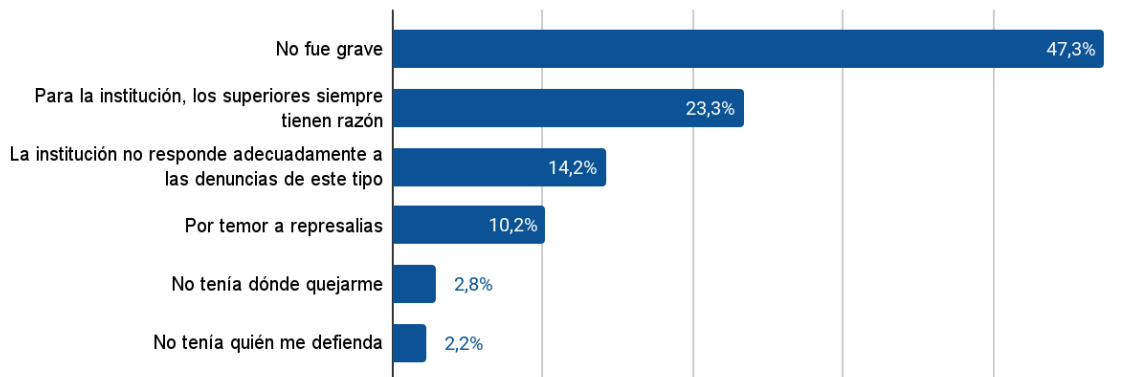


Ahora bien, al indagar en las principales razones por las cuales no se denunciaron hechos de este tipo, se observa que cerca de la mitad de los y las policías indicó que el/los maltrato/s no fue/ron grave/s como para proceder a realizar la denuncia; por su parte, 2 de cada 10 esgrime como motivo que para la institución policial los/as superiores siempre tienen la razón. A su vez, alrededor de un 15% respondió que nunca lo hizo porque la institución no responde adecuadamente a las denuncias de este tipo, y un porcentaje levemente menor por temor a represalias. Finalmente, en proporciones que no alcanzan al 3%, los y las policías respondieron no haber realizado la denuncia porque no tenían donde quejarse o no tenían quien los defendiera.

A nivel provincial, el porcentaje de policías que no denuncia por considerar que el maltrato careció de gravedad es similar al aquí registrado, al igual que en La Capital y en Rosario. Sin embargo, en estas jurisdicciones, la proporción de policías que considera que para la institución los/as superiores siempre tienen la razón es algo más contenido: 20%. Por su parte, General López comparte guarismos que se asemejan a General Obligado en

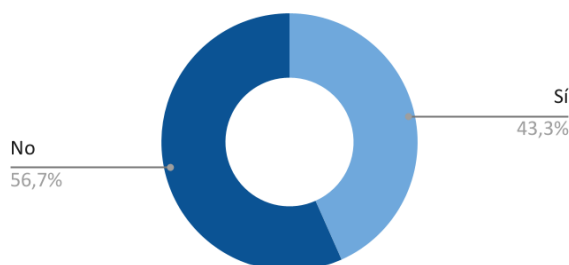
estas dos categorías, mientras se aleja unos puntos porcentuales de Castellanos; en el resto de las categorías, los guarismos son similares en las tres jurisdicciones territoriales.

Gráfico 38. ¿Cuál es la razón principal por la que no denunció el maltrato?



Finalmente, la última pregunta de este módulo indaga sobre la satisfacción con el tratamiento dado a la denuncia entre quienes han denunciado maltratos en alguna sección al interior de la policía. Los resultados muestran que más de la mitad de los/as denunciante no se encuentran satisfechos con el tratamiento que se le dio a su denuncia. El porcentaje de denunciante insatisfechos es similar al registrado a nivel provincial (58,3%), pero mucho más bajo que el registrado en La Capital (60%) Rosario (66,7%) y Castellanos (67,7%). General Obligado es la UR con menor nivel de insatisfacción dentro de las abordadas (45,8%).

Gráfico 39. ¿Está usted satisfecho/a con el tratamiento que se le dio a su denuncia por abuso o maltrato?



Principales resultados del módulo

En este módulo se indagaron las relaciones entre pares y superiores al interior de la institución policial en el departamento General López. En este sentido, cerca de un quinto de los/as respondientes dijo que en determinadas circunstancias no reciben un trato respetuoso por parte de sus superiores, existiendo también tratos no respetuosos de parte de compañeros/as en el ámbito laboral aunque de manera menos frecuente.

Se preguntó además qué tipo de acciones ofensivas tendían a perpetrar los/as superiores y los/as compañeros/as. En relación a sus superiores, se destacan tres acciones ligadas a la carga de trabajo y al lugar donde desarrollan las funciones, así un tercio de las y los policías reconocen el cambio arbitrario de horario o de turnos como una de las

acciones sufridas alguna vez durante su carrera policial, mismo porcentaje que reúnen el incremento injustificado de carga de trabajo y el traslado injustificado. Por su parte, dentro de las acciones que se despliegan en el trato entre compañeros/as de trabajo, se destacan los gritos y ofensas verbales (21,6%) y los comentarios incómodos u ofensivos referidos a su género o sexualidad (13,7%) .

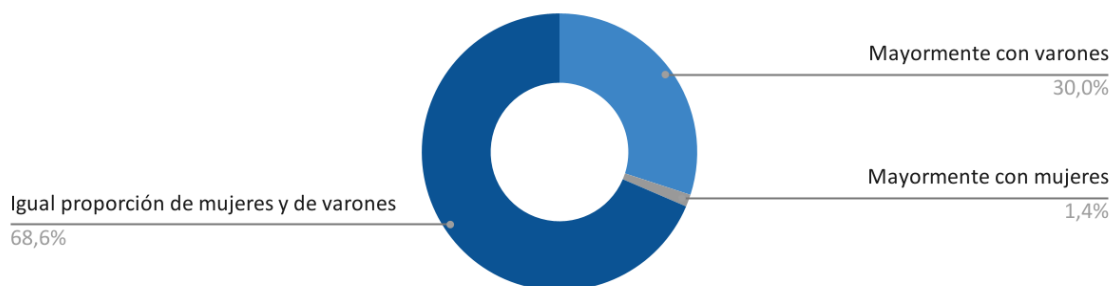
En la inmensa mayoría de los casos estos hechos nunca se denunciaron. En 4 de cada 10 hechos los y las policías no consideraron de gravedad lo ocurrido para ameritar una denuncia. Por su parte, dos de cada diez indicó no haber denunciado nunca hechos de este tipo porque para la institución policial los/as superiores siempre tienen la razón. Paralelamente, es dable destacar que cerca de un sexto de los/as policías contestó que la institución no responde en forma adecuada a este tipo de denuncias y 1 de cada 10 indicó no haber denunciado por temor a represalias.

7. Mujeres en la institución y el trabajo policial

En los últimos años, en la Policía de la Provincia de Santa Fe -como en otras jurisdicciones de nuestro país- se ha producido un sensible incremento del volumen de mujeres que ingresan a la institución policial, aunque siguen siendo una minoría en el conjunto de los policías. Como ya vimos el universo de respondientes de la Unidad Regional VIII se compone en un 33,7% de mujeres frente a un 65,9% de varones policías. Se les solicitó entonces a los/as policías de la UR VIII que evalúen, en general, el ingreso de mujeres a la Policía.

En primer lugar, se observa que tres de cada diez policías de la UR VIII prefieren trabajar mayormente con varones. Se trata de un porcentaje similar al registrado a nivel provincial donde la elección de tal opción llegó al 32,2% y también son valores similares a los observados en las UR I y UR II. Por su parte, es increíblemente baja la cantidad de personal que respondió que preferiría trabajar mayormente con mujeres (se trató de una constante en todas los recortes jurisdiccionales). Aun así, la respuesta “igual proporción de mujeres y de varones” fue la opción mayoritaria en todas las unidades regionales y a nivel provincial.

Gráfico 40. ¿Con qué proporción de varones y mujeres prefiere trabajar usted?



También se preguntó al personal si consideraba que era mejor que a su espacio lo conduzca un policía varón o una policía mujer. Para más de tres cuartas partes de los/as respondientes de la UR VIII, el género de la persona en el cargo de conducción es indiferente. No obstante, alrededor del 15% de los/as policías censados/as en la UR VIII

expresa una preferencia por el sexo masculino en los espacios de conducción. Nuevamente se trata de un porcentaje similar al arrojado en los resultados a nivel provincial y en las Unidades Regionales I y II. Sin embargo, la elección por la preferencia de un varón en un cargo de conducción registró porcentajes mayores en las Unidades Regionales V y IX, superando en ambas el 20%.

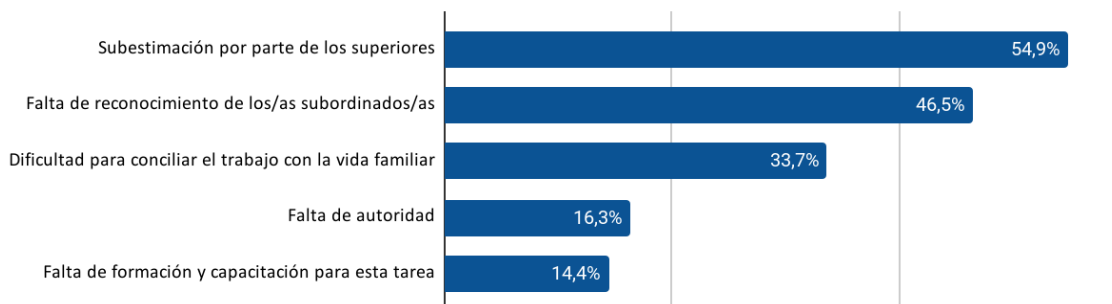
Destaca el comparativamente bajo porcentaje de personas que prefieren ser conducidos/as por mujeres. En estos casos, el número promedia el 5% en todos los recortes jurisdiccionales y a nivel provincial.

Gráfico 41. De acuerdo a su experiencia, ¿usted considera que es mejor que a su espacio de trabajo lo conduzca un policía varón o una policía mujer?



Por su parte, se les solicitó al personal policial relevado en la UR VIII que indiquen a su parecer cuáles eran las principales dificultades que tenían las mujeres en los cargos de mando. Más de la mitad de los/as respondientes indicaron la “subestimación por parte de los/as superiores” y casi la mitad señaló como dificultad la “falta de reconocimiento de los/as subordinados/as”. Para un tercio de los/as respondientes, en cambio, la principal dificultad es “la conciliación entre el trabajo y la vida familiar”. Con un menor porcentaje aparecen la falta de autoridad y la falta de formación y capacitación para el desempeño de la tarea de mando (aproximadamente un 15% de los/as policías para ambas opciones).

A nivel provincial, los resultados son similares arrojando una igual jerarquización de las opciones. En la UR I se repite esta misma distribución de frecuencias, aunque es levemente inferior el porcentaje que considera como una de las principales dificultades la conciliación entre el trabajo y la vida familiar (27,1%). Asimismo, en la UR II tuvo un poco menos de presencia la opción “falta de reconocimiento por parte de los/as subordinados/as” (43,2%). En cambio, los resultados en las Unidades Regionales V y IX son muy parecidos a los observados en la UR VIII, aunque la principal diferencia se encuentra en la categoría “dificultad para conciliar la vida familiar y laboral”, elegida por un cuarto de los/as respondientes de la UR V y UR IX, mientras en esta Unidad Regional VIII, fue elegida por un tercio de los/as respondientes.

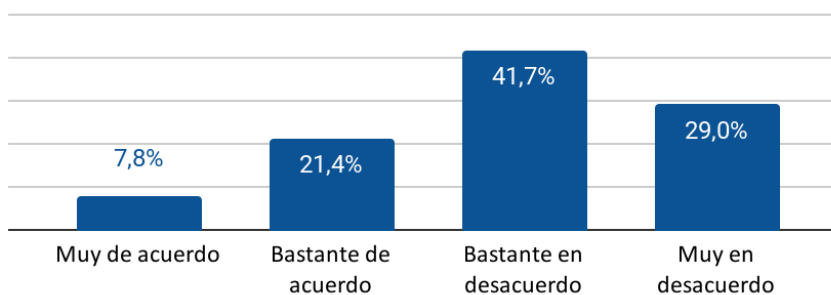
Gráfico 42. Principales dificultades para las mujeres en los cargos de mando

Nota: La suma de los porcentajes excede el 100% por tratarse de una pregunta de respuesta múltiple (cada policía podía elegir más de una opción).

Pese al incremento de la cantidad de mujeres policías a lo largo de las últimas décadas, perdura dentro de la cultura policial una afirmación recurrente en cuanto a que ciertas tareas policiales sólo pueden ser desempeñadas por varones policías, en función de una serie de supuestas características que los distinguen de las mujeres policías. Se suele mencionar, por ejemplo, el trabajo de los grupos tácticos. De cada diez policías censados/as, siete se encuentran bastante o muy en desacuerdo con la afirmación que proponía que hay tareas dentro de la actividad policial que sólo pueden desempeñar los varones policías, mientras que tres de cada diez están bastante o muy de acuerdo.

Comparativamente, el porcentaje de encuestados/as a favor de esta afirmación es similar a lo registrado a nivel provincial y en la UR I (Rosario), mientras que en el resto de los recortes departamentales (UR I, V y IX) el porcentaje es superior.

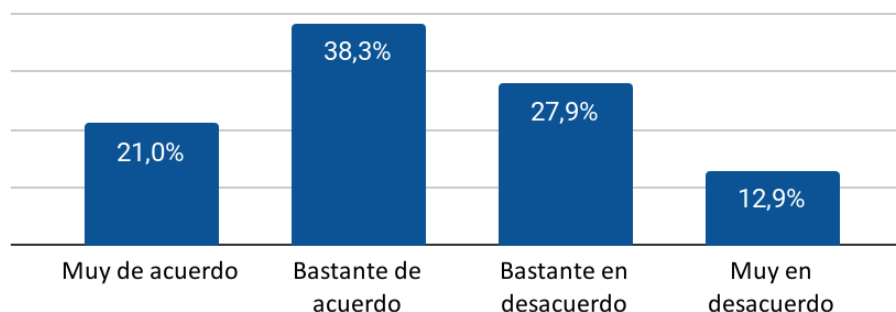
Gráfico 43. Se dice comúnmente que hay tareas dentro de la actividad policial que sólo pueden ser desempeñadas por los varones, en función de unas características que les son propias (por ejemplo, el trabajo de los grupos tácticos). ¿Está usted de acuerdo con esta afirmación? ¿Está usted de acuerdo con esta afirmación?



Seguidamente, continuando con la misma lógica se les preguntó a los/as respondientes su nivel de acuerdo con afirmaciones acerca de que hay tareas dentro del trabajo policial para las que las mujeres policías son particularmente aptas por el hecho de ser mujeres como, por ejemplo, la atención al público en las comisarías. En la UR VIII, 6 de cada 10 personas encuestadas se encuentran bastante o muy de acuerdo con esta afirmación mientras que cuatro de cada diez, opinan lo contrario.

Prácticamente, la misma distribución se presenta a nivel provincial, y en las UR I, V y IX, mientras que en Rosario la proporción de policías que concuerdan con la afirmación apenas sobrepasa al 50%.

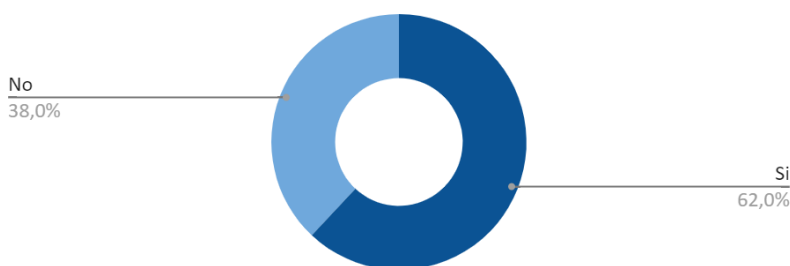
Gráfico 44. Se dice comúnmente que hay tareas dentro de la actividad policial para las cuales las mujeres son particularmente aptas por el hecho de ser mujeres (por ejemplo, la atención al público en comisarías). ¿Está usted de acuerdo?



En virtud de las especificidades que enfrentan las mujeres policías, se decidió propiciar un espacio específico en el Censo Policial 2020 para esta porción del personal policial: un apartado especial con una serie de preguntas destinado únicamente a las mujeres policías. En la Unidad Regional VIII respondieron un total de 212 mujeres.

En este módulo específico, en primer lugar, se introdujo un bloque de preguntas sobre la experiencia de la maternidad como trabajadoras policiales. En este sentido, se les preguntó a las mujeres policías si estuvieron embarazadas durante su trayectoria en la institución policial. Más de seis de cada diez transitaron por esa experiencia. Se trata de una proporción idéntica a la registrada para la provincia, la UR II y V. Pero más baja que la obtenida para la Unidad Regional I (67,2%). Sólo en la UR IX se presenta una proporción aún menor (57,1%).

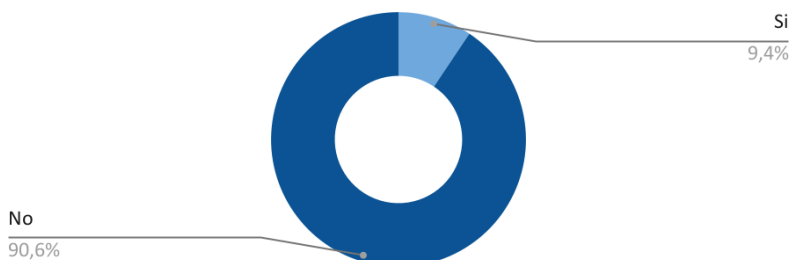
Gráfico 45. ¿Ha estado usted embarazada durante su trayectoria en la institución policial?



Por otro lado, se les preguntó a todas las mujeres policías si existe un lactario en su lugar de trabajo. La inmensa mayoría, nueve de cada diez, afirmó que no existe. Esto revela una carencia estructural para las mujeres policías que han atravesado un embarazo a lo largo de su trayectoria en la institución.

Tanto a nivel provincial, como en las Unidades Regionales I, II y IX las cifras son similares, con un porcentaje aún más alto en la Unidad Regional V donde el 96,6% de mujeres respondió que no existía un lactario en su lugar de trabajo.

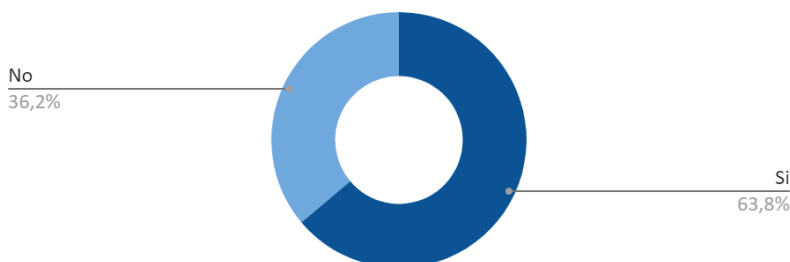
Gráfico 46. ¿Existe un lactario en su lugar de trabajo?



A quienes respondieron positivamente, se les preguntó si el lactario tenía las condiciones adecuadas de higiene y privacidad: uno de cada tres mujeres respondió que no.

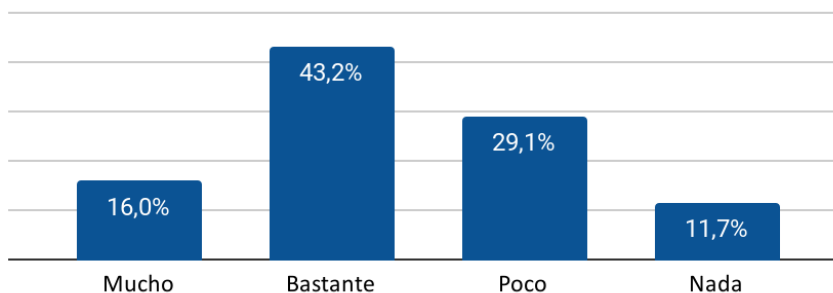
Mientras que este indicador alcanza un nivel similar en la UR I, tanto a nivel provincial como en la UR IX el porcentaje de mujeres policías que indican que los lactarios no cuentan con las condiciones adecuadas de higiene y privacidad es levemente superior, en torno al 40%. En las UR II y V, por su parte, esta cifra asciende a casi la mitad de las mujeres que indicaron la existencia de un lactario en sus lugares de trabajo.

Gráfico 47. ¿Posee las condiciones adecuadas de higiene y privacidad?

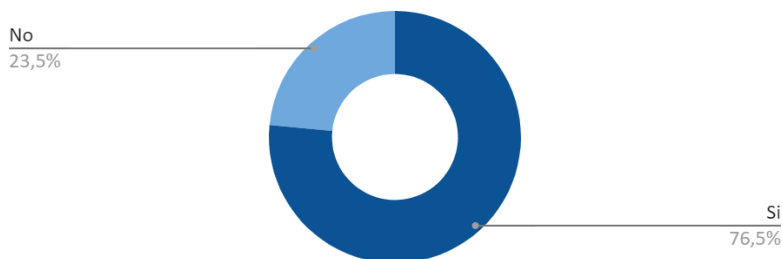


A todas las mujeres policías, independientemente de que hayan sido madres o no a lo largo de su trayectoria en la institución policial, se le solicitó que evalúen si, en general, se respeta el horario de lactancia en sus lugares de trabajo. Seis de cada diez mujeres respondieron que se respeta mucho o bastante.

Cifras similares presenta la provincia considerada como un todo, así como también las UR V y IX, aunque en General Obligado el porcentaje de mujeres que indica respeto para con el horario de lactancia asciende a dos tercios. En la Unidad Regional I, como contrapartida, el porcentaje que responde de manera positiva no llega al 50%, e igual situación se aprecia en la UR II.

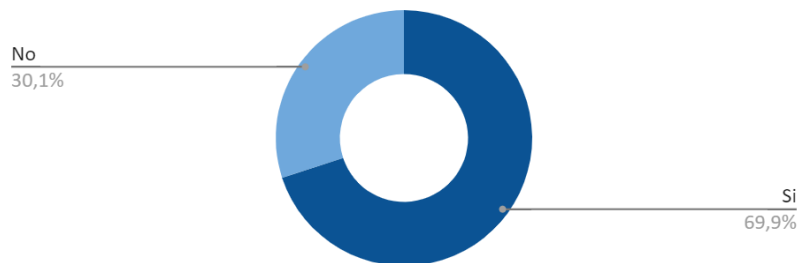
Gráfico 48. ¿Cuánto diría usted que se respeta el horario de lactancia en la policía?

Tres de cada cuatro mujeres policías que desempeñan funciones en la Unidad Regional VIII tienen hijos/as. Ese porcentaje coincide con el arrojado a nivel provincial y en las Unidades Regionales II, V y IX, mientras que en la UR I el porcentaje de mujeres con hijos/as es superior (83,8%).

Gráfico 49. ¿Tiene hijo/as?

Del total de mujeres con hijos/as, siete de cada diez comparte los cuidados y la manutención con alguien más. Destaca en este sentido que un tercio de las mujeres policiales que son madres deben afrontar solas estas tareas.

Esta proporción es similar a la observada para toda la policía provincial (32,3%) y en la UR V (28,1%). En las UR I, II y IX el porcentaje de mujeres con hijos/as que deben afrontar los cuidados y manutención solas es superior (38,2%, 34,7% y 40,2% respectivamente).

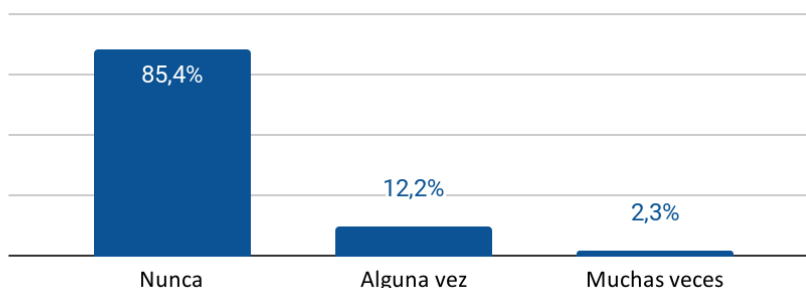
Gráfico 50. ¿Comparte con alguien los cuidados y la manutención de sus hijos/as?

En otra sección de preguntas, las mujeres policías fueron consultadas acerca de alguna experiencia dentro de la institución policial que refiera a una situación de acoso sexual por parte de algún colega de trabajo o superior en la policía.

En este sentido, alrededor del 15% indicó haber sido acosada sexualmente alguna vez, de quienes algunas afirmaron haber sido víctimas de hechos de este tipo muchas veces.

Este porcentaje es el más bajo de todos los recortes territoriales comparados. Tanto a nivel provincial como en las UR I, II y XI se ubicó en torno al 20% de las mujeres policías, mientras que en General Obligado se observó el indicador más crítico: casi tres de cada diez mujeres fueron acosadas sexualmente por parte de algún colega de trabajo o superior en la policía.

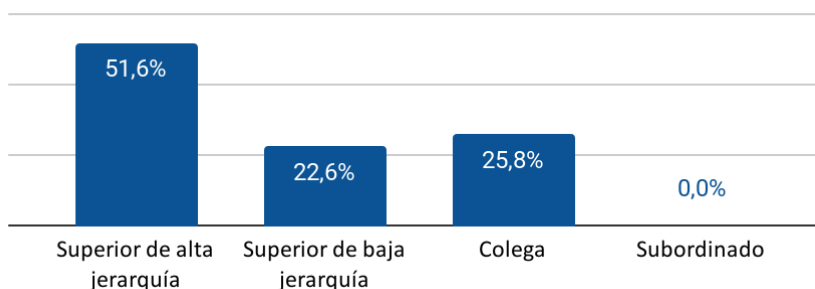
Gráfico 51. ¿Usted ha sido acosada sexualmente por parte de algún colega de trabajo o superior en la policía?



A aquellas mujeres que sufrieron una experiencia de este tipo, se les solicitó que indiquen cuál ha sido el actor que la llevó adelante, diferenciando los casos en que han sido superiores (de alta o baja jerarquía), colegas/pares o subordinados. Si la persona tuvo varias experiencias se le solicitó referirse a la que considere más grave. En la mayor parte de los casos, 3 de cada 4, se trató de superiores - con un marcado mayor peso de aquellos de alta jerarquía. Ninguna de las mujeres relevadas sufrió acoso sexual por parte de un subordinado.

En el resto de los recortes territoriales comparados se aprecian tendencias similares. En todos los casos la mayor parte de los acosos fueron cometidos por superiores. Esta cifra asciende a ocho de cada diez casos a nivel provincial y en las UR I, II y V, y llega al 90% en General Obligado.

Gráfico 52. ¿Quién o quiénes fueron las personas que la acosaron sexualmente? (Experiencia más grave)

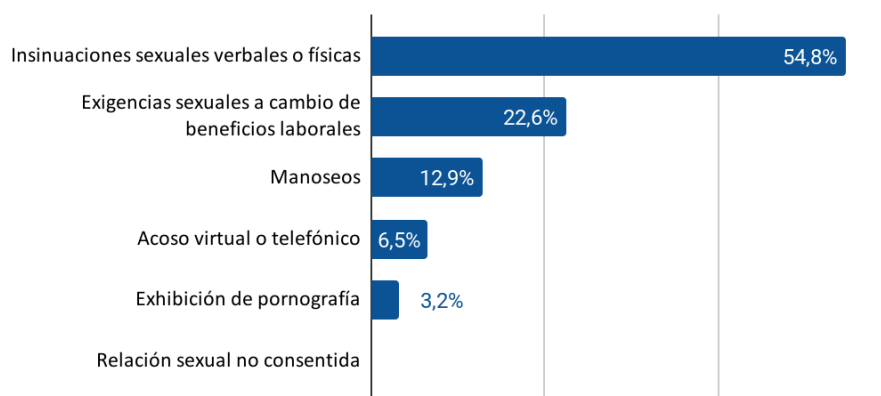


A continuación, a las mujeres que sufrieron un acoso sexual se les pidió que identifiquen la modalidad con la cual se llevo a cabo, tomando en consideración la

experiencia más grave. Más de la mitad de las mujeres acosadas manifestaron que sufrieron insinuaciones sexuales verbales o físicas. Por su parte, dos de cada diez indicó que el acoso se produjo mediante exigencias sexuales a cambio de beneficios laborales, y poco más de 1 de cada 10 manifestó ser víctima de manoseos.

En los restantes recortes jurisdiccionales la modalidad más frecuente también fueron las insinuaciones sexuales verbales o físicas, alcanzando en algunos casos una prevalencia superior, como en la Unidad Regional V en donde el 67,3% de las mujeres acosadas indicó sufrir insinuaciones sexuales. Sin embargo, destaca la modalidad de acoso virtual o telefónico en el resto de los recortes: mientras que aquí en General López solo el 6,5% de las mujeres acosadas indicó esta modalidad, el porcentaje de mujeres que sufren este tipo de hechos en las Unidades Regionales I, II y V (al igual que en el total provincial) oscila entre el 10% y 15%, ascendiendo a 3 de cada 10 mujeres acosadas en la UR IX.

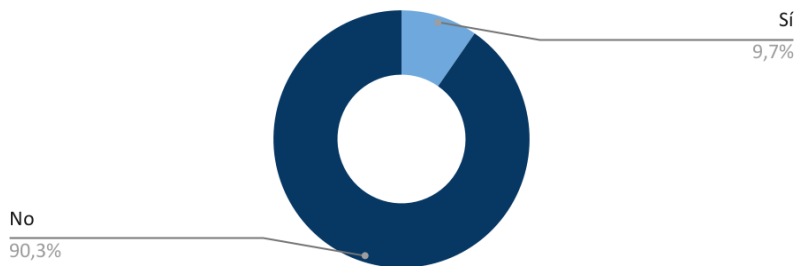
Gráfico 53. ¿De qué manera se produjo el acoso? Experiencia más grave



Consultadas acerca de la realización de la denuncia por el acoso sexual sufrido, una amplia mayoría de las mujeres (90,3%) manifiesta no haberla realizado.

En comparación con las restantes Unidades Regionales bajo estudio y el total provincial, la tendencia a no realizar la denuncia frente al acoso sexual se repite, siendo de destacar el caso de la Unidad Regional V que muestra las proporciones más altas, alcanzando 95,9%.

Gráfico 54. ¿Usted ha denunciado el acoso sexual?



Para el caso de aquellas mujeres que realizaron la denuncia, se introdujo una pregunta acerca del motivo que las llevó a realizarla. En este sentido, nos encontramos

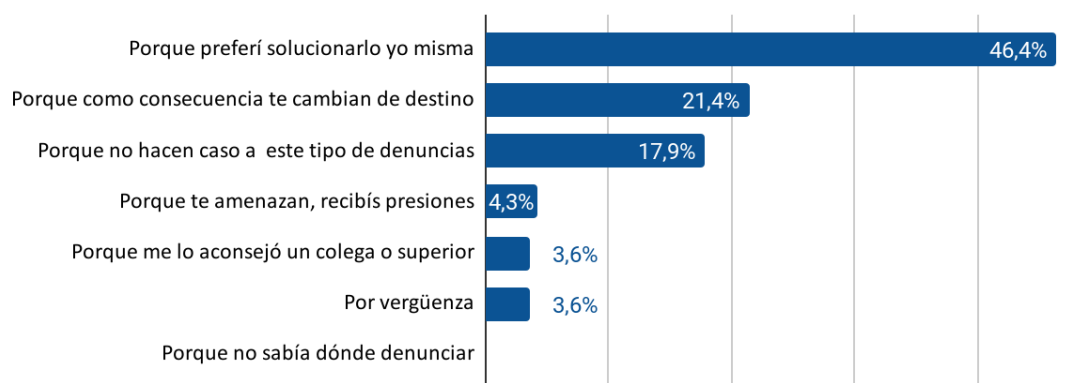
con tres mujeres que efectuaron la denuncia y que ponderan motivos distintos: mientras que una de ellas sostiene que la realizó porque es su deber ya que se trata de una violación a la ley, otra de ellas manifestó que la persona que lo hizo debe ser sancionada y por eso denunció, y la última denunciante sostuvo que realizó la denuncia porque no debe permitirse ningún tipo de abuso en la institución. Tanto en las restantes Unidades Regionales como a nivel provincial el motivo prevalente que impulsó a las mujeres acosadas que realizaron la denuncia fue la idea de que no debe permitirse ningún tipo de abuso en la institución.

Asimismo, a la hora de evaluar el nivel de satisfacción por el tratamiento recibido con su denuncia, dos de las denunciantes manifiestan encontrarse nada satisfechas, mientras que la restante dice estar muy satisfecha al respecto. A nivel provincial también se registran niveles altos de insatisfacción con el tratamiento dado a las denuncias: apenas el 31,7%¹ de las mujeres acosadas que denunciaron a sus agresores se mostraron bastante/muy satisfechas con la forma en que trataron su denuncia. Destaca en este sentido la UR I dado que, si bien una fracción importante de las mujeres se encuentran insatisfechas, el porcentaje de mujeres bastante/muy satisfechas asciende al 48%.

Ahora bien, a aquellas mujeres que no realizaron la denuncia por acoso sexual se les consultó el motivo por el cual no la llevaron a cabo. En este sentido, casi la mitad de las mujeres que no denunciaron afirmaron que prefirieron solucionarlo por sus propios medios. Por su parte, dos de cada diez manifestaron que pueden ser cambiadas de destino laboral como consecuencia de denunciar hechos de acoso sexual, y un porcentaje algo inferior afirma que dentro de la institución hacen poco caso a este tipo de denuncias.

Tanto en el total provincial como en las Unidades Regionales I, II, V y IX los motivos de las mujeres que decidieron no realizar la denuncia son los mismos que para la Unidad Regional VIII.

Gráfico 55. En caso de haber respondido negativamente, ¿Cuál es la razón principal por la que no realizó la denuncia?



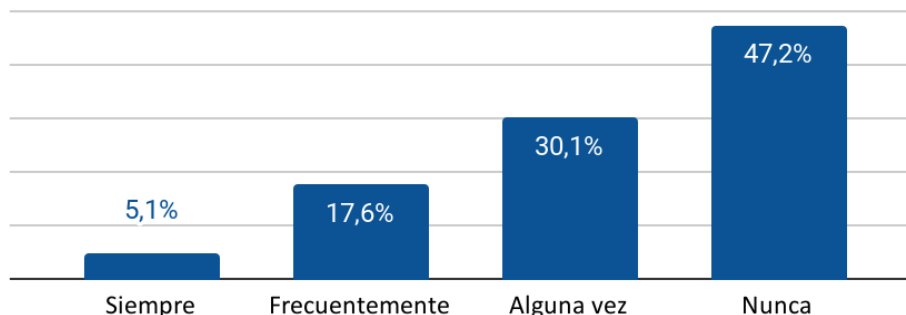
En otra sección, las mujeres policías de la Unidad Regional VIII valoraron si el hecho de ser mujer ha determinado los destinos y actividades que le encomendaron sus superiores. Cerca de la mitad considera que esto nunca tuvo repercusión en la asignación

¹ La comparación se realiza con el total provincial y no con el resto de los recortes debido a la baja frecuencia absoluta de mujeres acosadas que denunciaron a los agresores.

de destinos y tareas, mientras que la mitad restante indicó que el hecho de ser mujer tuvo incidencia en los destinos y actividades encomendadas al menos alguna vez durante su trayectoria policial.

En las Unidades Regionales I, II, V y IX como así también en el total provincial la tendencia se repite.

Gráfico 56. ¿Cree que a lo largo de su carrera policial el hecho de ser mujer ha determinado los destinos y actividades que le encomendaron sus superiores?



Principales hallazgos del módulo

Del total de empleados/as policiales de la UR VIII, la mayoría indicó que prefieren trabajar con igual proporción de mujeres y de varones, mientras que un tercio prefiere trabajar mayormente con varones y una baja cantidad (1,4%) del personal respondió que preferiría trabajar mayormente con mujeres.

Asimismo, 8 de cada 10 policías consideran que es indiferente el género de quien se encuentra a cargo de la conducción de los espacios de trabajo. No obstante, una 15% de los/as policías censados/as en la UR VIII expresa una preferencia por el sexo masculino en los espacios de conducción, mientras que el porcentaje de quienes prefieren ser dirigidos por una mejor es bajo, no alcanzando al 5%.

Respecto a las principales dificultades que tienen las mujeres en los cargos de mando, más de la mitad de los/as respondientes optaron por la “subestimación por parte de los/as superiores” y con unos diez puntos porcentuales por debajo también fue indicada frecuentemente, la “falta de reconocimiento de los/as subordinados/as” como principal dificultad. Para un tercio de los/as respondientes, en cambio, la principal dificultad se vinculaba con la conciliación entre el trabajo y la vida familiar.

Otro aspecto relevado se vinculó con la existencia de roles/tareas más vinculadas a lo femenino o a lo masculino. En este sentido, tres de cada diez policías coincide en que hay tareas dentro de la actividad policial que sólo pueden ser desempeñadas por los varones, en función de unas características que les son propias (por ejemplo, el trabajo de los grupos tácticos), a la vez que 6 de cada 10 concuerdan en que hay tareas dentro de la actividad policial para las cuales las mujeres son particularmente aptas por el hecho de ser mujeres (por ejemplo, la atención al público en comisarías).

En otra sección del Censo Policial 2020, se dedicó un bloque de preguntas únicamente a las mujeres policías.

En este módulo específico, en primer lugar, se introdujo un bloque de preguntas sobre la experiencia de la maternidad como trabajadoras policiales. Se trata de una

dimensión que puede generar toda una serie de tensiones en relación con la conciliación de las exigencias laborales y las tareas de cuidado de hijos/as, teniendo en cuenta que la dificultad para conciliar la vida laboral y familiar fue indicada por un tercio de la planta policial de la UR VIII como la principal dificultad de las mujeres policías en el desempeño de cargos de mando. Asimismo, se indagó sobre los recursos puestos a disposición por la institución policial para facilitar dicha conciliación.

Si bien la mayoría de las mujeres policías estuvieron embarazadas durante su trayectoria en la institución policial, casi todas indicaron que no existe un lactario en su lugar de trabajo. A quienes respondieron positivamente, además se les preguntó si el lactario tenía las condiciones adecuadas de higiene y privacidad: 4 de cada 10 mujeres respondieron que no. Paralelamente, más de la mitad de las mujeres policías cree que en general se respeta el horario de lactancia en sus lugares de trabajo.

De cada cuatro mujeres empleadas en la Unidad Regional VIII, tres indicaron tener hijos/as. De ellas, siete de cada diez comparte los cuidados y la manutención de sus niños/as con alguien más, pero hay una minoría consistente compuesta por un tercio de las mujeres policiales que son madres y que deben afrontar solas estas tareas.

En otra sección de preguntas, las mujeres policías fueron consultadas acerca de experiencias dentro de la institución policial en las que hayan sufrido situaciones de acoso sexual por parte de algún colega de trabajo o superior en la policía.

Cerca del 15% de las funcionarias policiales afirmaron haber transitado alguna vez alguna situación de acoso sexual, cifra que se agrava si se considera que algunas de las policías indicaron haber sufrido muchas veces situaciones de este tipo. De aquellas mujeres que sufrieron hechos de este tipo, destaca la prevalencia de superiores como los sujetos activos del acoso, con un marcado peso de aquellos de alta jerarquía. Este dato reafirma que las prácticas de acoso sexual suelen estar estrechamente enraizadas en las relaciones de mando y obediencia al interior de la institución policial. La modalidad de acoso más frecuentemente sufrida por estas mujeres fueron las insinuaciones sexuales verbales o físicas, aunque algunas funcionarias indicaron la existencia de exigencias sexuales a cambio de beneficios laborales o de manoseos. El 90,3% de las mujeres acosadas no realizó una denuncia por el acoso sexual sufrido, indicando en mayor medida que prefirieron solucionarlo por sus propios medios, aunque algunas mujeres expresaron temor a sufrir represalias. Solo tres mujeres víctima de acoso sexual denunciaron a sus agresores, y dos de ellas manifiestan encontrarse nada satisfechas con la forma en que fue tratado su caso.

Finalmente, se halló que cerca de la mitad de las mujeres policía de la UR VIII considera que el hecho de ser mujer ha determinado alguna vez los destinos y actividades que le encomendaron sus superiores.

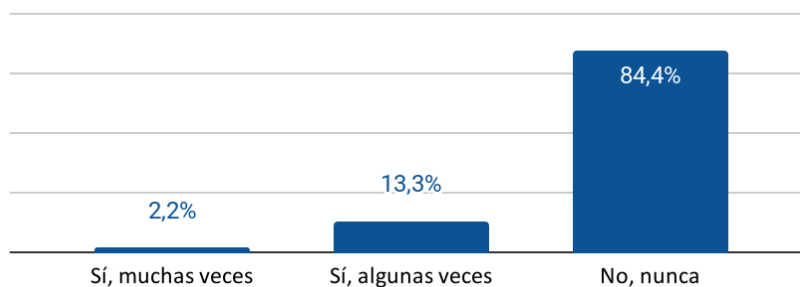
8. Corrupción policial

El presente módulo intenta un acercamiento a uno de los problemas más graves a los que se enfrenta la institución policial, problema que en los últimos años ha tomado trascendencia y que tiene que ver con la existencia o no, de forma regular o acotada, de redes o entramados de corrupción institucional.

En este sentido, más de ocho de cada diez funcionarios/as policiales de la Unidad Regional VIII manifiestan que en su lugar de trabajo no se dan hechos de corrupción, mientras que alrededor de un 15% sostiene que algunas (o muchas) veces se dan hechos de este tipo.

Respecto al total provincial y al resto de las unidades regionales comparadas, se observa en general cifras similares, aunque destaca la UR V por un porcentaje superior de funcionarios/as policiales que indican que en sus lugares de trabajo se dan actos de corrupción (26,1%).

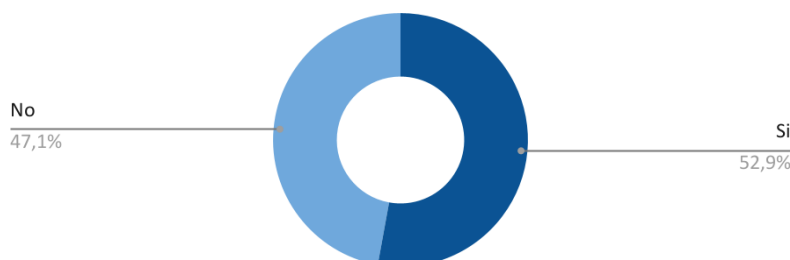
Gráfico 57. En el lugar donde usted trabaja, ¿considera que se dan actos de corrupción?



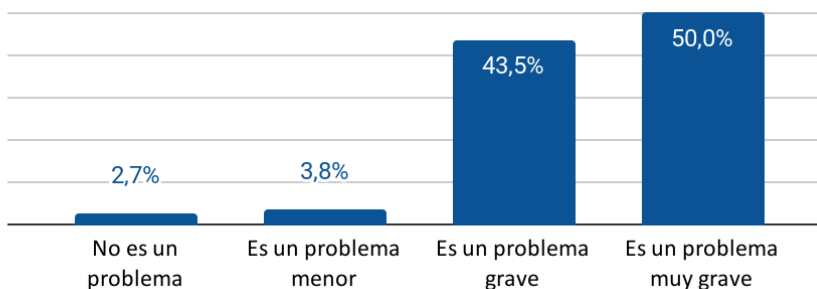
Seguidamente, se les consultó a los y las policías de la Unidad Regional VIII si el hecho de denunciar o quejarse ante actos de corrupción puede generarle problemas dentro de la institución. La mitad de los/as policías sostiene que esto puede ser plausible.

Mientras que los porcentajes son similares en el resto de los recortes territoriales, destaca nuevamente la UR V, en donde el 64,8% manifiesta que puede tener efectos adversos el hecho de denunciar actos de corrupción.

Gráfico 58. ¿Usted siente que denunciar o quejarse por sufrir o atestiguar algún acto de corrupción le puede generar problemas en la policía?



Los y las trabajadores/as policiales de la Unidad Regional VIII también fueron consultados sobre sus percepciones y valoraciones acerca del problema de la corrupción policial. En este sentido, una amplia mayoría opina que es un problema que reviste gravedad: más del 90% indica que es un problema grave/muy grave. Las cifras se replican en el resto de los territorios.

Gráfico 59. Usted cree que la corrupción policial:

Principales hallazgos del módulo

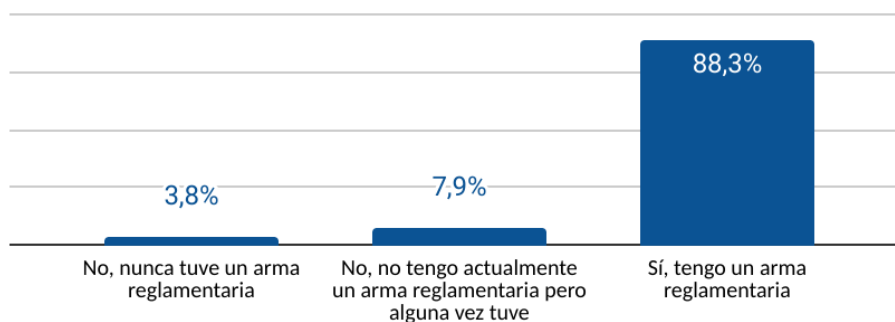
En el presente módulo se indagó acerca de las valoraciones y opiniones de los y las policías de la Unidad Regional VIII respecto a la corrupción dentro de la institución policial.

En este sentido, si bien más de ocho de cada diez funcionarios/as policiales de la Unidad Regional VIII manifiestan que en su lugar de trabajo no se dan hechos de corrupción, la mitad indicó paralelamente que el hecho de denunciar o quejarse ante actos de corrupción puede generarle problemas. Con todo esto, más de 9 de cada 10 policías censados/as afirmaron que la corrupción es un problema grave/muy grave.

9. Uso de la fuerza policial

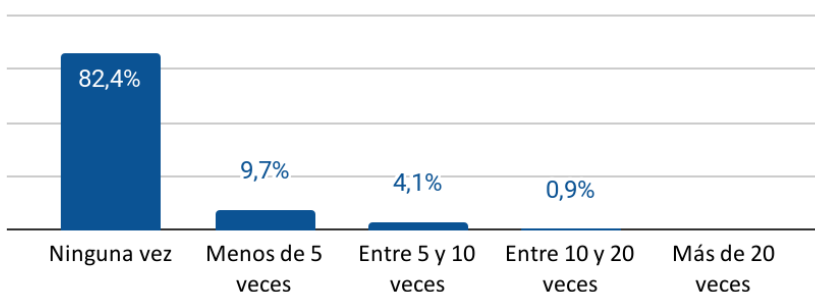
Las preguntas de este módulo permiten describir de qué manera tienden a utilizar la fuerza los/as agentes policiales de la Unidad Regional VIII. Del total de trabajadores/as relevados/as, casi nueve de cada diez poseen un arma reglamentaria, y alrededor del % indican haber tenido una durante su trayectoria laboral en la institución policial.

Respecto a los demás recortes territoriales, la UR VIII cuenta con una proporción de policías que poseen arma reglamentaria para su trabajo policial mayor a la registrada tanto a nivel provincial (83,9%) como en la UR I (81,4%). Destaca en este aspecto la Unidad Regional IX, donde el 93,4% de los policías poseen arma reglamentaria.

Gráfico 60. ¿Posee usted un arma reglamentaria para el desarrollo de su trabajo policial?

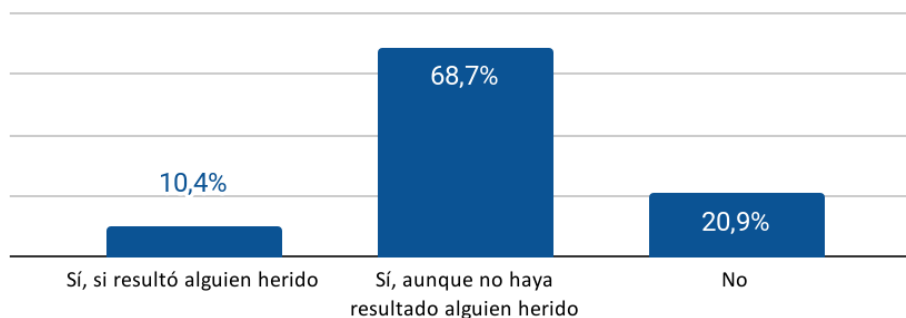
A aquellas personas que respondieron disponer actualmente o alguna vez haber contado con un arma reglamentaria, se les preguntó cuántas veces habían disparado en el último año. De cada diez agentes, ocho dijo que ninguna vez, lo que indica que casi el 20% de los efectivos armados de la UR VIII han disparado al menos una vez su arma de fuego en el último año, destacándose asimismo que alrededor del 5% lo hizo 5 veces o más.

Las cifras son similares a las registradas tanto a nivel provincial como en las Unidades Regionales I, II y IX, mientras que en la Unidad Regional V se detecta un uso superior de la fuerza armada: el 27,4% disparó al menos una vez su arma de fuego durante el último año.

Gráfico 61. Aproximadamente, ¿podría calcular cuántas veces ha disparado usted su arma de fuego en el último año, independientemente de si haya herido o no a alguien?

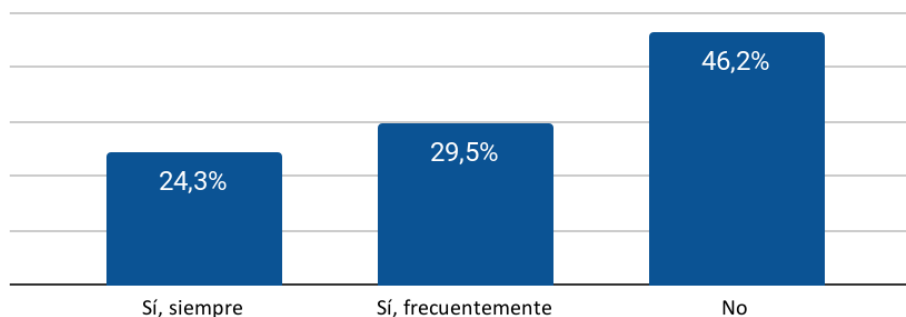
Se indagó además si los/as policías tenían el deber de informar acerca del uso del arma reglamentaria. De cada diez funcionarios/as policiales, siete afirmaron que sí aunque no hubiera resultado herido nadie, dos consideran que no tienen el deber de reportar a nadie y uno indicó la necesidad de reportar el uso sólo si alguien había resultado herido.

Las UR VIII y IX son las que presentan un mayor porcentaje de policías que indican que no existe deber de informar sobre el uso de las armas de fuego. Destaca en el otro extremo del espectro la Unidad Regional II, en donde ocho de cada diez policías manifiestan que deben informar el uso del arma reglamentaria aunque no haya resultado alguien herido.

Gráfico 62. Una vez usada su arma reglamentaria, ¿usted tiene el deber de informarle a alguien sobre ese uso?

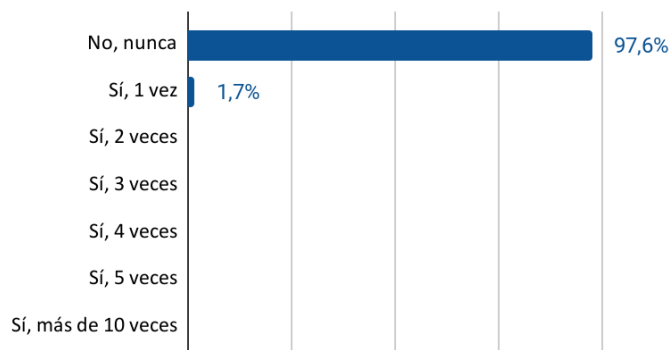
También se les preguntó a los/as policías de la Unidad Regional VIII si portaban el arma estando de franco. Cerca de una cuarta parte respondió que lo hacía siempre, casi un tercio informó que se trataba de una práctica frecuente y más de cuatro de cada diez dijo que no.

La UR VIII es una de las jurisdicciones con mayor porcentaje de trabajadores/as que no portan sus armas de fuego reglamentarias cuando se encuentran de franco, junto con la UR IX en la que este porcentaje alcanza a la mitad de la planta policial Tanto a nivel provincial como en las Unidades Regionales I, II y V, esta práctica es llevada a cabo por cuatro de cada diez policías.

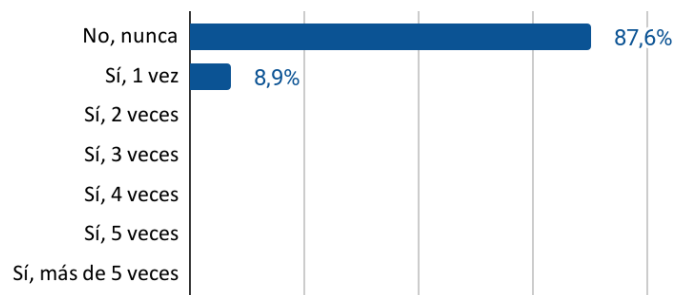
Gráfico 63. ¿Usted porta el arma de fuego reglamentaria cuando se encuentra de franco?

La inmensa mayoría del personal relevado en la Unidad Regional VIII nunca resultó herido/a por un arma de fuego en el marco del cumplimiento de sus deberes. Solo el 1,7% respondió afirmativamente, y en todos los casos fue en una única ocasión.

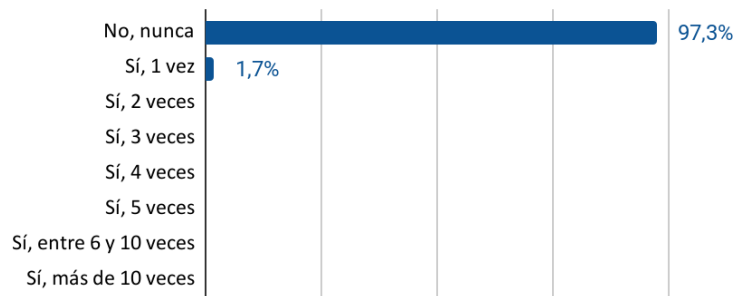
Estos resultados son iguales a los observados a nivel provincial y en todas las UR que aquí se comparan.

Gráfico 64. A lo largo de su carrera policial, ¿alguna vez resultó herido por un arma de fuego en el marco del cumplimiento de sus deberes?

Por otra parte, nueve de cada diez policías de la Unidad Regional VIII afirma no haber participado nunca en un enfrentamiento en donde haya resultado herido otro miembro de la institución policial. Este tipo de experiencia fue vivida por el 8,9% de los/as respondientes. Estas proporciones son similares en los restantes recortes jurisdiccionales.

Gráfico 65. Usted, ¿participó alguna vez en un enfrentamiento en el que haya resultado herido por un arma de fuego otro miembro de la institución policial?

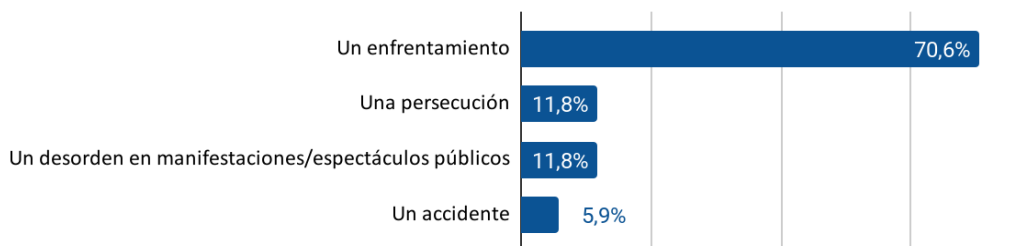
Del mismo modo, una mínima fracción (1,7%) afirmó haber herido a alguien con su arma de fuego reglamentaria en el marco del cumplimiento de los deberes policiales. A nivel provincial y en las UR I, V y IX la proporción es similar. En la UR II, por su parte, el porcentaje de empleados/as policiales que hirieron a alguna persona durante el cumplimiento de sus deberes es levemente superior (8%).

Gráfico 66. Usted, ¿alguna vez ha herido a alguien con su arma de fuego reglamentaria en el marco del cumplimiento de sus deberes?

A las personas que alguna vez hirieron a alguien se les inquirió además en qué tipo de situación fue. Siete de cada diez policías de la Unidad Regional VIII afirmaron que fue durante un enfrentamiento. Con mucha menor frecuencia se mencionan situaciones de persecución o de desorden en el contexto de una manifestación/espectáculo público (11,8% en cada caso), con un 5,9% de las respuestas indicando que la herida fue efectuada accidentalmente.

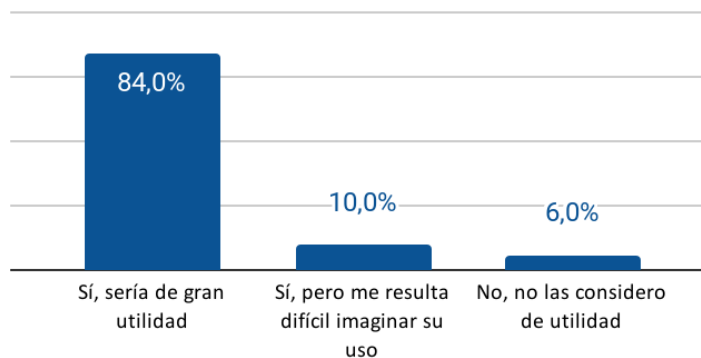
En todas las jurisdicciones comparadas, el contexto más frecuentemente alegado es de un enfrentamiento; al igual que en General López, esto ocurrió en siete de cada diez situaciones en las que el/la empleado/a policial hirió a alguien con su arma de fuego tanto a nivel provincial como en las UR I y V, mientras que en Rosario y General Obligado el porcentaje asciende a alrededor del 80%. A nivel provincial y en la UR I, asimismo destaca la mayor frecuencia relativa de hechos de persecución que lo registrado aquí en General López (entre 15% y 20%), con una menor participación relativa de personas lesionadas por armas de fuego reglamentarias en manifestaciones/espectáculos públicos (inferior al 5%). Cabe destacar que las cifras aquí expuestas son numéricamente bajas por lo que las interpretaciones que se realicen en base a estos porcentajes deben ser cautelosas.

Gráfico 67. La última vez que hirió a alguien con su arma de fuego, ¿en qué situación fue?



En la Unidad Regional VIII, ocho de cada diez agentes consideran que sería de utilidad la implementación de armas no letales. Se trata de un porcentaje mayor al observado a nivel provincial y en las restantes Unidades Regionales bajo análisis, con cifras incluso unos diez puntos porcentuales por debajo como en el caso de la Unidad Regional I (72,7%).

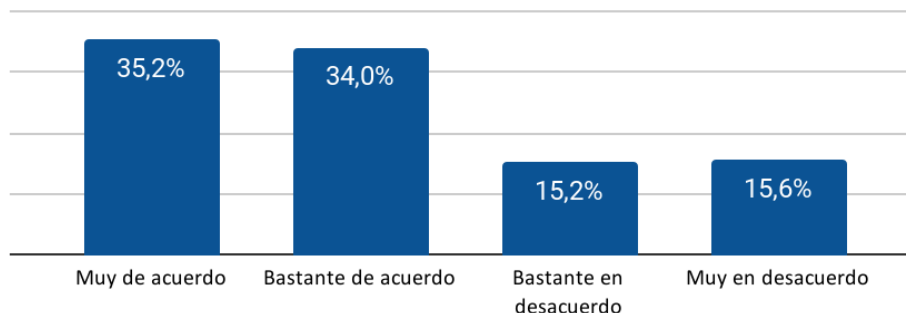
Gráfico 68. ¿Considera usted que deberían utilizarse en la institución policial armas no letales (spray paralizantes, armas eléctricas, etc.)?



Siete de cada diez agentes de la Unidad Regional VIII están muy o bastante de acuerdo en no estar obligados/as a portar el arma reglamentaria las 24 hs. Sólo un tercio de los/as encuestados/as opinan en forma contraria.

En todas las jurisdicciones comparadas, los porcentajes a favor de este potencial tipo de medida es similar.

Gráfico 69. ¿Está de acuerdo con que los/as funcionarios/as policiales no estén obligados/as a portar el arma de fuego las 24 horas?



Principales hallazgos del módulo

En este módulo se buscó caracterizar de qué manera tienden a utilizar la fuerza legítima los/as agentes censados de la Unidad Regional VIII. Nueve de cada diez agentes poseen actualmente un arma reglamentaria, porcentaje que alcanza prácticamente al 95% si se contabilizan aquellos que actualmente no poseen arma reglamentaria pero alguna vez sí tuvieron. Al preguntar por la frecuencia de su uso, el 80% de ellos dijo que nunca la disparó. Al mismo tiempo, un 10% indicó haber disparado su arma reglamentaria entre 1 y 5 veces, y un 4% más de 5 veces.

Se indagó además si los/as policías tenían el deber de informar el uso del arma reglamentaria. Mientras que siete de cada diez afirmaron que sí aunque no hubiera resultado herido nadie, un quinto considera que no tiene que reportar a nadie y uno de cada diez respondió que sí, pero sólo si alguien había resultado herido.

También se les preguntó a los/as policías de la Unidad Regional VIII si portaban el arma estando de franco. Más de la mitad de los/as funcionarios policiales indicaron portar su arma con frecuencia estando de franco. Sin embargo, siete de cada diez están de acuerdo en que no deberían estar obligados/as a portar el arma reglamentaria las 24 hs.

En términos objetivos, los/as policías que han indicado experiencias de uso de las armas de fuego en el cumplimiento de sus funciones constituyen una minoría. Del total del personal censado en la UR VIII, menos del 2% resultó herido en el marco del cumplimiento de sus deberes, uno de cada diez afirma haber participado en un enfrentamiento en donde haya resultado herido otro miembro de la institución policial y menos del 2% hirió a alguien con el arma de fuego reglamentaria en el marco del cumplimiento de los deberes policiales. Aquellos que alguna vez hirieron a alguien indicaron con mayor frecuencia los enfrentamientos como contexto de las lesiones provocadas.

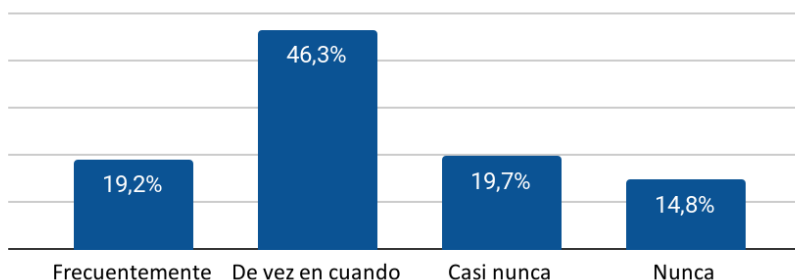
En la Unidad Regional VIII, más de ocho de cada diez agentes consideran que sería de utilidad utilizar armas no letales.

10. Prácticas de detención

La caracterización de las prácticas de detención a partir de los datos obtenidos mediante el Censo Policial 2020 arroja resultados muy interesantes. En la UR VIII, casi siete de cada diez agentes utilizan de forma ocasional la demora por averiguación de identidad, dos de los cuales indican utilizar este recurso frecuentemente. El tercio restante indica no utilizar nunca o casi nunca la demora por averiguación de identidad en el trabajo policial cotidiano.

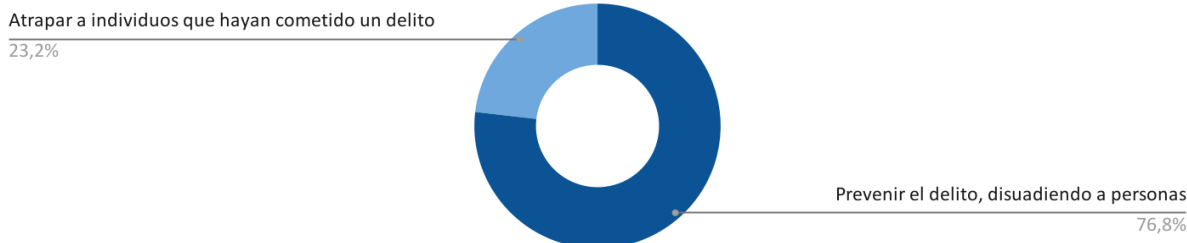
Cifras similares a las descritas para la UR VIII (General López) se registraron en La Capital, con dos de cada tres agentes que afirman utilizar ocasionalmente la demora por averiguación de identidad en la labor cotidiana, algunos de ellos de manera frecuente. Tanto a nivel provincial como en las UR II y IX el porcentaje de agentes que utiliza este recurso algunas veces es inferior, oscilando entre el 50% y el 60% de los/as policías censados. Por su parte, en Castellanos la situación es distinta, con más de siete de cada diez agentes indicando que utilizan este recurso en ciertas ocasiones, de los cuales más de tres recurren frecuentemente a su uso, convirtiéndose este recorte territorial en aquel en el que se registró el mayor uso de la demora por averiguación de identidad dentro de las jurisdicciones comparadas.

Gráfico 70. En su trabajo policial cotidiano, ¿con qué frecuencia utiliza la demora por averiguación de identidad?



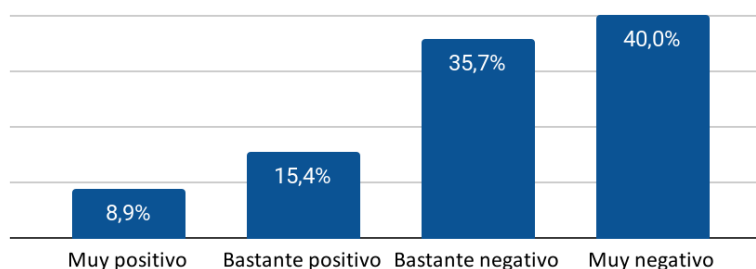
En cuanto al sentido del uso de la demora por averiguación de identidad, en la UR VIII se observa que, de cada cuatro agentes, tres la consideran útil para prevenir el delito disuadiendo personas, mientras que el restante piensa que sirve para atrapar individuos que efectivamente hayan cometido algún delito.

Estas cifras se repiten tanto a nivel provincial como en las UR I, V y IX, con entre un 75% y 78% de los/as agentes censados indicando que la demora por averiguación de identidad persigue el objetivo principal de prevenir el delito disuadiendo a las personas. Por su parte, en la Unidad Regional II la identificación de la función de prevención como principal objetivo a esta medida tiene menos presencia (68,9%), aunque sigue siendo la opción mayoritariamente elegida.

Gráfico 71. ¿Cuál cree que es el objetivo principal de la demora por averiguación de identidad?

De acuerdo a los resultados generales del Censo Policial 2020, la demora por averiguación de identidad es considerada como un recurso de gran utilidad por una amplia mayoría de la fuerza policial. En esta línea, al preguntar por los reclamos que piden derogar este tipo de facultad, tres cuartas partes de los/as agentes de la UR VIII consideran que, de implementarse, sería una medida bastante/muy negativa. Solo una cuarta parte sobre el total valora la iniciativa de derogación del recurso de una manera positiva.

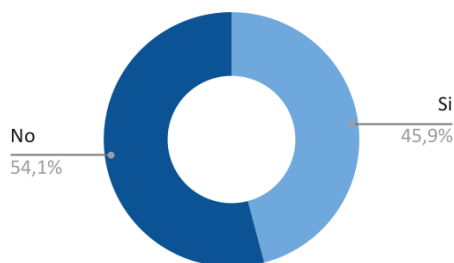
En líneas generales, estos resultados son coincidentes con lo registrado a nivel provincial y en el resto de las UR abordadas para comparación: alrededor del 75% de los/as agentes censados indicaron que el cambio legal sería bastante/muy negativo. Sin embargo, si se focaliza la atención en el segmento de aquellos que consideran que sería un cambio muy negativo (opción más extrema) destaca la UR IX: mientras que en el resto de los recortes territoriales cerca del 40% indicó esta opción, en Rosario la proporción fue menor, apenas sobrepasando a tres de cada diez agentes.

Gráfico 72. Desde diversos sectores se viene reclamando en el país que se derogue la facultad policial de demora por averiguación de identidad, ¿cómo considera que sería dicho cambio legal?

Por último, es interesante resaltar que las opiniones se encuentran divididas al preguntar si los/as policías deben intervenir las 24 horas, aún estando de franco, para evitar delitos. El 54,1% afirma que no y el 45,9% está de acuerdo con que así sea. Estos porcentajes suponen dos representaciones sobre el trabajo muy distintas.

Resultados similares al hallado se visualizan también a nivel provincial y en las UR I (La Capital) y V (Castellanos), con entre el 45% y el 50% a favor de que los/as policías tengan el deber de intervenir las 24 horas del día, aun estando de franco. En la UR II el porcentaje de funcionarios/as policiales a favor de esta realidad es algo más contenido (42,9%), mientras que en la UR IX ocurre situación inversa: el 55,5% de los/as agentes está de acuerdo con la existencia de este deber policial.

Gráfico 73. ¿Está usted de acuerdo con que para evitar delitos los/as policías deban intervenir las 24 horas del día, aun estando de franco?



Principales hallazgos

Tres cuartas partes de la fuerza de la UR VIII utiliza de manera recurrente la demora por averiguación de identidad. Se trata de una facultad considerada muy útil, al punto que casi ocho de cada diez agentes piensa que sería desafortunado quitarle a la policía dicha potestad. En cuanto al objetivo del uso de este recurso, tres de cada cuatro agentes opinan que la función principal de la detención por averiguación de identidad es prevenir el delito.

Por otro lado, en la UR VIII se observa una división en las opiniones en torno al alcance o duración del trabajo policial. Mientras que la mitad siente el deber de actuar frente a un delito aún estando de franco, para la otra mitad no debería tratarse de una obligación. Esto supone dos representaciones diferentes en torno al trabajo policial.

11. Control interno de la actividad policial

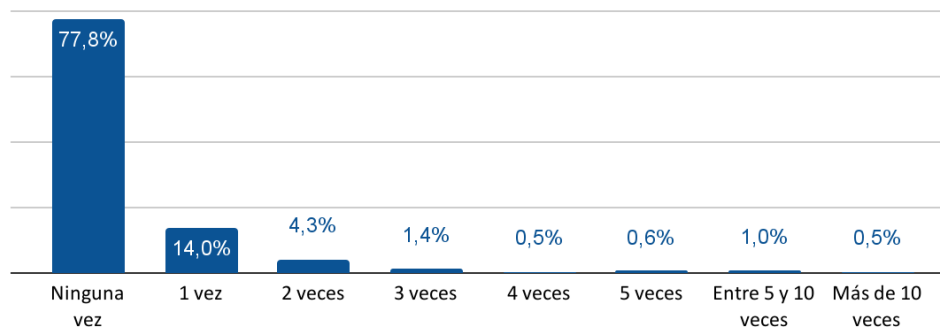
En este módulo se presentan los resultados correspondientes a algunas de las preguntas que buscaban caracterizar los mecanismos internos de control de la actividad policial.

Casi ocho de cada diez agentes de la UR VIII nunca fueron objeto de algún tipo de procedimiento disciplinario durante su carrera. El 22,2% restante, de aquellos que fueron objeto de procedimientos disciplinarios al menos una vez durante su carrera policial, se compone por un 14% de agentes que transitaron una única vez por procesos de este tipo, un 5,7% de agentes que lo transitaron dos o tres veces, y un 2,5% que fue objeto de procedimientos disciplinarios cuatro veces o más a lo largo de su carrera.

Al comparar el porcentaje de empleados/as policiales de la UR VIII que no han sido objeto de ningún procedimiento disciplinario durante su carrera con lo registrado en otros recortes territoriales de la provincia, emergen algunas diferencias. Si bien al considerar la provincia como un todo se aprecian cifras muy similares a las aquí descritas, a nivel de UR las realidades son diversas, aunque en todas las jurisdicciones es mayoritaria la porción de agentes que no transitaron procesos de este tipo durante su carrera. En General Obligado, por un lado, el porcentaje de agentes que no cuentan con procedimientos disciplinarios es mayor al aquí observado, alcanzando el 83,5%. En el resto de los departamentos, por otro lado, los porcentajes oscilan entre el 70% y 75% de los

agentes, dando cuenta de una mayor prevalencia de procedimientos disciplinarios en las UR I, II y V al ser comparadas con lo respondido por los agentes policiales de la UR VIII.

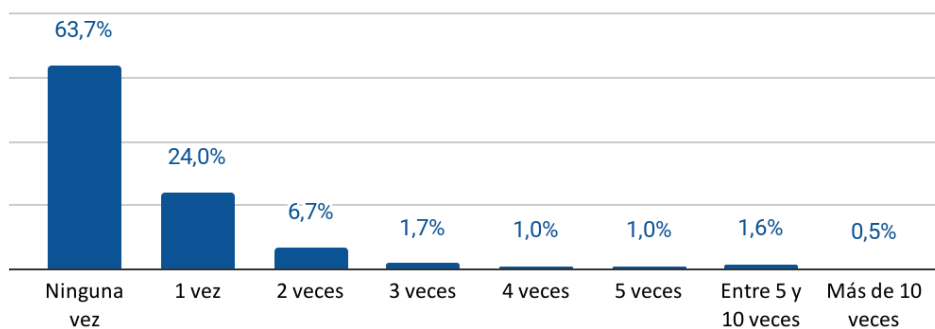
Gráfico 74. ¿Ha sido usted objeto de algún tipo de procedimiento disciplinario durante su carrera?



Ahora bien, dos de cada tres funcionarios/as indicó no haber sido objeto de algún tipo de sanción a lo largo de su carrera laboral en la Policía de la Provincia de Santa Fe. En este sentido, del 36,3% de los/as policías que indicó haber sido sancionado al menos una vez, un 25% afirmó que esto ocurrió una única vez, un 8,4% indicó dos o tres veces y el 4% restante afirmó haber sido sancionado cuatro veces o más durante su carrera.

A nivel provincial, la fracción de agentes que no han sido sancionados durante su carrera (67%) es superior a lo registrado en General López, dando cuenta de una menor prevalencia de policías sancionados al menos una vez. Situación similar se registra en General Obligado, donde el porcentaje de policías no sancionados asciende al 73,6%. Sin embargo, en el resto de las UR la porción de agentes no sancionados es más acotada: mientras que en las UR I y II la cifra alcanza el 55% aproximadamente, en Castellanos es de alrededor del 47%. Dicho de otro modo, alrededor de la mitad de la planta policial de estas UR fue objeto de algún tipo de sanción disciplinaria, mientras que en la UR VIII esta cifra asciende a seis de cada diez agentes.

Gráfico 75. ¿Ha sido usted objeto de algún tipo de sanción disciplinaria durante su carrera?

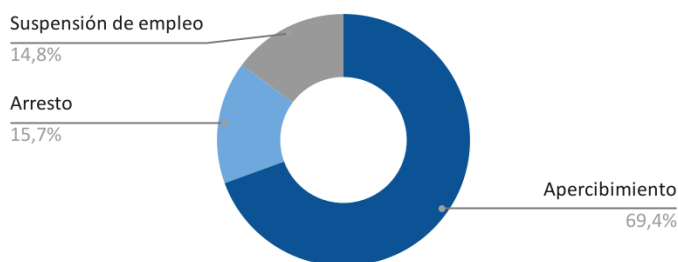


A los/as policías que alguna vez fueron sancionados/as (36,3% del total) se les consultó sobre el tipo de sanción que le fue aplicada. Siete de cada diez agentes de la UR VIII indicó que se trató de un apercibimiento, cerca de un 15% informó haber sido suspendido y un porcentaje similar indicó haber sido arrestado.

Para todos los recortes territoriales bajo comparación, alrededor de tres de cada cuatro sanciones fueron apercibimientos, resultando estas cifras algunos puntos

porcentuales más altas que la aquí registrada. Destaca la proporción de agentes arrestados en General López al ser comparados con el resto de las jurisdicciones: mientras que en los resultados generales y en las UR I, II, V y IX esta cifra oscila entre un 8% y un 11%, en esta UR se alza a casi el 16% de los/as agentes que alguna vez fueron objeto de sanción disciplinaria durante su carrera.

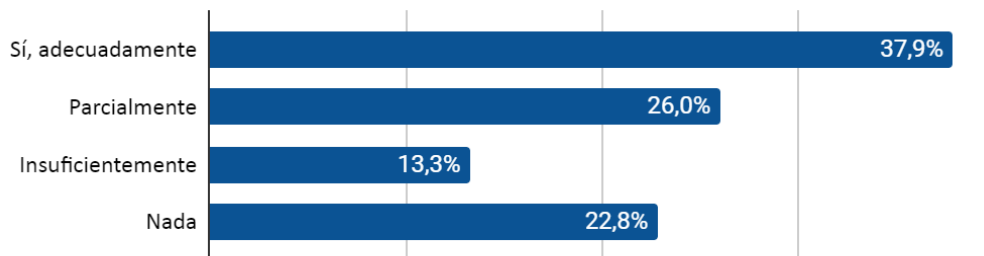
Gráfico 76. La mayoría de las veces se trató de:



De aquellos/as agentes que fueron objeto de algún tipo de procedimiento o sanción disciplinaria durante su carrera policial, casi cuatro de cada diez afirmó haber podido hacer valer de forma adecuada su derecho a defensa durante dicho/s procedimiento/s. Destaca sin embargo que un 25% de los/as policías que transitaban por procedimientos de este tipo indicaron haber podido hacer valer su derecho a defensa solo de forma parcial, y que un 36,1% alegó no haber podido hacerlo de forma suficiente.

A nivel provincial, solo tres de cada diez agentes policiales consideran que pudieron hacer valer su derecho de defensa adecuadamente, cifra que alcanza el tercio para la UR V (Castellanos). En las UR I y II las cifras son similares a las registradas aquí en General López, rondando al 37% de los/as policías que transitaban por alguno de los procedimientos mencionados, ubicándose General Obligado con algunos puntos porcentuales más en lo que respecta a la percepción de la posibilidad de hacer valer su derecho a defensa.

Gráfico 77. ¿Considera usted que en esos procedimientos pudo hacer valer su derecho de defensa?

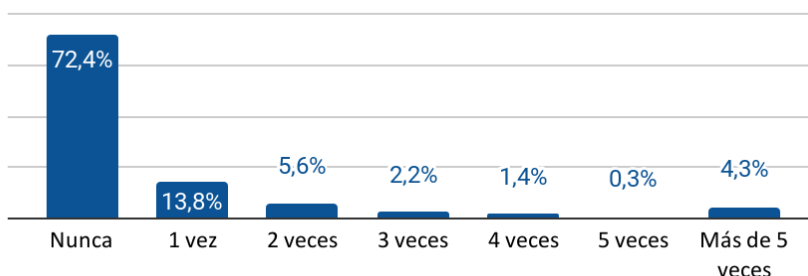


Por último, se les preguntó a los/as policías cuántas veces fueron a declarar en calidad de imputado/a en causas judiciales por asuntos vinculados al trabajo que realizan. Tres cuartas partes de la fuerza de la UR VIII respondió que nunca fue a declarar bajo esa circunstancia, mientras que la cuarta parte restante lo hizo una vez o más.

La proporción de agentes que nunca fue a citado/a a declarar es similar a la registrada en la UR I, y es a su vez levemente superior a lo registrado en la UR I (69%), o dicho de otro modo, en la UR I el porcentaje de agentes que alguna vez fueron

convocados a declarar como imputados/as es levemente superior que en la UR IX. Por su parte, tanto a nivel provincial como en las UR V y IX es mayor la fracción de agentes policiales que nunca han sido convocados a declarar en el marco de una causa judicial en calidad de imputado/a en causas judiciales por asuntos vinculados a su trabajo.

Gráfico 78. ¿Cuántas veces fue citado/a a declarar en calidad de imputado/a en causas judiciales por asuntos vinculados a su trabajo?



Principales hallazgos

En este módulo se caracterizaron algunos de los mecanismos internos de control de la actividad policial en la UR VIII. En primer lugar, se encontró que alrededor de la tercera parte de los/as respondientes de la Unidad Regional fue objeto de algún tipo de procedimiento disciplinario, y una porción apenas superior fue objeto de algún tipo de sanción disciplinaria alguna vez, tratándose mayoritariamente de apercibimientos. De aquellos que transitaron por algún tipo de procedimiento disciplinario y/o de sanción, seis de cada diez considera que no pudo hacer valer de forma completa su derecho a defensa. Asimismo, se halló que la cuarta parte de los/as encuestados/as fueron citados en calidad de imputados/as en causas judiciales por asuntos vinculados a su trabajo.

12. Trabajo policial en contexto de pandemia COVID-19

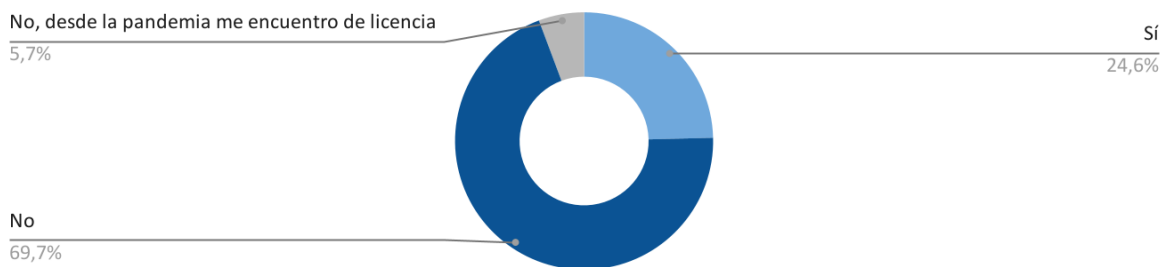
Durante el 2020 el trabajo policial se ha visto completamente atravesado por la pandemia de COVID-19. Por un lado, la existencia de la pandemia les generó a las fuerzas policiales una serie de tareas ligadas al cumplimiento de las disposiciones establecidas por las autoridades nacionales y provinciales a los fines de su contención, tanto en materia de aislamiento como de distanciamiento social. Por otro lado, los/las policías experimentaron en su cotidianeidad un nuevo tipo de riesgo -la posibilidad de contagio- que se sumó a aquellos que atraviesan el trabajo policial y esto requería toda una serie de acciones específicas para limitar su probabilidad -desde la adopción de prácticas de autoprotección como el lavado de manos o el uso de barbijo a las situaciones de aislamiento como consecuencia de haber sido contacto estrecho con alguien contagiado/a dentro o fuera del lugar de trabajo. A los fines de indagar en esta situación particular se introdujo un módulo específico antes de finalizar el Censo Policial 2020.

En primer lugar, se les preguntó a los/as policías si como consecuencia de la pandemia de COVID-19 se les había asignado una tarea diferente a las que venían desempeñando al interior de la institución policial. Siete de cada diez de los/as

respondientes afirmaron que no, una cuarta parte indicó que efectivamente le habían asignado tareas diferentes, y el 5,7% afirmó al momento del relevamiento que se encontraba de licencia desde que empezó la pandemia

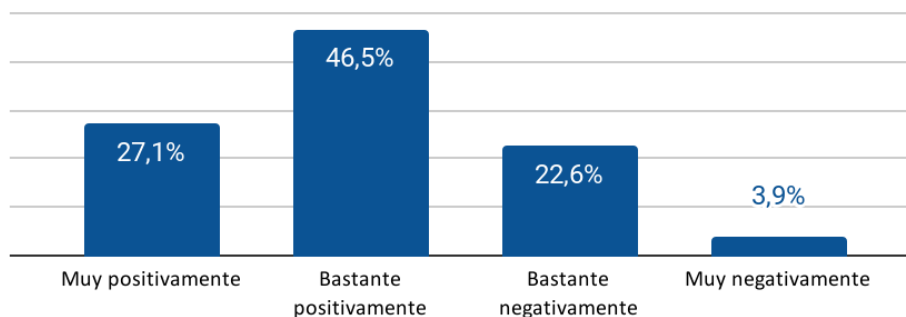
La fracción de agentes policiales de la UR VIII a los que se les asignaron tareas diferentes como consecuencia de la pandemia de COVID-19 es similar a lo ocurrido a nivel provincial y en la UR IX. En las UR I, II y V esta cifra es inferior, alcanzando a dos de cada diez policías. Asimismo, la proporción de funcionarios/as que al momento del relevamiento se encontraban de licencia es variable al comparar entre las UR: mientras que Rosario y Castellanos muestran cifras similares a las aquí descritas (en torno al 5%), en General Obligado apenas el 3% del personal de la UR IX se encontraba de licencia, mientras que en La Capital este porcentaje alcanzó al 8% del personal de la UR I.

Gráfico 79. Desde que se inició la pandemia de COVID-19 en nuestra provincia en marzo de 2020, ¿se le asignó una tarea diferente a aquella que venía desempeñando al interior de la institución policial?



De aquellas personas a las que se les asignaron tareas diferentes de las que venían desempeñando como consecuencia de la pandemia de COVID-19, siete de cada diez valoran positivamente el cambio. El porcentaje a nivel provincial, en la UR I y la IX es similar: siete de cada diez. En las UR II y V, en cambio, el valor es levemente menor: seis de cada diez.

Gráfico 80. ¿Cómo evalúa este cambio de tareas en su trabajo policial en el marco de pandemia de COVID-19?



Principales hallazgos

En la Unidad Regional VIII, siete de cada diez empleados/as policiales no vieron afectadas sus tareas periódicas por la pandemia de COVID-19, mientras que la cuarta parte experimentó algún cambio de tareas. Para la mayoría de los/as encuestados/as se trató de un cambio positivo.

A modo de cierre

Luego de la presentación de los resultados generales del Censo Policial 2020, el presente informe tuvo el objetivo de avanzar sobre las experiencias, opiniones y representaciones de los/as policías que dependen de la Unidad Regional VIII replicando el formato contenido en el reporte provincial. Se refuerza en este cierre que la iniciativa conjunta del Observatorio de Seguridad Pública del Ministerio de Seguridad de la Provincia de Santa Fe y del Programa Delito y Sociedad de la Universidad Nacional del Litoral, además de producir conocimiento válido y confiable sobre la cuestión policial, busca ser un mecanismo participativo que diera a todos/as los/as policías santafesinos/as la posibilidad de hacer oír su voz sobre diversos tópicos indagados, independientemente de su género, rango, cargo, antigüedad, función o lugar de trabajo. Este objetivo ha sido cumplido sobradamente. A continuación se ofrece una recapitulación de los principales hallazgos logrados en cada uno de los módulos del presente informe.

En primer lugar, se realizó una caracterización sociodemográfica del personal de la UR VIII. La mayoría de los/as respondientes son hombres y poco más de cuatro de cada diez de las personas encuestadas tienen entre 30 y 39 años. En promedio, hace aproximadamente 12 años que estos/as agentes forman parte de la PPSF. En casi siete de cada diez casos se trata de policías de baja jerarquía (suboficiales de policía y oficiales de policía). Más de la mitad se encuentra en pareja (casado o conviviendo) y alrededor de un 40% está soltero. Cerca del 15% del personal que trabaja en la UR VIII reside fuera del Departamento General López.

En el segundo eje se presentaron datos que permiten describir la trayectoria educativa de los/as policías de la UR VIII. Se observó que prácticamente la totalidad completó la educación formal obligatoria. Asimismo, la cuarta parte concluyó sus estudios terciarios mientras que otro 4,6% cuenta con algún título universitario, porcentajes que ascienden al 35% y al 11% respectivamente si se contempla a los/as policías que se encuentran con carreras de nivel superior en curso.

En líneas generales, de acuerdo con la información proporcionada en el apartado tres, la imagen que los/as policías tienen de la institución a la que pertenecen es positiva. La mayoría considera que la capacidad para prevenir e investigar delitos es bastante/muy buena. Destacan asimismo el profesionalismo de los/as trabajadores policiales, el correcto uso de la fuerza física y de las armas de fuego y el respeto de los derechos humanos de los/as ciudadanos/as. Se han detectado actitudes más críticas sobre la institución policial en lo que respecta a la independencia respecto del poder político, a la prevención de la corrupción policial y al respeto hacia los derechos de los/as trabajadores/as policiales.

En consonancia, en el cuarto módulo se consultó sobre distintos aspectos vinculados a recursos y capacidades institucionales. Uno de los aspectos que emerge es el reclamo salarial: la necesidad de mejor remuneración aparece como una de las necesidades actuales de la policía para hacer mejor su trabajo, dato que se refuerza si se

tiene en cuenta que más de la mitad de los/as respondientes afirmaron utilizar recursos propios ante la falta de su provisión por parte de la institución policial, aunque más de la mitad afirmó contar con elementos de protección personal para el desempeño de sus funciones diarias. Asimismo, así como la baja remuneración aparece dentro de los principales problemas de la institución policial identificados por el personal censado, el exceso de derechos y garantías para los/as delincuentes es mencionado como un problema grave para la mitad de los/as policías.

En el apartado cinco, las preguntas que sirvieron para indagar distintos aspectos relacionados con el bienestar policial muestran un panorama de conformidad en relación a algunos aspectos, al mismo tiempo que permiten identificar la percepción de ciertas carencias vinculadas a otros aspectos. Si bien siete de cada diez personas censadas se encuentran satisfechas con la cantidad de horas que trabajan, se sienten seguras en el trabajo policial cotidiano y están conformes con los destinos asignados, apenas el 8% de los/as agentes considera que su trabajo está bien remunerado. En paralelo, casi la mitad ha solicitado alguna vez licencias por enfermedad, destacándose la prevalencia de patologías de salud mental, y alrededor de la cuarta parte de los agentes han tenido accidentes de trabajo, valorando la mitad de ellos de manera negativa los servicios brindados por la DIPART. Cerca de la mitad del personal censado indicó implícitamente haber transitado alguna situación crítica en el trabajo y, si bien sólo una pequeña porción de ellos/as recibieron acompañamiento psicológico, la atención recibida ha sido calificada positivamente.

El módulo seis buscó caracterizar las relaciones de los/as policías con sus superiores y sus pares. Dos de cada diez funcionarios/as de la UR VIII señalaron que en algunas situaciones sus superiores no los/as tratan con respeto. En el caso de las relaciones con sus compañeros/as el porcentaje es un poco menor. Por otro lado, cerca de la mitad de los/as funcionarios/as policiales declara que sus superiores le han incrementado de manera injustificada la carga de trabajo o tuvieron un cambio arbitrario de turnos, horarios y destinos laborales al menos alguna vez. A pesar de ello, ocho de cada diez agentes considera que los/as superiores no maltratan frecuentemente a los/as subordinados/as.

Por su parte, en el módulo siete se presentan algunos datos para caracterizar la situación de las mujeres en relación al trabajo policial. En relación a la percepción sobre las principales dificultades que tienen las mujeres para ocupar cargos de mando, emergen con fuerza dos valoraciones: que las mujeres son subestimadas por parte de los/as superiores y que no son reconocidas por los/as subordinados/as. Se destaca que tres de cada diez funcionarios/as policiales consideran que hay tareas dentro de la actividad policial que sólo pueden desempeñar los varones policías, mientras que seis de cada diez personas censadas creen que hay tareas dentro del trabajo policial para las que las mujeres policías son particularmente aptas por el solo hecho de ser mujeres. En lo que respecta a la maternidad de mujeres policías, el primer obstáculo aparece al reconocer casi la totalidad de las mujeres policías que no existen lactarios en sus lugares de trabajo. Cerca del 15% de las funcionarias policiales afirmaron haber transitado alguna vez alguna situación de acoso sexual, cifra que se agrava si se considera que algunas de las policías indicaron haber sufrido muchas veces situaciones de este tipo. Destaca la prevalencia de superiores como los sujetos activos del acoso, con un marcado peso de aquellos de alta jerarquía.

En el módulo ocho los/as policías respondieron preguntas en torno a la corrupción policial. Nueve de cada diez respondientes señaló que la corrupción policial es un problema grave o muy grave. Si bien el 85% reporta que en su espacio de trabajo no se

dan hechos de corrupción policial, casi la mitad considera asimismo que reportar o denunciar este tipo de hechos les podría traer problemas.

El módulo nueve permite una caracterización del uso de la fuerza así como de las prácticas de detención por parte del personal de la UR VIII. Nueve de cada diez agentes posee un arma reglamentaria. De ellos/as, más de la mitad la porta estando de franco, al menos de vez en cuando, aunque siete de cada diez están de acuerdo con que los/as funcionarios/as policiales no estén obligados/as a portar el arma de fuego las 24 horas. Alrededor del 85% afirmó no haber disparado su arma ni una vez en el año previo al momento de responder el censo. Menos del 2% de los/as policías hirieron alguna vez a alguien utilizando su arma reglamentaria; en siete de cada diez situaciones se trató de un enfrentamiento.

En el módulo diez se indagó sobre las prácticas de detención. Dos tercios de los/as policías de la UR VIII utilizan frecuentemente o de vez en cuando la facultad de demora por averiguación de identidad. La mayoría indica que se trata de un recurso útil, ya que permite prevenir el delito disuadiendo a sospechosos, por lo que se opone a la derogación de esta facultad. Un hallazgo interesante es la opinión de los/as policías respecto al deber de intervenir las 24 horas del día para evitar delitos, aun estando de franco: mientras que la mitad está de acuerdo con este deber, la otra mitad no.

En el módulo undécimo se caracterizaron algunos de los mecanismos de control de la actividad policial. En la UR VIII, una quinta parte de los/as respondientes fueron objeto de algún tipo de procedimiento disciplinario durante su carrera y alrededor de un tercio fue objeto de sanciones -en la gran mayoría, apercibimientos. Seis de cada diez de ellos, indicaron que en esos procedimientos no pudieron hacer valer de forma completa su derecho de defensa. Destaca también que un cuarto de los/as respondientes fueron citados a declarar en calidad de imputados/as en causas judiciales.

Por último, se relevaron experiencias sobre el trabajo policial en pandemia. Se encontró que casi siete de cada diez no experimentaron un cambio de tareas en contexto de pandemia. Al mismo tiempo, entre quienes sí se vieron afectados, se registra un alto nivel de conformidad en las nuevas tareas que se le asignaron.